



acquedottolucano

ACQUEDOTTO LUCANO S.p.A.

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231*

SISTEMA DISCIPLINARE

EX D.LGS 8 GIUGNO 2001 N. 231





ACQUEDOTTO LUCANO S.p.A.

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231*

SISTEMA DISCIPLINARE

EX D.LGS 8 GIUGNO 2001 N. 231



Indice

Capo I – Disposizioni generali

1. Introduzione	3
2. Soggetti destinatari	5
a) Gli Amministratori, il Collegio Sindacale, i componenti dell'Organismo di Vigilanza	
b) I lavoratori subordinati	
- Dirigenti apicali e gli altri soggetti in posizione apicale	
- I dipendenti non apicali	
c) Gli altri destinatari	
3. Individuazione delle condotte	7
4. Sanzioni: criteri applicativi e tipologia	9
5. Coordinamento tra procedimento disciplinare contrattuale	
e procedimento disciplinare 231	15
6. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni.....	16
7. Oneri di comunicazione	21

Tutte le informazioni e i dati contenuti nel presente documento sono di esclusiva proprietà di Acquedotto Lucano S.p.A. e sono coperti da vincoli di riservatezza e confidenzialità.

Essi vengono comunicati in virtù del rapporto contrattuale/di lavoro con Acquedotto Lucano S.p.A. Per garantire la sicurezza e il corretto utilizzo delle informazioni contenute nel presente documento si invita quindi ad attenersi alle indicazioni fornite da Acquedotto Lucano S.p.A., facendo quanto necessario affinché

tali informazioni non siano oggetto di trattamenti non consentiti o diffusi rispetto alle proprie finalità e non siano comunicate a terzi, divulgate o accessibili a persone non autorizzate.

Qualsiasi esigenza di comunicazione esterna di tali informazioni dovrà essere preventivamente autorizzata da Acquedotto Lucano S.p.A. Chiunque sarà ritenuto responsabile per qualsiasi uso improprio e non conforme.

1. Introduzione

Acquedotto Lucano S.p.A. ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001 (di seguito "Decreto") per prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto e al contempo salvaguardare la Società dalle conseguenze che ne potrebbero derivare, consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività svolte dalla Azienda, a tutela della posizione e dell'immagine propria nonché delle aspettative di quanti sono interessati al suo operato.

La normativa stabilisce che tra gli elementi che costituiscono il Modello rientra anche l'adozione di un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso (ivi compreso il Codice Etico, che ne costituisce parte integrante). In tal senso, il presente Disciplinare è stato elaborato e adottato dal vertice della Società in funzione di quanto disposto dal D.lgs. 231/01, quale requisito essenziale ai fini dell'integrazione dell'esistente rispetto alla responsabilità di Acquedotto Lucano S.p.A.

Il presente Sistema Disciplinare è volto ad individuare e sanzionare tutti i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello e verrà attuato nel rispetto delle norme vigenti. Esso ha natura interna alla Società, poiché intende aggiungere ulteriori prescrizioni rispetto a quelle contenute nelle norme di legge e nei regolamenti vigenti, nonché integrare disposizioni di carattere interaziendale e deve ritenersi **complementare e non alternativo al sistema disciplinare** stabilito dai CCNL vigenti.

L'osservanza delle norme del Codice etico e delle prescrizioni contenute nel Modello di organizzazione e controllo adottato dalla società, nonché dal Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza (di seguito PTPCT) deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "Destinatari".

Il presente Sistema Disciplinare prende, inoltre, in considerazione le differenze normative esistenti tra Dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e/o per conto della Società.

L'applicazione delle sanzioni in esso previste è correlata all'inquadramento giuridico delle disposizioni applicabili per legge alla tipologia di rapporto di lavoro del soggetto cui la sanzione è diretta. Esso è stato infatti predisposto nel rispetto degli artt. 2103, 2106, 2118 e 2119 c.c., della l. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), della l. 604/1966 (Norme sui licenziamenti individuali e successive modifiche) e del Contratto (CCNL) applicato a tutti i dipendenti di Acquedotto Lucano S.p.A.

Inoltre, un ruolo particolarmente importante in materia disciplinare era già in passato rivestito dalla l. 179/2017, recante "*Disposizioni per la tutela di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" (cosiddetto **Whistleblowing**), che ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/2001, introducendovi il comma 2 bis, ed è stata oggi oggetto di parziale abrogazione e modifica da parte del D.lgs. n. 24 del 10 Marzo 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 Marzo 2023.

