



# SISTEMA DISCIPLINARE

## ai sensi D.LGS. 231/2001

Distribuzione non controllata	Distribuzione cartacea controllata
<p><b>Il file disponibile sul server aziendale costituisce copia ufficiale conforme all'originale cartaceo in vigore.</b></p> <p><i>Il presente documento, stampato ma privo di firme, costituisce copia ad uso personale non ufficiale, perché non sottoposta ad aggiornamento controllato.</i></p>	<p>Io _____</p> <p>dichiaro di ricevere il presente documento in tutte le sue parti (pagine e allegati) e di eliminare qualsiasi altra versione superata in mio possesso.</p> <p>In data _____ Firma _____</p>

1.0	10/06/2014	Prima emissione	
<b>Ver.</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Approvazione</b>

**Questo documento è di proprietà di ATA S.p.A. Ogni riproduzione, se non autorizzata dalla Direzione, è vietata.**

## 1. PREMESSA

Al fine di assicurare l'effettività e l'efficacia del *Modello Organizzativo*, la Società ha adottato il presente Sistema Disciplinare, che mira a sanzionare l'eventuale inadempimento delle disposizioni del Modello e del relativo Codice Etico da parte del personale dipendente, dei collaboratori esterni e di partner (soggetti con cui opera ATA S.p.A. compresi consulenti e appaltatori) nonché degli amministratori e dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

Nei confronti del personale dipendente della Società, il presente Sistema Disciplinare integra il vigente *Codice disciplinare* nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto degli articoli 2103, 2016, 2118 e 2119 del Codice Civile, dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 30 maggio 1970 n. 300), delle norme sui licenziamenti individuali (legge 15 luglio 1966 n. 604 e legge 28 giugno 2012 n. 92 e successive modifiche e integrazioni) e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati (cfr. CCNL Federambiente) nonché art.7 Statuto dei Lavoratori per i Dirigenti.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, trovano applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti e le previsioni della contrattazione collettiva e degli eventuali regolamenti aziendali.

L'applicazione del Sistema Disciplinare prescinde dall'esistenza e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Per quanto riguarda collaboratori, consulenti o terzi collegati a ATA S.p.A. da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, la violazione dei principi, valori e norme del Codice di condotta aziendale può determinare, secondo quanto previsto da specifiche clausole, l'applicazione di penali e la risoluzione del rapporto contrattuale.

Le previsioni contenute nel Codice Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti aziendali.

Per tutto quanto non previsto nel Codice Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione, inclusa quella collettiva, e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

Il presente Codice Disciplinare è RESO CONOSCIBILE mediante pubblicazione sul sito Internet istituzionale di ATA S.p.A. e apposite comunicazioni ufficiali a tutti i destinatari.

## 2. CONDOTTE SANZIONABILI: CATEGORIE FONDAMENTALI

Sono sanzionabili secondo il presente Sistema Disciplinare le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo (d'ora in poi "Modello") e del relativo Codice Etico, nonché la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali, secondo un ordine di gravità crescente:

- a) Violazioni non connesse direttamente alle aree sensibili;
- b) Violazioni connesse direttamente alle aree sensibili;
- c) Violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- d) Violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal Decreto 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla Società.

A titolo esemplificativo, costituiscono condotte sanzionabili:

1. La mancata osservanza di procedure prescritte nel Modello e/o ivi richiamate;
2. L'inosservanza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo del Modello;
3. L'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
4. L'omissione di controlli da parte dei soggetti responsabili;
5. Il mancato rispetto non giustificato degli obblighi formativi;
6. L'omesso controllo sulla diffusione del Codice Etico da parte dei soggetti responsabili;
7. L'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
8. L'adozione di comportamenti che compromettano la sicurezza o che mettano a rischio l'integrità, la salute o la vita delle persone;
9. La mancata segnalazione alle funzioni competenti (superiore gerarchico, RSPP, Datore di Lavoro o, in caso di assenza di azioni correttive, all'Organismo di Vigilanza) di comportamenti, eventi o situazioni che possano compromettere la salute e la sicurezza delle persone;
10. La mancata adozione di misure, azioni, comportamenti previsti dalle competenze del ruolo o dell'incarico rivestito per garantire la salute e la sicurezza delle persone;
11. L'adozione di comportamenti che espongono la società alla comminazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

## 3. PRINCIPI GENERALI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

Nella scelta e nella commisurazione delle sanzioni, si applicano i seguenti criteri:

- a) Livello di responsabilità ed autonomia del soggetto autore della violazione;
- b) Intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza e imperizia;

- c) Esistenza di precedenti disciplinari, entro il limite dei ventiquattro mesi dalla loro applicazione;
- d) Rilevanza degli obblighi violati e 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;
- e) Circostanze aggravanti, ad esempio il concorso nell'infrazione di più dipendenti in accordo tra loro, ovvero del dipendente con un consulente e/o con un collaboratore, e/o con un amministratore, e/o con un socio della Società.
- f) La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.  
Per i dipendenti anche con qualifica di dirigenti, fermi restando codesti criteri fondamentali, si farà riferimento anche al CCNL di riferimento.

