

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001
SISTEMA DISCIPLINARE**

Approvato con Determina A.U. n. 59 del 14/07/2023



INDICE

1. Premessa.	1
2. Destinatari.	1
2.1. <i>Lavoratori subordinati.</i>	1
2.2. <i>Altri lavoratori.</i>	1
2.3. <i>Lavoratori autonomi, partner commerciali e finanziari, consulenti e collaboratori esterni, clienti e fornitori.</i>	1
2.4. <i>Altri destinatari.</i>	1
3. Criteri di applicazione delle sanzioni.	2
4. Misure per i dipendenti.	2
5. Misure per i dirigenti.	4
6. Misure nei confronti di lavoratori autonomi, <i>partner</i> commerciali e finanziari, consulenti e collaboratori esterni, clienti e fornitori.	4
7. Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo e dell'Organo di Controllo.	4
8. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.	4



1. Premessa.

L'osservanza delle norme del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati da VALORE CITTÀ AMCPS SRL deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "Destinatari" di seguito definiti.

La violazione delle norme degli stessi lede il rapporto di fiducia instaurato con la società e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali; nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posto in essere da un dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo.

Per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel Codice e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di VALORE CITTÀ AMCPS SRL, oltre alle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

Il presente sistema sanzionatorio, adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, deve ritenersi complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dai C.C.N.L. vigenti ed applicabili alle diverse categorie di dipendenti in forza alla società.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Nessun procedimento disciplinare potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata, per violazione del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

2. Destinatari.

2.1. *Lavoratori subordinati.*

Il sistema sanzionatorio ha quali soggetti destinatari quelli legati alla società da un rapporto di subordinazione, tra i quali dirigenti, quadri, impiegati e operai.

In altri termini, il presente sistema sanzionatorio è inquadrato nel più ampio contesto del potere disciplinare del quale è titolare il datore di lavoro, ai sensi degli artt. 2106 cc e 7 della L. n. 300/1970, sebbene il decreto stesso non contenga prescrizioni specifiche in merito alle sanzioni da adottare, limitandosi a prescrizioni di carattere generale.

2.2. *Altri lavoratori.*

Il sistema sanzionatorio ha quali destinatari anche i dirigenti ed i soggetti legati a VALORE CITTÀ AMCPS SRL da forme contrattuali diverse dal rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi tipologia esse siano.

La società adotta con tali soggetti specifiche clausole contrattuali che impegnino gli stessi a non adottare atti e/o procedure che comportino violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nel rispetto della correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, di cui il Codice Etico è parte integrante.

In tal modo, VALORE CITTÀ AMCPS SRL potrà sanzionare il mancato rispetto del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi degli artt. 2222 ss. cc.

2.3. *Lavoratori autonomi, partner commerciali e finanziari, consulenti e collaboratori esterni, clienti e fornitori.*

Il sistema sanzionatorio deve altresì avere, quali soggetti destinatari, i lavoratori autonomi, i *partner* commerciali e finanziari, i consulenti e collaboratori esterni, i clienti e fornitori, nonché tutti i soggetti esterni che, a vario titolo, operano nell'interesse della società.

Anche in tal caso, al fine di evitare comportamenti non conformi, la società concorda con i propri consulenti e collaboratori, specifiche clausole contrattuali che vincolino i soggetti terzi all'osservanza del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

2.4. *Altri destinatari.*

Sono tenuti al rispetto del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo anche gli amministratori ed i membri degli Organi di Controllo di VALORE CITTÀ AMCPS SRL.

3. Criteri di applicazione delle sanzioni.

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate nei singoli casi in base ai criteri generali di seguito indicati ed in proporzione alla gravità delle mancanze, fermo restando, in ogni caso, che il comportamento sarà considerato illecito disciplinare qualora sia effettivamente idoneo a produrre danni a VALORE CITTÀ AMCPS SRL.

I fattori rilevanti ai fini della irrogazione della sanzione sono:

- elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);
- rilevanza degli obblighi violati;
- entità del danno derivante alla società o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- recidiva.

Nel caso in cui con un solo atto siano state commesse più infrazioni si applica la sanzione più grave.