In base alla nuova disciplina, la violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del dipendente segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231 adottato dalla Società e viene sanzionata ai sensi del presente Sistema Disciplinare. È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Tale comportamento deve essere considerato una grave violazione del Modello 231 e del Codice Etico.

Al fine di conformare la propria condotta alla suddetta normativa vigente, Acquedotto Lucano S.p.A. si dota di canali di segnalazione, sia interni che esterni, attraverso i quali ciascun lavoratore può denunciare la violazione dei principi aziendali nonché delle normative vigenti o del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società. La predisposizione e gestione dei canali di segnalazione è affidato al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), il quale ha l'obbligo di curarne la tenuta e di sottoporre alla proprietà ogni segnalazione che ritenga pertinente con lo svolgimento delle attività aziendali.

Sono sottoposti al presente Sistema Disciplinare: i componenti dell'organo amministrativo; il collegio sindacale; i componenti dell'Organismo di Vigilanza; i soggetti in posizione apicale; i dipendenti ed i soggetti terzi che intrattengono con la Società rapporti contrattuali e/o di collaborazione professionale.

Nella predisposizione del Sistema Disciplinare relativo ai lavoratori subordinati, si è tenuto conto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300/1970 ("Statuto dei lavoratori") e delle previsioni dei contratti collettivi nazionali applicati nell'impresa. Trattasi dunque di disciplina sanzionatoria da ritenersi aggiuntiva rispetto alle norme di legge o di regolamento in vigore, nonché integrativa delle norme interne alla Società, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'irrogazione delle sanzioni descritte, prescinde dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare. La verifica dell'adeguatezza del Sistema Disciplinare ed il monitoraggio degli eventuali procedimenti disciplinari sono affidati all'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

2. I Soggetti destinatari

a) Gli Amministratori, il Collegio Sindacale, i componenti dell'Organismo di Vigilanza

I principi contenuti nel Modello, nei Protocolli e nelle Procedure ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, da coloro che rivestono una posizione apicale.

Ai sensi dell'articolo 5, 1° comma, lettera a) del D.lgs. 231/01, rientrano in questa categoria le persone che *"rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale"*.

In tale contesto, assume anzitutto rilevanza la posizione dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo della Società (Amministratore Unico e Collegio Sindacale).

Sono soggetti alla disciplina in questione anche i membri dell'Organismo di Vigilanza.

b) I lavoratori subordinati

Il sistema disciplinare ha quali soggetti destinatari i soggetti 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 c.c. e 7 della L. 300/70, sebbene il decreto stesso non contenga prescrizioni specifiche in merito alle sanzioni da adottare, limitandosi a prescrizioni di carattere generale.

- Dirigenti apicali e gli altri soggetti in posizione apicale

Nel novero dei soggetti considerati in posizione apicale, oltre ai soggetti indicati al punto precedente, devono essere ricomprese, secondo quanto disposto dall'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto, anche le *"persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo"* della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (Presidente, Vicepresidente, Direttore generale e Responsabili di area).

Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato (Dirigenti), sia da altri rapporti di lavoro di natura privatistica a carattere non subordinato, quali il mandato, l'agenzia, la preposizione institoria, la consulenza, la collaborazione professionale, etc. (altri soggetti in posizione apicale). Inoltre, come si evince dal già rammentato contenuto dell'art. 5, comma 1, lett. a) si dovrà far riferimento anche a situazioni che non ricevono una formale qualificazione giuridica.

Il concetto di "Amministratore di fatto" - ed in senso lato, di "apicale di fatto" - è stato negli anni elaborato dalla giurisprudenza, che è concorde nell'attribuire tale qualifica a quei soggetti che, pur non avendo ricevuto alcuna attribuzione formale, nei fatti adottino comportamenti concludenti tali da farli ritenere dotati di un potere di indirizzo, controllo o gestione della Società.

In proposito, va menzionato l'art. 2639 c.c., rubricato *Estensione delle qualifiche soggettive*, dove si stabilisce che al soggetto formalmente investito della qualifica o titolare della funzione venga *"equiparato sia chi è tenuto a svolgere la stessa funzione, diversamente qualificata, sia chi esercita in modo continuativo e significativo i poteri inerenti alla qualifica o alla funzione"*.

