MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n.231

SISTEMA DISCIPLINARE

RIFERIMENTI DI REVISIONE		
Rev. 1	**Data**	
CONTROLLO DEL DOCUMENTO		
Redatto da: Ufficio compliance	Data 17/01/2025	Firma: Mario Caruso, Landi Tiziana
Verificato da: Responsabile Area amministrativa	Data 24/02/2025	Firma: Nicolino Cardone
Approvato da: Amministratore Unico	Data 24/02/2025	Firma: Donato Madaro

Sommario

I Introduzione…… 3

II l Sistema disciplinare di ASIA ……..3

III Le condotte rilevanti……4

III.1 Violazione dei principi e delle norme previste dal Codice etico adottato dalla Società…… 4

III.2 Inosservanza del Modello …….. 4

III.3 Commissione di uno o più dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001……5

III.4_Violazione delle disposizioni contemplate dall'art. 2, comma 1, lett. a), n. 1, 3, 4, 5 e 6 del D.Lgs. n. 24/2023 ……..5

III.5 Violazione delle prescrizioni di cui al D.Lgs. n. 24/202, delle previsioni indicate nella parte generale del Modello e della "Procedura di Gestione delle Segnalazioni" adottata dalla Società...6

IV Il procedimento e le sanzioni……7

IV.1 Sanzioni per il personale dipendente……7

IV.2 Sanzioni per i collaboratori esterni sottoposti a direzione o vigilanza degli apicali……10

IV.3. Misure nei confronti degli apicali……10

IV.4. Misure nei confronti dell'Amministratore Unico, dei componenti del Collegio Sindacale e del Revisore ……10

IV.5. Misure nei confronti dei terzi…… 10

I Introduzione

Come evidenziato nella "Parte generale" (Sezione I, par. I.6), in caso di commissione di uno dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001 da parte dei soggetti di cui all'art. 5 del Decreto, la responsabilità amministrativa della Società è esclusa se la stessa, prima della commissione del fatto criminoso, ha adottato ed *efficacemente attuato* un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche solo Modello o Modello 231 o MOG) idoneo a prevenire i reati della stessa specie di quello verificatosi.

Ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 e 7 del sopracitato Decreto, un idoneo Modello deve contemplare anche un Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni del MOG e delle sue parti integranti.

Il Sistema disciplinare, in definitiva, rappresenta una condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo nonché un presupposto ineludibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

La rilevanza del Sistema Disciplinare nell'ambito dei Modelli adottati ai sensi del Decreto trova riscontro anche nelle Linee Guida emanate dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti (Confindustria), le quali hanno precisato, con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili, che qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970 (meglio nota come 'Statuto dei lavoratori') e/o da normative speciali.

II Il Sistema disciplinare di ASIA

ASIA ha definito un Sistema Disciplinare volto a sanzionare i comportamenti posti in essere in violazione delle prescrizioni del proprio Modello e dei documenti allegati, che costituiscono parte integrante di esso[1] nonché in violazione delle prescrizioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023, in rubrica "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e disposizioni in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*" (*Wistleblowing*).
Il Sistema Disciplinare della Società è coerente con le norme vigenti e con quelle previste nella contrattazione collettiva applicabile.
Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del MOG, sia le violazioni della normativa *supra* indicata (meglio specificata di seguito), commesse dai soggetti destinatari del presente Modello.
L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni indicate appresso, prescindono dall'instaurazione ovvero dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare (*id est*: ai sensi del D.Lgs. 231/2001).
Le previsioni contenute nel presente documento, inoltre, non precludono la facoltà dei soggetti destinatari dei provvedimenti di esercitare tutti i diritti loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva.
Per tutto quanto non previsto nel Sistema disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento nonché le previsioni della contrattazione collettiva, laddove applicabili.

[1] Vale a dire: il Codice etico, i principi di comportamento, i protocolli e le procedure aziendali richiamate nel MOG, il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Il presente documento, oltre ad essere pubblicato sul sito istituzionale della Società, è affisso presso la sede aziendale in luogo accessibile a tutti.

III Le condotte rilevanti

Ai fini del presente Sistema Disciplinare - e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili - costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello 231 adottato da ASIA e dei suoi elementi costitutivi, così come specificati in precedenza.
In generale, le violazioni del MOG sanzionate ai sensi del presente Sistema disciplinare possono essere classificate come segue:

III.1 Violazione dei principi e delle norme previste dal Codice etico adottato dalla Società, a cui devono ispirarsi, nell'espletamento dei propri compiti e delle proprie funzioni, gli Organi sociali ed i loro componenti, i Revisori legali, i Responsabili di Area, i dipendenti, i procuratori, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo e, comunque, chiunque possa agire in nome e/o per conto della Società.