#### **4. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI DIRIGENTI QUADRI, IMPIEGATI ED OPERAI**

Le sanzioni applicabili nei confronti di quadri, impiegati ed operai sono:

- Richiamo verbale;
- Ammonizione scritta;
- Multa non superiore a quattro ore della retribuzione base parametrica depurata del valore corrispondente all'indennità di contingenza come previsto dal CCNL di riferimento;
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- Licenziamento con preavviso;
- Licenziamento senza preavviso.

La Società non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata in forma scritta, con specifica indicazione dei fatti costitutivi.

I provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla documentata notifica della contestazione, nel corso dei quali il lavoratore può presentare giustificazioni scritte ovvero chiedere per iscritto di discuterle facendosi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale alla quale sia iscritto o alla quale abbia conferito mandato. In caso di impedimento come previsto dal CCNL Federambiente, il termine è sospeso fino al giorno di ripresa dell'attività lavorativa e comunque non oltre trenta giorni dalla predetta data di notifica. La società entro i trenta giorni lavorativi dalla acquisizione delle giustificazioni del dipendente, (salvo che si tratti di casi particolarmente complessi che comportano la proroga di ulteriori gg 30) conclude l'istruttoria e motiva per iscritto all'interessato l'irrogazione dello specifico provvedimento.

Qualora le giustificazioni siano presentate dal lavoratore verbalmente la Società ne cura la verbalizzazione ai fini dell'archiviazione.

I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento possono essere impugnati dal lavoratore sia nanti al Giudice sia nelle altre sedi previste dalla normativa vigente secondo le norme contrattuali relative alle vertenze. Il licenziamento, con o senza preavviso, potrà essere impugnato secondo le procedure previste dalle leggi vigenti in materia (L.604/1966, L. 300/70 e L. 92/2012 ).

Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi 24 mesi dalla loro applicazione.

In tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, potranno essere inflitte sanzioni disciplinari al lavoratore che contravvenga agli obblighi in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza previsti dall'art. 20 del D.Lgs. 81/2008, TU in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (ex D.Lgs. 626/1994).

Eventuali sanzioni comminate ai lavoratori ai sensi del D.Lgs. 81/2008 ( e successivi decreti attuativi) non escludono la possibilità di irrogare provvedimenti disciplinari.

### **Richiamo verbale, ammonizioni scritte, multe e sospensioni**

Incorre nei provvedimenti di richiamo verbale, ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che commette:

1. Violazioni del Modello o del Codice Etico non direttamente connesse alle aree sensibili;
2. Violazioni connesse alle aree sensibili di minor gravità e comunque non rientranti nelle categorie di violazioni di cui al punto 2, lett. c) e d);
3. Mancato adempimento non giustificato degli obblighi formativi;
4. Qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza della Società, relativamente agli obblighi previsti nel Modello e nel Codice Etico.

Tali sanzioni si applicano in modo proporzionale alle violazioni contestate.

In particolare, l'ammonizione verbale, che può avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, è comminata quando sono riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere.

L'ammonizione scritta, che ha carattere ammonitorio più specifico, è comminata nel caso di reiterazione delle mancanze, anche lievi, e sia necessario preavvisare più gravi sanzioni.

Nel caso in cui l'ammonizione verbale o scritta non abbiano sortito l'effetto voluto, o in caso di violazioni più gravi, tali da far ritenere il mero rimprovero inadeguato, possono essere inflitte:

- a) Una multa, fino a un importo equivalente a quattro ore come sopra indicato;;
- b) Nei casi di maggiore gravità o di recidiva, la sospensione nei limiti della normativa contrattuale di riferimento .

A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- ingiustificata assenza ai corsi di formazione obbligatori;

- mancata trasmissione di dati richiesti.

Trovano, inoltre, apposita evidenza le violazioni, anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità, in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

5. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai punti successivi;
6. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai punti successivi.