- I dipendenti non apicali

L'art. 7, comma 4, lettera b) del Decreto prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni, delle misure previste nel Modello, attuate dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.

Assume rilevanza, a tal proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dalla tipologia contrattuale utilizzata, dalla qualifica e/o dall'inquadramento (a titolo esemplificativo: Dirigenti non apicali, quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, apprendisti, lavoratori con contratto di inserimento, etc.).

c) Gli altri destinatari

Il Sistema Disciplinare ha infine la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti diversi da quelli sopra indicati. Si tratta di tutti coloro che sono tenuti al rispetto del Modello in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per conto della Società nel realizzare "attività sensibili", e cioè potenzialmente esposte alla commissione di uno dei reati di cui al Decreto.

Tali soggetti hanno convenzionalmente accettato di rispettare i principi del Modello, mediante la sottoscrizione delle "clausole 231" inserite nei contratti che regolano i rapporti con Acquedotto Lucano S.p.A. La condotta di tali soggetti può, infatti, integrare la responsabilità da reato della Società, perché l'attività dei terzi è destinata a riversare i suoi effetti nella sfera giuridica della Società stessa.

Nell'ambito di tale categoria possono quindi farsi rientrare i seguenti soggetti:

- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. i collaboratori a progetto e le altre tipologie di lavoro coordinato, i consulenti, i lavoratori in somministrazione, i lavoratori di imprese appaltatrici);
- i collaboratori/professionisti a qualsiasi titolo (ad es. l'avvocato, il commercialista, etc.);
- i soggetti cui sono assegnate funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es. il medico competente, i responsabili e gli addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, se estranei alla Società);
- tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i fornitori, gli appaltatori ed i partners.

3. Individuazione delle condotte

Ai fini del Sistema Disciplinare, costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive od omissive, che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati presi in considerazione nel D.lgs. 231/2001.

Ritenendo di dover dare attuazione al principio costituzionale di sufficiente determinatezza nella individuazione delle condotte sanzionabili, come pure all'esigenza di proporzionalità della sanzione, che tenga conto degli elementi o delle circostanze che connotano le fattispecie concrete, si è proceduto ad una definizione delle possibili violazioni:

- 1) mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello, del Codice Etico limitatamente ai principi 231 in esso contenuti, nonché mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV, relative ai processi valutati *"sensibili"* nella fase di valutazione del rischio;
- 2) inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie di reati presupposto;



- 3) 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;
- 4) violazione e/o elusione del sistema di controllo, realizzate 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, tra cui l'Organismo di Vigilanza, Collegio Sindacale, Internal Audit, Responsabile Anticorruzione e Trasparenza, Data Protection Officer;
- 5) inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- 6) 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;
- 7) inosservanza dell'obbligo di dichiarazioni periodiche (o falsità in dichiarazione) relative a: rispetto del Codice Etico e del Modello; assenza di conflitti di interessi, con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- 8) comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli (Internal Audit, Responsabile Anticorruzione e Trasparenza, Data Protection Officer, Collegio Sindacale, Revisori dei Conti);
- 9) omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/08 e s.m.i.) che possono costituire fonte di reati presupposto;
- 10) violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo aggiornamento;
- 11) omessa segnalazione dell'inosservanza e irregolarità commesse anche da soggetti apicali;
- 12) omessa informativa all'Organismo di Vigilanza e alle funzioni nonché all'organo dirigente di ogni situazione a rischio reato presupposto avvertita nello svolgimento delle attività;
- 13) 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;

4. Le sanzioni: criteri applicativi e tipologia

Le sanzioni applicabili sono quelle disciplinate nel paragrafo 5 e rinvenibili nella Contrattazione Collettiva Nazionale di lavoro – CCNL Settore Gas Acqua.

In ogni caso, l'individuazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza, sulla base degli elementi e delle circostanze di seguito esposte.

L'applicazione delle sanzioni non pregiudica il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile, al fine di ottenere in sede giudiziale il risarcimento di tutti i danni eventualmente patiti.