III.2 Inosservanza del Modello, e, segnatamente: violazione delle misure generali e special-preventive indicate nella Parte Generale e, più in particolare, nella Parte Speciale (*id est*: i principi di comportamento, i protocolli generali e specifici di controllo, i flussi informativi nei confronti degli organi di controllo); violazione delle procedure, dei regolamenti e delle altre misure aziendali poste, anche indirettamente, a presidio delle aree di rischio[2]; violazioni delle previsioni contenute nel Piano

[2] Tra le violazioni del Modello devono essere ricomprese anche la mancata segnalazione all'Organismo di Vigilanza di ogni situazione di rischio di compromissione o deterioramento significativi e misurabili dell'ambiente o di eventuali circostanze fattuali suscettibili di ingenerare dubbi sulla lecita provenienza delle risorse impiegate.
Inoltre, assume particolare significato e rilievo per ASIA il mancato rispetto delle previsioni dell'art. 20 del D. Lgs. n. 81/2008, di seguito riportato, nonché delle procedure connesse alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro; tali violazioni, quindi, costituiscono precipuo motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal sistema disciplinare.
D.Lgs. n. 81/2008, art 20 - Obblighi dei lavoratori
"1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
2. I lavoratori devono in particolare:
a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;
d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lettera f), per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

III.3 Commissione di uno o più dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001 ovvero compimento di atti *diretti in modo non equivoco a commettere* una o più delle predette fattispecie criminose (tentativo: cfr. art 56 c.p. e art. 26 D.Lgs. 231/2001).

III.4 Violazione delle disposizioni contemplate dall'art. 2, comma 1, lett. a), n. 1, 3, 4, 5 e 6 del D.Lgs. n. 24/2023[3] ed integranti, segnatamente, i seguenti illeciti:

- ✓ **a)** illeciti amministravi, contabili, civili e penali di qualsiasi natura, diversi dalle successive ipotesi;
- ✓ **b)** illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali puntualmente catalogati nell'allegato al D.lgs. n. 24/2023 ovvero della legislazione interna che costituisce attuazione degli atti di diritto europeo indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937 relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- ✓ **c)** illeciti derivanti dal compimento di atti od omissioni lesivi degli interessi finanziari dell'Unione europea tutelati ai sensi dell'art. 325 TFUE;

---

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.
3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto".

[3] La Legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" aveva al tempo introdotto tre nuovi commi all'interno dell'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001. In particolare:
- il comma 2 bis del suddetto articolo prevedeva che "*I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate*".
- il comma 2-ter prevedeva che "*l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo*";
- il comma 2-quater che "*il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante sia "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante*".
Successivamente il D.Lgs. n. 24/2023 ha ulteriormente modificato l'art. 6 del Decreto 231, abrogando i commi 2 ter e 2 quater e modificando il comma 2 bis in tal senso: "*I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lett. e".*

- ✓ **d)** illeciti derivanti dal compimento di atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'art. 26, par. 2, TFUE, comprese le violazioni delle norme euro-unitarie in materia di concorrenza e aiuti di Stato, nonché di imposte sulle società;
- ✓ **e)** illeciti derivanti da qualsiasi condotta suscettibile di vanificare l'oggetto o la finalità delle disposizioni previste dagli atti dell'Unione Europea nei settori individuati sopra alle lettere b), c) e d) (*id est*: ai n. 3, 4 e 5 dell'art. 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 24/2023).

III.5 Violazione delle prescrizioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023 nonché delle previsioni indicate nella parte generale del Modello nella sezione relativa al c.d. *Wistleblowing* (Sez. III, Par. VI) nonché, infine, della "Procedura di Gestione delle Segnalazioni" adottata dalla Società con determina dell'A.U. del 14.10.2024 e, in particolare:

- ✓ la violazione delle misure di tutela del segnalante (Par. 8 della Procedura di gestione delle Segnalazioni);
- ✓ il compimento di atti di ritorsione[4] o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione (Par. 8.1);
- ✓ la condotta di chi ostacoli, ovvero tenti di ostacolare, l'attività del *whistleblowe*r;
- ✓ la violazione degli obblighi di riservatezza e, più in generale, di tutela dell'identità del segnalante e del contenuto delle segnalazioni previsti dal D. Lgs. 24/2023 (ad esempio, l'indebita rivelazione dell'identità della persona segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni);
- ✓ la condotta del segnalante che abbia commesso reati di diffamazione o di calunnia o, comunque, altri reati attraverso la proposizione della denuncia, qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale, ovvero la condotta del medesimo che abbia dato origine a responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave[5];
- ✓ l'inadempimento da parte degli organi deputati e dei soggetti, comunque, coinvolti nelle attività di gestione del sistema *Whistleblowing* degli obblighi previsti in tema di predisposizione e funzionamento dei canali interni di segnalazione, nonché di ricezione e riscontro alla segnalazione (il mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute).