### **Licenziamento con preavviso**

È la sanzione applicabile al lavoratore che commetta violazioni del Modello e del Codice Etico nelle aree sensibili, di maggior rilievo e gravità rispetto a quelle per le quali sono previste le sanzioni delle ammonizioni scritte, multe e sospensioni. In particolare, il licenziamento con preavviso si applica quando le violazioni siano tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore e, tuttavia, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso.

A titolo indicativo, la sanzione è applicabile nei seguenti casi:

7. Insubordinazione e mancata osservanza agli ordini dei superiori;
8. Abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo;
9. Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione causi o concorra a causare una lesione qualificabile come "grave" o "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
10. Sottrazione, distruzione, falsificazione di documentazione prescritta ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
11. Recidiva in qualunque delle violazioni per le quali sono previste le ammonizioni scritte, multe e sospensioni, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione e sempre che non siano decorsi due anni dalla loro comminazione.

### **Licenziamento senza preavviso**

La sanzione del licenziamento senza preavviso è applicabile qualora il lavoratore che provochi alla Società grave nocumento morale o materiale che possa determinare la concreta applicazione a carico della Società della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, o qualora il lavoratore compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro azioni che costituiscano reato.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

12. Grave insubordinazione o mancata osservanza ordini dei superiori;
13. Sottrazione, distruzione, falsificazione di documentazione prescritta ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
14. Sentenza di condanna passata in giudicato in relazione a reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
15. Ipotesi in cui si ravvisi una violazione perpetrata con dolo delle prescrizioni che sono collegate al D.Lgs. 231/01, a mero titolo indicativo e non certo esaustivo:
16. elusione fraudolenta delle disposizioni del Modello Organizzativo (esempio: in materia di qualifica fornitore – idem dicasi per clienti e partners) al fine di qualificare un soggetto anche se non sia rispondente ai criteri indicati;
17. quantificazione dolosamente non rispondente al vero di lavorazioni effettuate ed addebitate a stazioni appaltanti;
18. elusione fraudolenta dei doveri e delle misure di controllo previste dal Modello Organizzativo e dal Documento di Valutazione dei Rischi in particolare, qualora tale azione sia causa di una lesione qualificabile come “grave” o “gravissima” all’integrità fisica ovvero della morte di una o più persone, incluso l’autore della violazione.
19. elusione fraudolenta delle disposizioni e dei limiti di spesa contenuti nel Regolamento per gli acquisti in economia e nella procedura di gestione degli acquisti.

### **Sospensione cautelare non disciplinare**

Nel caso in cui l’entità della sanzione non possa essere immediatamente accertata l’azienda a titolo di cautela può disporre l’allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a dieci giorni . Durante tale periodo al lavoratore verrà corrisposta a retribuzione, salvo che non venga accertata una sua colpa passibile di uno dei provvedimenti disciplinari di sospensione disciplinare o licenziamento.

## **5. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI O DEI MEMBRI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA**

In caso di violazione del Modello e del Codice Etico da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l’Organismo di Vigilanza (OdV) informa immediatamente e per iscritto l’intero Consiglio di Amministrazione affinché prenda gli opportuni provvedimenti. Particolare attenzione è rivolta alle violazioni commesse da amministratori e compliance officers (responsabili interni) che per negligenza o imperizia non abbiano saputo individuare e conseguentemente eliminare violazioni del modello e nei casi più gravi perpetrazioni dei reati. La massima gravità è attribuita alla volontaria azione od omissione che comporti la possibile applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01, compreso quanto previsto in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

A seconda della gravità della condotta sono applicabili le seguenti sanzioni:

- a) Il richiamo scritto;
- b) La diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
- c) La decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%;
- d) La revoca dell'incarico.

In caso di violazione del Modello e del Codice Etico da parte di uno o più membri dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione adotta gli opportuni provvedimenti a seconda della gravità della condotta; anche in questo caso sono applicabili le sanzioni di cui sopra.

Le sanzioni che la Società può comminare nei confronti dei soggetti apicali e subordinati sono rappresentate sinteticamente nel seguente elenco:

Richiamo verbale	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lieve inosservanza di quanto sancito dalle procedure interne previste dal modello o adozione di un comportamento negligente.</li><li>• Tolleranza o omessa comunicazione di irregolarità commesse da altri componenti del personale.</li></ul>
Ammonizione scritta	<ul style="list-style-type: none"><li>• Violazione reiterata delle procedure interne stabilite dal modello o ripetuta reiterata di un comportamento difforme dalle prescrizioni del modello.</li><li>• Omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi commesse da altri componenti del personale.</li><li>• Reiterata omessa comunicazione o tolleranza di irregolarità gravi.</li></ul>
Licenziamento ex art. 2118/ revoca dell'incarico/ diffida al puntuale rispetto del Modello e del Codice Etico	<ul style="list-style-type: none"><li>• Violazione o negligenza rispetto alle prescrizioni del Modello.</li><li>• Omessa segnalazione o tolleranza di infrazioni commesse da altri componenti del personale.</li><li>• Inosservanza delle procedure previste dal Modello con comportamento tale da esporre l'organizzazione ad un'oggettiva situazione di pericolo.</li></ul>
Decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Violazione o negligenza rispetto alle prescrizioni del Modello.</li><li>• Omessa segnalazione o tolleranza di infrazioni commesse da altri componenti del personale.</li><li>• Inosservanza delle procedure previste dal Modello con comportamento tale da esporre l'organizzazione ad un'oggettiva situazione di pericolo.</li></ul>

## 6. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI FORNITORI, COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Nella realtà operativa di ATA S.p.A. assumono particolare rilievo, oltre ai collaboratori esterni (esempio collaboratori a progetto, consulenti, professionisti, legali, ecc...) e partner (aziende, cooperative, associazioni



con le quali ATA S.p.A. collabora nella gestione di un appalto), anche fornitori e società affidatarie di servizi pubblici, (es: Ditte, consorzi, cooperative sociali, ecc...).

Eventuali condotte di collaboratori esterni e partner in contrasto con le disposizioni del Modello e del Codice Etico possono comportare la risoluzione del rapporto contrattuale, mediante previsione di specifiche clausole contrattuali che comportino anche l'applicazione di specifiche "penali" fatto salvo il diritto di ATA al risarcimento di danni ulteriori e l'esperimento di ogni altra azione nel caso in cui la cauzione risultasse insufficiente a ricoprire le penalità applicate.

L'elaborazione, l'inserimento nelle lettere di incarico e negli accordi, nonché l'aggiornamento delle clausole contrattuali, sono effettuate a cura dell'ufficio Acquisti Appalti e Contratti, previa approvazione dell'OdV.

I casi di applicabilità delle penali e i relativi importi sono predeterminati in sede di gara o di stipula del contratto, in ogni caso ogni rapporto contrattuale deve prevedere almeno le seguenti sanzioni e penali.

#### RISOLUZIONE DEL CONTRATTO E DECURTAZIONE DEL 50% DEL CORRISPETTIVO PATTUITO

1. per riscontrati inadempimenti agli obblighi di legge e di Contratto in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, anche da parte di eventuali subappaltatori;
2. in caso di comportamenti contrari al Codice Etico o alla Politica Aziendale di ATA in materia di Qualità, Sicurezza e Ambiente;
3. in caso di reiterata violazione degli obblighi in materia di flussi informativi per la prevenzione dei reati per i quali è prevista l'applicazione del D.Lgs. 231/01;
4. in caso di accertata commissione o concorso in commissione di reati per i quali è prevista l'applicazione del D.Lgs. 231/01.

#### ESCLUSIONE DALL'ALBO FORNITORI E SEGNALAZIONE AGLI ORGANI COMPETENTI

5. nell'ipotesi in cui a seguito di richiesta di autocertificazione (in ambito di qualificazione o in sede di gara) i fornitori rilascino autocertificazione non rispondente al vero;
6. nell'ipotesi in cui, sia in fase di qualificazione che successivamente, i soggetti di cui sopra non forniscano o omettano di fornire dati veritieri in ordine alle circostanze richieste.

A titolo indicativo e non esaustivo, altre sanzioni, di volta in volta definite, sono applicabili nell'ipotesi in cui, nell'esecuzione delle attività nelle quali è coinvolta in qualsiasi modo ATA S.p.A., tali soggetti non rispettino i contenuti del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

Infine, ma non ultimo, occorre sottolineare che in ipotesi in cui sia ravvisata una violazione avente rilevanza non solo disciplinare ma anche penale vi è l'obbligo per chi la individua (o crede di averla individuata) di trasmetterla con particolare solerzia all'organismo di vigilanza e che quest'ultimo ha l'obbligo di notificare l'autorità competente in materia.

Occorre tenere in considerazione che la commissione o il concorso nella commissione dei reati di cui al Decreto è già sanzionata dal Codice Penale e che, pertanto, il presente Sistema Disciplinare è da ritenersi autonomo e distinto dal Codice Penale. Pertanto, le regole e le sanzioni richiamate nel presente Sistema



S.p.a.

Disciplinare non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari e potranno trovare attuazione a prescindere dall'esito del procedimento iniziato per l'irrogazione di una sanzione penale.