I fattori rilevanti ai fini della irrogazione della sanzione sono:

- rilevanza degli obblighi violati;
- l'intensità della volontarietà (dolo) della condotta o il grado della negligenza, imprudenza od imperizia, evidenziata dalla condotta colposa (colpa);
- entità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001;
- la posizione e le mansioni svolte dal soggetto, livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative;
- le circostanze, i motivi, il tempo, il luogo e il contesto in cui è stata attuata la violazione;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- l'eventuale commissione di più violazioni, mediante la stessa condotta; oppure la reiterazione della medesima violazione;
- l'eventuale mancata comunicazione alla Società degli eventuali procedimenti penali a proprio carico e di cui i dipendenti stessi hanno avuto notizia.

Con riferimento alle condotte meno gravi, la Società potrà non applicare la sanzione disciplinare, con conseguente dichiarazione di estinzione dell'illecito contestato, laddove l'incolpato abbia posto in essere tempestive ed efficaci condotte riparatorie rispetto alla violazione commessa.

Per ogni rapporto di lavoro subordinato, oltre allo Statuto dei lavoratori (legge 300/1970) si fa riferimento alla normativa dei contratti collettivi di lavoro e alle norme del Codice civile.

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

- a) ammonizione verbale;
- b) diffida al puntuale rispetto del Modello;
- c) ammonizione scritta o multa fino alla misura massima prevista dal CCNL di riferimento;
- d) multa fino alla misura massima del CCNL di riferimento ovvero sospensione dal lavoro fino alla misura massima prevista dal CCNL di riferimento;
- e) sospensione dal lavoro, fino alla misura massima prevista dal CCNL di riferimento;
- f) revoca dall'incarico (con riferimento a: I) Amministratore Unico; II) membri del Collegio Sindacale; III) membri dell'Organismo di Vigilanza);
- g) licenziamento, con o senza preavviso;
- h) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge;
- i) risoluzione del rapporto negoziale con la Società (avvalendosi della clausola risolutiva espressa contenuta nel contratto), con riferimento ai terzi.

a) Le sanzioni nei confronti dell'Amministratore Unico, del Collegio Sindacale, dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

Nei confronti dei soggetti sopra indicati, in base alle fattispecie concrete delle condotte ed alla commissione delle possibili violazioni di cui al paragrafo 3, possono essere applicate le seguenti sanzioni disciplinari:

- ammonizione scritta;
- diffida al puntuale rispetto del Modello;
- revoca dall'incarico.

Qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dirigenti apicali o per i dipendenti.

In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, per giustificato motivo o giusta causa, dovrà disporsi anche la revoca dall'incarico di Amministratore.

Si ricorda che, a norma dell'art. 2392 c.c. gli amministratori sono responsabili verso la società per non aver adempiuto ai doveri imposti dalla legge con la dovuta diligenza. Pertanto, in relazione al danno cagionato da specifici eventi pregiudizievoli strettamente riconducibili al mancato esercizio della dovuta diligenza, potrà correlarsi l'esercizio di un'azione di responsabilità sociale ex art. 2393 c.c. e seguenti a giudizio dell'Assemblea.

b) Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti e degli altri soggetti apicali

Laddove le condotte, come descritte al paragrafo 3, siano commesse da parte di un Dirigente o da altri soggetti apicali, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta o multa fino alla misura massima prevista dal CCNL di riferimento;
- sospensione dal lavoro, fino alla misura massima prevista dal CCNL di riferimento;
- licenziamento per giustificato motivo soggettivo con diritto al preavviso;
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge, per le condotte di cui al paragrafo 3 e, comunque, nelle ipotesi, anche non tipizzate, in cui venga meno il rapporto fiduciario.



Si precisa che per i dipendenti della Società aventi qualifica di Dirigente costituisce altresì grave violazione delle prescrizioni del Modello, ai fini dell'individuazione della sanzione:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o l'omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità, circa le loro azioni e nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi, al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione del Modello;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (ad es. consulenti, collaboratori esterni, etc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del Dirigente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b) del D.lgs. 231/01.

Poiché il CCNL dei Dirigenti d'Industria non contempla norme dedicate agli aspetti disciplinari, ai dipendenti della Società aventi la qualifica di "Dirigente" si applicheranno le norme dei CCNL applicati nell'impresa, in virtù del rinvio previsto dall'art. 27 del CCNL dei Dirigenti d'Industria alle norme contrattuali collettive previste per gli impiegati di massima categoria, dipendenti dell'Azienda cui il Dirigente appartiene.

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

c) **Le sanzioni nei confronti dei dipendenti non apicali**

Le sanzioni di seguito indicate si applicano nei confronti di quadri, impiegati ed operai alle dipendenze della Società, che attuino le condotte di cui al paragrafo 3.