---

[4] Ai sensi dell'art.17, comma 4, del D.Lgs. n. 24/2023 ("Divieto di ritorsione") costituiscono fattispecie ritorsive: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di reddito; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

[5] La procedura di gestione delle segnalazioni adottata da ASIA prevede, tra l'altro, l'accertamento, all'esito della fase istruttoria svolta dal RPCT "*..in coordinamento con l'OdV qualora coinvolto"* (Par. 7.3)*,* della responsabilità del segnalante per denunce effettuate in violazione del principio di buona fede e rivelatesi infondate (par. 8.2).

IV Il procedimento e le sanzioni

Il procedimento sanzionatorio rientra nell'esclusivo potere degli organi della Società competenti in virtù delle attribuzioni loro conferite dallo Statuto e/o dalle norme e dai regolamenti interni della Società.

L'OdV deve essere sempre informato del procedimento attivato per la violazione del Modello ed esercita le sue prerogative in coerenza con quanto stabilito nel predetto documento.

Le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema disciplinare sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società nonché in considerazione del rilievo e della gravità della violazione commessa, oltre che del ruolo e della responsabilità del soggetto agente.
L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve, in ogni caso, tener conto dei principi di *proporzionalità* e di *adeguatezza* rispetto alla violazione contestata[6].
In particolare, la gravità dell'infrazione deve essere valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- ✓ i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- ✓ la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale ovvero il grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- ✓ il livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- ✓ l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- ✓ le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave[7].

L'applicazione delle sanzioni non inficia, comunque, il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

IV.1 Sanzioni per il personale dipendente

In relazione al personale dipendente, la Società è tenuta ad osservare il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro "Servizi ambientali – Utilitalia" (di seguito, anche CCNL di settore), nel rispetto e in coerenza con le previsioni di cui all'articolo 7 della Legge n. 300 del 1970[8] (c.d. Statuto dei lavoratori); tanto, sia con riguardo alle sanzioni irrogabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

---

[6] Il nuovo Contratto Collettivo ha modificato la norma precedente in materia di sanzioni disciplinari ed "*…ha introdotto un vero e proprio "Codice disciplinare di settore";* le Aziende sono ora "*tenute ad adottare codici disciplinari conformi alla normativa contrattuale in materia di progressione e proporzionalità tra infrazioni e rispettive sanzioni..",* vale a dire conformi al disposto di cui all'art. 68 CCNL (cfr. CCNL "Servizi ambientali" Utilitalia del 18.05.2022, "Note illustrative", sezione "Sanzioni disciplinari", pag. 24).

[7] In questo caso, per l'inflizione della sanzione più grave, si terrà conto differenza operata dall'art. 99 c.p. che distingue tra recidiva semplice, aggravata e reiterata.

[8] Art. 7 dello Statuto dei Lavoratori: "*Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano* (comma 1*). Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa* (comma 2). *Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato* (comma 3). *Fermo restando quanto disposto dalla*

L'inosservanza, da parte del dipendente – a prescindere dalla qualifica rivestita – delle disposizioni del modello e, comunque, la commissione degli illeciti indicati al Par. III, integra un illecito disciplinare nonché, ai sensi dell'art. 2104 c.c., un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro (segnatamente, del dovere di diligenza).
Al personale dipendente, sulla scorta del vigente CCNL "Servizi ambientali – Utilitalia" del 18.05.2022 (art. 68), possono essere comminate le seguenti sanzioni:
a. rimprovero verbale o scritto;
b. multa non superiore a quattro ore di retribuzione globale *ex* art. 27 CCNL;
c. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo fino a 2 giorni;
d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale da 3 a 5 giorni;
e. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 6 a 10 giorni;
f. licenziamento con preavviso;
g. licenziamento senza preavviso.

Fermo restando che i provvedimenti disciplinari devono essere irrogati nel rispetto del principio di *graduazione della sanzione* in relazione alla *gravità della mancanza* ed in conformità di quanto stabilito dalla legge, si indica – al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra violazioni e sanzioni applicabili - il seguente schema di riferimento, riportato, comunque, a titolo esemplificativo.
Quanto alle <u>sanzioni conservative</u>:

a) rimprovero verbale o scritto.

- ✓ Incorre nel provvedimento disciplinare del rimprovero verbale il dipendente che violi, per mera negligenza, le prescrizioni del Codice Etico e/o del Modello, nonché i protocolli, le procedure e le altre misure di controllo richiamate nella Parte speciale del presente Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna o sia di particolare lievità;
- ✓ incorre nel provvedimento disciplinare del rimprovero scritto il dipendente che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale ovvero violi, per mera negligenza, i protocolli, le procedure e le altre misure di controllo richiamate nella Parte speciale del presente Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna oppure violi, per mera negligenza, l'obbligo di informativa all'OdV.

b) Multa non superiore a quattro ore di retribuzione *ex* art. 27 CCNL.