4. Misure per i dipendenti.

Le sanzioni previste di seguito si applicano nei confronti di quadri, impiegati ed operai, alle dipendenze della società che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle misure dirette a garantire lo svolgimento dell'attività e/o a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio ex D. Lgs. n. 231/2001;
- mancata, incompleta o non veritiera rappresentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, in relazione ai rischi connessi, con riguardo ad atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione;
- inosservanza dell'obbligo di dichiarazioni periodiche (o falsità in dichiarazione) relative al rispetto del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed all'assenza di situazioni di conflitto di interessi;
- omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato.

Il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, a seconda della gravità dell'infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale: verrà applicata la sanzione del richiamo verbale nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore;
- ammonizione scritta: verrà applicata nei casi di:
 - violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o di errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore;
 - recidiva nelle violazioni di cui al punto a), per cui è prevista la sanzione del richiamo verbale;
 - violazione delle misure poste a tutela di chi effettua segnalazioni all'Organismo di Vigilanza oppure al Responsabile della Prevenzione della Corruzione (fermo restando che è fatto divieto

di adottare atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione e che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo);

- invio all'Organismo di Vigilanza, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate (fermo restando che è fatto divieto di adottare atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione e che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo);
- multa per un importo fino a quattro ore nel rispetto del CCNL applicabile: oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, tale sanzione potrà essere applicata nei casi di:
 - inosservanza delle procedure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico riguardanti un procedimento in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione;
 - reiterate violazioni per le quali è prevista la sanzione dell'ammonizione scritta;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni: verrà applicata, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di gravi violazioni procedurali tali da esporre la società a responsabilità nei confronti dei terzi. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, tale sanzione si applica in caso di:
 - reiterate violazioni che siano sanzionate con la multa per un importo fino a quattro ore.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la società, l'applicazione della sanzione descritta comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

- licenziamento con preavviso: verrà applicata nei casi di reiterata grave violazione delle procedure aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività che implicano rapporti giudiziali, negoziali ed amministrativi con la Pubblica Amministrazione, nonché di reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, sanzionate con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni;
- licenziamento senza preavviso: verrà applicata per mancanze commesse dolosamente e così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:
 - violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
 - violazione e/o elusione del sistema di controllo, posta in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
 - mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

In questi casi la società potrà disporre, in attesa del completo accertamento delle violazioni, la sospensione cautelare non disciplinare del dipendente con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 giorni.

Nel caso in cui la società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

In ogni caso, il datore di lavoro non potrà comminare alcuna sanzione al lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver sentito la sua difesa.

La contestazione del datore di lavoro, salvo che per il richiamo verbale, dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare la sua difesa. Se entro ulteriori 5 giorni non viene adottato alcun

provvedimento, si riterranno accolte le giustificazioni del lavoratore.

La difesa del lavoratore può essere effettuata anche verbalmente, anche con l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti, fatta eccezione del richiamo verbale, possono essere impugnati dal lavoratore, in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

5. Misure per i dirigenti.

Anche nei confronti dei dirigenti che attuino comportamenti in violazione delle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico, verranno adottate le misure più idonee in conformità a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL Dirigenti Confservizi.

Tenuto conto della natura fiduciaria del rapporto di lavoro, il mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico è sanzionato considerando il principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 cc e valutando, per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

I provvedimenti disciplinari applicabili ai dirigenti sono quelli previsti dalle norme contrattuali collettive e dalle norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dell'azienda cui il dirigente appartiene.

6. Misure nei confronti di lavoratori autonomi, *partner* commerciali e finanziari, consulenti e collaboratori esterni, clienti e fornitori.

Con riferimento ai lavoratori autonomi, partner commerciali e finanziari, consulenti e collaboratori esterni, clienti e fornitori, opererà la clausola contrattuale di cui al precedente punto 2.

7. Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo e dell'Organo di Controllo.

Laddove informato, in caso di violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo commesse da parte dell'Organo Amministrativo ovvero da parte dell'Organo di Controllo, l'Organismo di Vigilanza ne riferirà all'assemblea dei soci, la quale provvederà ad adottare i provvedimenti che riterrà adeguati, tra i quali, a titolo esemplificativo:

- la censura verbale o scritta;
- la revoca degli eventuali incarichi.

8. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Laddove informato di violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo commesse da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo provvederà ad assumere le seguenti iniziative:

- la censura verbale o scritta;
- la revoca degli eventuali incarichi.

Resta salvo il diritto della società a chiedere il risarcimento dei danni.