Sono applicabili le seguenti sanzioni:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta o multa fino alla misura massima prevista dal CCNL di riferimento;
- multa fino alla misura massima del CCNL di riferimento ovvero sospensione dal lavoro fino alla misura massima prevista dal CCNL di riferimento;
- licenziamento, con o senza preavviso;
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Con riferimento al rischio di commissione dei reati in violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, previsti dall'art. 25-septies del Decreto (in ossequio anche a quanto stabilito dalla Circolare del Ministero del Lavoro del 11 Luglio 2011, n. 15816 avente ad oggetto "Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 d.lgs. 81/2008"), si è ritenuto opportuno introdurre una disciplina aggiuntiva, con l'indicazione delle possibili violazioni, graduate in ordine crescente di gravità, il dipendente incorre:

- 1) nella sanzione dell'ammonizione scritta, nel caso in cui la sua condotta comporti la violazione di una norma prevenzionistica o, comunque, comporti il determinarsi di una situazione di pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione.
- 2) nella sanzione della multa fino alla misura massima consentita dal CCNL di riferimento in caso di recidiva rispetto alla condotta sub. 1) ovvero qualora la sua condotta cagioni una lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore della violazione.
- 3) nella sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino a un massimo di dieci giorni, nel caso in cui la sua condotta cagioni una lesione, qualificabile come "grave" (ex art. 583, comma 1, c.p.), all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione.
- 4) nel provvedimento del licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge, nel caso in cui la sua condotta cagioni una lesione, qualificabile come "gravissima" (ex art. 583, comma 2, cod. pen.) all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione, ovvero la morte di uno o più soggetti.

d) Le sanzioni nei confronti dei terzi destinatari

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di collaboratori, consulenti, fornitori ed altri soggetti terzi in rapporti contrattuali con la Società, possono determinare l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto del Modello;
- risoluzione del rapporto negoziale con la Società (avvalendosi della clausola risolutiva espressa contenuta nel contratto).

È sempre fatta salva la facoltà di richiedere il risarcimento del danno subito in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione alla Società in sede giurisdizionale, delle misure previste dal D.lgs. 231/01.

TESTO - Clausola da inserire in tutte le tipologie di contratti stipulati da AL SpA

"..... dichiara di essere consapevole che il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito il "Decreto") prevede la responsabilità diretta delle società in relazione alla commissione di una serie di reati realizzati da suoi dipendenti, fornitori o partner commerciali, che si aggiunge alla responsabilità personale di colui che ha commesso l'illecito. In tal senso dichiara di non essere sino ad ora mai incorsa nella commissione di uno dei reati contemplati nel Decreto (di seguito i "Reati") e si impegna ad informare immediatamente AL SpA nel caso di coinvolgimento in uno dei suddetti illeciti.

..... prende atto, inoltre, che AL SpA ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in conformità ai principi previsti dal Decreto (di seguito il "Modello 231"), al fine di prevenire la responsabilità prevista per la commissione dei Reati e l'applicazione delle relative sanzioni.

..... si impegna, in ogni caso, a non attuare alcun comportamento idoneo a configurare le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito il "Decreto") (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso) e ad operare nel rispetto delle norme e dei principi del D. Lgs. 231/01. La violazione di detto impegno comporterà un inadempimento grave degli obblighi di cui al presente contratto e legittimerà AL SpA a risolvere lo stesso con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1456 Cod. Civ., fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati tra cui, a mero titolo esemplificativo e non tassativo, quelli derivanti dall'applicazione alla stessa delle sanzioni previste dal Decreto."

e) Le sanzioni nei confronti dei responsabili di violazioni in materia di Whistleblowing

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello, del Codice Etico nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi inserite da L. 179/2017 e integrate dal D.lgs. 24/2023 e completato dalle Linee Guida ANAC adottate con delibera del 12 luglio 2023, in materia di Whistleblowing, da parte di tutti i soggetti indicati nell'apposita procedura adottata dalla Società, possono comportare le sanzioni amministrative pecuniarie, da un minimo di €. 500,00 ad un massimo di €. 50.000,00 come previste dal Decreto, restando salve le sanzioni applicabili dal garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali.

f) Clausola Finale

In ogni caso, il soggetto destinatario del procedimento disciplinare, chiunque esso sia (ivi incluso il terzo) può incorrere nella sanzione della sospensione dal servizio o dalla attività per un dato termine, entro il quale sarà tenuto ad eliminare e/o rimediare la violazione contestatagli. In mancanza, troverà applicazione la sanzione prevista per la condotta rilevata.