---

legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni (comma 4*). In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa* (comma 5). *Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio* (comma 6). *Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio* (comma 7). *Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione* (comma 8)

Incorre nel provvedimento disciplinare della multa non superiore a quattro ore di retribuzione, il dipendente che:

- ✓ risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il rimprovero scritto;
- ✓ infici l'efficacia del Modello (ad es., violando volontariamente l'obbligo di informativa all'Odv o violando reiteratamente, seppur per mera negligenza, l'obbligo di informativa dell'Odv ovvero violando reiteratamente le prescrizioni del Codice Etico e/o del Modello, nonché i protocolli, le procedure aziendali e le altre misure di prevenzione richiamate nella Parte Speciale del MOG, qualora la violazione commessa abbia rilevanza esterna);
- ✓ effettui, colposamente, false o infondate segnalazioni inerenti presunte violazioni del Modello o del Codice Etico;
- ✓ violi colposamente le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante.

c), d) e) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo massimo di 10 giorni.

Incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo massimo di 10 giorni, il dipendente che:

- ✓ risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- ✓ violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema di deleghe e procure vigente;
- ✓ effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice Etico;
- ✓ violi dolosamente le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsivoglia altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.

Quanto alle <u>sanzioni espulsive</u>:

f) e g) licenziamento con preavviso e licenziamento senza preavviso.

Incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento, il dipendente che:

- ✓ eluda fraudolentemente le prescrizioni del Codice Etico e/o del Modello, nonché le procedure aziendali richiamate nei protocolli di controllo di cui alle Sezioni della Parte Speciale del presente Modello, attraverso un comportamento diretto in modo non equivoco alla commissione di uno dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- ✓ sottragga, distrugga, falsifichi o alteri documenti o registri aziendali, anche informatici, ovvero impedisca il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione all'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- ✓ risulti recidivo per le infrazioni di cui ai punti b) nonché c), d), e) (*supra*), limitatamente alle segnalazioni false o infondate effettuate con dolo o colpa grave ed alle violazioni delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante.

Alla luce dei principi generali sanciti dall'ordinamento, la sanzione del licenziamento senza preavviso (per *giusta causa*), può essere comminata solo quando la violazione commessa del lavoratore sia talmente tanto grave da rendere impossibile la prosecuzione, anche solo temporanea, del rapporto di lavoro (art. 2119 c.c.).

La Società, in ogni caso, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile (cfr. art. 68, punto 4 “Norme procedurali”).

Ove l’infrazione contestata al dipendente sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della irrogazione della sanzione.

IV.2 Sanzioni per i collaboratori esterni sottoposti a direzione o vigilanza degli apicali

L’inosservanza, da parte dei collaboratori esterni sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società, delle disposizioni del Modello e di tutta la documentazione che di esso forma parte integrante, determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico patto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni eventualmente subiti in conseguenza del comportamento inadempiente tenuto del collaboratore. Costituisce danno risarcibile anche il danno derivato alla Società in conseguenza dell’applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.

IV.3. Misure nei confronti degli apicali

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali (ad es., le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità o Area organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso) comporterà l’assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall’altra, alla qualifica dell’apicale autore della violazione.

IV.4. Misure nei confronti dell’Amministratore Unico, dei componenti del Collegio Sindacale e del Revisore

In caso di violazione delle disposizioni del Modello e di tutta la documentazione che di esso forma parte integrante, da parte dell’Amministratore Unico della Società, l’OdV ne informerà il Socio Unico ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Costituisce violazione ai sensi del presente Modello, in ossequio a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, la mancata istituzione dei canali di segnalazione ovvero la mancata adozione di procedure per l’effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero la non conformità della Procedura di gestione delle segnalazioni a quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del D.Lgs. 24/2023.

In caso di violazione del presente Modello da parte un Sindaco e/o del Revisore legale, l’OdV informa l’intero Collegio Sindacale e l’Amministratore Unico; quest’ultimo, provvederà ad assumere le iniziative ritenute idonee, tra le quali la convocazione con urgenza dell'assemblea dei soci per disporre l'eventuale revoca dall’incarico ai sensi dell'art. 2400, comma 2, c.c.

IV.5. Misure nei confronti dei terzi

Il presente documento ha la funzione di sanzionare anche le violazioni del Modello integrate da soggetti diversi da quelli sopra indicati (ad es., procuratori, incaricati, fornitori, partner).

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta per conto della Società (“Terzi Destinatari”).

ASIA si impegna a divulgare la Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed il Codice Etico nei confronti dei terzi con cui intrattenga rapporti di affari, mediante pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale.
Inoltre, nella documentazione contrattuale *inter partes* verrà riportata la clausola di impegno del terzo al rispetto dei principi sanciti nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico della Società, pena la risoluzione del contratto.