5. Coordinamento tra procedimento disciplinare contrattuale e procedimento disciplinare 231

Il presente Sistema Disciplinare, in quanto afferente al Modello, di cui è naturale completamento, è indipendente rispetto al Sistema Disciplinare comune che si ricava dalla normativa di legge ed in particolare dalla disciplina dello Statuto dei Lavoratori.

In altri termini, le violazioni del Modello e le condotte rilevanti ai sensi del paragrafo 3 sono sanzionate dal Sistema Disciplinare, mentre gli inadempimenti contrattuali dei dipendenti sono sanzionati secondo la disciplina comune che ne regola, altresì, la procedura disciplinare da seguire.

Difatti, in virtù dell'autonomia tra il Sistema Disciplinare 231 e quello contrattuale (CCNL) a cui si rimanda, i dipendenti della Società potranno essere chiamati a rispondere, in relazione al medesimo fatto, tanto per il compimento di condotte e per la violazione di obblighi previsti dal Modello sanzionati in base al Sistema Disciplinare, quanto per la violazione di obblighi di legge o regolamentari sanzionata come tale dal sistema disciplinare contrattuale.

L'informazione all'OdV dalla competente Direzione aziendale disciplinare (Risorse Umane) non preclude la possibilità, da parte della stessa, di azionare il procedimento disciplinare contrattuale in via autonoma, in relazione al generale principio di tempestività della contestazione, come di seguito specificato.

Infatti, nel caso in cui il comportamento riguardi personale dipendente, compresi Dirigenti anche apicali (di seguito indicati genericamente come "dipendenti"), la procedura 231 non deve porsi in conflitto con il principio di tempestività della contestazione e con le previsioni in termini procedurali di cui all'applicato contratto collettivo (in caso contrario si avrebbe una sostanziale inefficacia del sistema sanzionatorio, stante la nullità della sanzione disciplinare in caso di intempestiva comunicazione e di superamento dei termini per l'irrogazione della stessa, come previsto dal CCNL Gas-Acqua).

La Direzione aziendale disciplinare (Risorse Umane) dovrà trasmettere all'OdV una dettagliata relazione informativa sui fatti, con la relativa documentazione a supporto.

Dovrà inoltre indicare il termine entro il quale l'OdV è tenuto a presentare le sue conclusioni. Ciò, al fine di non compromettere l'esito dell'eventuale procedimento disciplinare. La relazione di indagine dall'OdV, contenente la propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto, dovrà dunque intervenire tempestivamente e nei termini indicati nella relazione informativa. In assenza di tempestivo riscontro, gli Organi aziendali competenti (Direzione disciplinare aziendale) potranno dare corso al procedimento con l'eventuale applicazione della sanzione ritenuta congrua.

L'OdV dovrà essere informato circa l'esito del procedimento. Qualora la procedura sopra descritta non venga in tutto o in parte rispettata, l'OdV proporrà che sia avviato un procedimento disciplinare, costituendo, il mancato rispetto della procedura, ipotesi di condotta rilevante ai sensi del paragrafo 3.

6. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Le segnalazioni di non conformità poste in essere dai destinatari che integrano una delle condotte rilevanti, sono vagliate dall'OdV, che svolgerà ogni opportuno accertamento per valutarne la fondatezza: laddove la segnalazione risultasse non verificata, l'OdV procederà all'archiviazione della pratica; laddove, invece, l'OdV ne verificherà la fondatezza, il procedimento avrà seguito, con la successiva fase del procedimento disciplinare a cura della competente Direzione aziendale (Risorse Umane).

Con riguardo a ciascuna categoria di destinatari, il procedimento si articola nelle seguenti fasi:

- 1) fase delle indagini - di competenza dell'OdV;
- 2) fase della contestazione - di competenza dell'Amministratore Unico, nei casi di procedimenti nei confronti di componenti del Collegio Sindacale, membri dell'Organismo di Vigilanza, Società di Revisione e di competenza della Direzione Risorse Umane in tutti gli altri casi;

- 3) fase del contraddittorio e di istruttoria - di competenza dell'Amministratore Unico, nei casi di procedimenti nei confronti di componenti del Collegio Sindacale, membri dell'Organismo di Vigilanza e di competenza della Direzione Risorse Umane in tutti gli altri casi;
- 4) fase della decisione - di competenza dell'Assemblea dei Soci nei casi di procedimenti nei confronti dell'Amministratore Unico e di competenza invece dell'Amministratore Unico nei casi di procedimenti nei confronti di componenti del Collegio Sindacale, membri dell'Organismo di Vigilanza e in tutti gli altri casi.

a) Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dell'Amministratore Unico, del Collegio Sindacale, dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Fase 1

Qualora l'OdV riscontri una condotta di cui al paragrafo 3 commessa da chi rivesta la carica di Amministratore Unico trasmette al Collegio Sindacale (o viceversa) una relazione "di indagini preliminari" avente il seguente contenuto:

- la descrizione della condotta da contestare;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto incolpato della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una proposta di sanzione adeguata al caso concreto.

Fase 2

Entro quindici giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Collegio Sindacale (o l'Amministratore Unico in caso di procedimento disciplinare a carico di un componente del Collegio Sindacale) convoca il soggetto incolpato in un incontro in presenza, da tenersi entro e non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione stessa. La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello che si assumono violate;
- indicare la data dell'adunanza, con avviso all'interessato della facoltà di formulare deduzioni difensive.

La convocazione deve essere sottoscritta dall'Amministratore Unico (o dai componenti del Collegio Sindacale in caso di procedimento disciplinare a carico dell'Amministratore Unico).

Fase 3

In occasione dell'incontro in presenza sopra citato, a cui partecipano Collegio Sindacale, OdV e Amministratore Unico, viene disposta l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni difensive ed eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Fase 4

Qualora siano un membro del Collegio Sindacale e/o un membro dell'OdV ad essere incolpati delle violazioni del Modello, è l'Amministratore Unico a decidere se e quale sanzione adottare.

In caso di procedimento nei confronti dell'Amministratore Unico, quest'ultimo è tenuto a convocare l'Assemblea dei Soci. L'Assemblea dei Soci provvede ad assumere la decisione, con eventuale determinazione della sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV e del Collegio Sindacale.

La delibera di irrogazione della sanzione disciplinare viene comunicata per iscritto, a cura dell'Assemblea dei soci, all'interessato nonché all'OdV. Se la sanzione ritenuta applicabile consiste nella revoca dall'incarico, l'Amministratore Unico provvede senza indugio a convocare l'Assemblea dei Soci per le relative deliberazioni.

b) Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dirigenti apicali, degli altri soggetti apicali e del personale dipendente della Società



Fase 1

Qualora l'OdV, conclusa la fase di istruttoria, accerti che si sia verificata una violazione del Modello da parte di un Dirigente apicale, di un altro soggetto qualificabile comunque come "apicale", ovvero del personale dipendente, procederà a segnalare l'accaduto alla Direzione Risorse Umane per la contestazione e l'eventuale irrogazione della sanzione, nel rispetto delle prescrizioni previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché del contratto collettivo applicato.

In particolare, l'OdV trasmette alla Direzione Risorse Umane una relazione scritta contenente:

- la descrizione della condotta da contestare;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di eventuale sanzione rispetto al caso concreto, da applicarsi qualora nel corso del procedimento disciplinare i fatti contestati risultassero confermati.

Fase 2

La Direzione Risorse Umane, acquisita l'informativa, dovrà procedere tempestivamente a contestare al dipendente interessato i fatti costituenti la violazione, secondo le seguenti modalità, in linea con quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo nazionale di lavoro applicabile alla Società.

La contestazione dovrà essere tempestiva (dovendosi peraltro intendere tale requisito in senso relativo, sia in relazione al momento nel quale si è venuti a conoscenza del fatto, sia in ragione della natura e complessità dell'inadempimento contestato e della relativa istruttoria) e specifica, al fine di consentire una compiuta difesa.

Fase 3

Il lavoratore potrà, entro i termini previsti dal CCNL di riferimento, decorrenti dal ricevimento della contestazione, presentare le proprie giustificazioni per iscritto, ovvero chiedere di essere ascoltato a difesa, assistito dal rappresentante della associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato.

Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente capoverso, a causa di assenza dal lavoro dovuta a infermità per malattia o infortunio (sul lavoro o non sul lavoro), il termine di cui al precedente capoverso è sospeso fino al giorno di ripresa dell'attività lavorativa.

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare conservativa, ferma restando la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione Territoriale del lavoro, 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. In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltagli 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. Ai fini della recidiva, non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione. In caso di contestazione di fatti che possano comportare una misura sanzionatoria di tipo espulsivo, potrà essere disposta la sospensione cautelare del dipendente, sino al termine dell'iter disciplinare e con regolare decorrenza della retribuzione.

Fase 4

Si ricorda che la decisione e l'eventuale irrogazione della sanzione sarà assunta dall'Amministratore Unico.

Ogni sanzione, sia essa espulsiva o conservativa, non potrà essere comminata se non decorsi i termini, previsti dai CCNL di riferimento, dalla contestazione scritta dell'addebito, che deve specificamente indicare i fatti in contestazione, e dalla presentazione delle giustificazioni da parte del lavoratore.

Qualora i Dirigenti/dipendenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione di una sanzione più grave del rimprovero verbale può comportare la revoca immediata della procura stessa, ovvero la temporanea sospensione della sua efficacia.

Al termine della procedura, l'Amministratore Unico provvede a dare compiuta informativa sulle decisioni assunte all'OdV.

c) Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari (es. collaboratori, consulenti, fornitori, appaltatori ed altri soggetti terzi)

Fase 1

Qualora riscontri la violazione del Modello o del Codice Etico da parte di un Terzo Destinatario, l'Organismo di Vigilanza trasmette alla Direzione aziendale disciplinare competente (Direzione Risorse Umane) una relazione scritta contenente:

- la descrizione della condotta da constatare;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto (fra quelle indicate al paragrafo 4 lett. d).

Fase 2

La Direzione Risorse Umane invia al soggetto interessato una prima comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello o del Codice Etico che si ritengono violate, nonché il rimedio contrattualmente previsto e applicabile.

Fase 3

Il terzo Destinatario ha la facoltà di presentare proprie controdeduzioni/giustificazioni scritte. L'Amministratore Unico, se valuterà negativamente le stesse, si pronuncerà in ordine all'applicazione della sanzione.

Fase 4

Al termine della procedura, l'Amministratore Unico provvede a dare compiuta informativa sulle decisioni assunte all'OdV.

7. Oneri di comunicazione

Il presente Sistema Disciplinare deve essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti che ricoprono la qualifica di Dirigente, Quadro, Impiegato ed Operaio e comunque di tutti i destinatari sopra individuati a cura della Società, mediante affissione di una copia nelle bacheche aziendali, in luogo accessibile a tutti, ovvero a mezzo della Intranet aziendale. Copia del presente Sistema Disciplinare sarà consegnato ai dipendenti unitamente al contratto di lavoro in caso di nuove assunzioni.

Sarà del pari consegnato il Codice Etico. Della consegna dovrà essere rilasciata idonea ricevuta da parte del dipendente.



In fase di prima attuazione della revisione del Modello verrà data ampia informativa ai dipendenti delle modifiche apportate attraverso specifico ordine di servizio, con inoltro, anche in via informatica, sia del Sistema Disciplinare che del Codice Etico, con la specificazione che il Sistema Disciplinare si affianca a quello previsto dal CCNL Gas-Acqua.

Il presente Sistema Disciplinare, nella sua Versione Integrale, è disponibile sulla pagina IDRANET aziendale, sito istituzionale <https://www.acquedottolucano.it/> nella Sezione Società trasparente.





Acquedotto Lucano S.P.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

MOG 231

SISTEMA DISCIPLINARE

approvato dall'Amministratore Unico di Acquedotto Lucano
con determina n. 43 del 23/07/2024

Revisione **02** 23/07/2024 | Estensori: **Avv. Domenico Papaleo - Dott. Antonio Milone**
Consulenza: **Logos Audit S.r.l.** | Controllo: **Ing. Alfonso M.F. Andretta**

Revisione	Commento	Descrizione
01	Approvato con Determina dell'A.U. n. 127 del 29/12/2020	Prima emissione 29/12/2020
02	Approvato con Determina dell'A.U. n.43 del 23/07/2024.	Revisione e aggiornamento 23/07/2024
03	Approvato con Determina dell'A.U. n. 58 del 02/09/2024.	Aggiornamento 02/09/2024

acquedottolucano.it