



MODELLO ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO
D.LGS. 231/2001

ALLEGATO 2
Rev 02-2021



Sede legale: viale Duodo 3/e - Udine
tel. 0432 206811
fax 0432 206855
e-mail: net@netaziendapulita.it

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del D.Lgs. 231/01

SISTEMA DISCIPLINARE

***Proprietà intellettuale:** è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, del presente documento salvo preventiva autorizzazione scritta di NET S.p.A.*

Il presente documento è reso disponibile alla consultazione di tutti i portatori di interesse tramite pubblicazione sul sito web <https://netaziendapulita.it/> e pubblicato sulla bacheca aziendale dei dipendenti.



INDICE

PREMESSA.....	3
DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	3
ILLECITI DISCIPLINARI.....	4
CRITERI GENERALI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI.....	4
MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE	6
MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEL COLLEGIO SINDACALE.....	8
MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI FORNITORI, OUTSOURCERS, COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS	8



PREMESSA

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo l'articolo 6 comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”* stesso”

In applicazione da parte di NET Spa delle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001, la Società introduce uno specifico sistema disciplinare, al fine di implementare il Modello organizzativo con un ulteriore elemento di tutela dalla realizzazione di comportamenti illeciti che possa costituire un esimente in caso di occorrenza dei reati di cui al richiamato decreto.

Con l'accezione “Modello” o “Modello 231” deve intendersi l'insieme organico dei documenti costituenti il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001 adottato da NET Spa.

Nei confronti del personale dipendente, il presente Sistema Disciplinare integra, senza sostituire, il sistema disciplinare vigente, nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto degli articoli 2103, 2106, 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 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato (in particolare il vigente CCNL dei Servizi Ambientali).

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, trovano applicazione le vigenti norme di legge assieme alle 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.

L'inosservanza delle misure previste dal modello organizzativo deve infatti attivare il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Un tanto in ragione del fatto che il sistema disciplinare completa e rende effettivo il modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei Destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione verso il provvedimento disciplinare loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti interni.

DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Sono soggetti all'applicazione del presente Sistema Disciplinare tutti i lavoratori dipendenti, il/i Componente/i dell'Organo Amministrativo, i Collaboratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società (individuati dal Modello in adozione nella Parte Generale quali “**Destinatari**”).

Di conseguenza, i seguenti soggetti:

- il Consiglio di Amministrazione (Consiglio di Amministrazione, eventuali Amministratore/i Delegato/i);
- il Collegio Sindacale;



- la Direzione Generale;
- i Dipendenti;
- i Soggetti terzi, tra i quali in particolare i collaboratori a contratto e gli eventuali soggetti i cui servizi siano a disposizione e sotto il controllo della Società;
- gli *outsourcers*, fornitori e *partners* in genere.

Tutti i Destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento.

ILLECITI DISCIPLINARI

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

1. inosservanza delle disposizioni previste dal Modello D.Lgs. 231/2001, ivi inclusa quella riferibile agli indirizzi in materia di anticorruzione;
2. mancato rispetto delle conformità previste dalle norme ISO;
3. mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
4. omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
5. mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
6. violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
7. violazione delle misure poste a tutela dell'autore delle segnalazioni, per quanto derivante dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 2 della Legge 30 novembre 2017, n. 179 - *Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato* -, nonché della violazione delle previsioni dello specifico Regolamento in materia adottato dalla Società;
8. violazione delle previsioni della Legge e del Regolamento sopra richiamati al punto 6., in relazione alla effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, costituiscono parte integrante del Modello tutti i principi e tutte le regole, contenute nel Codice Etico e nelle procedure operative e nei protocolli organizzativi aziendali, individuate al fine di disciplinare le attività sensibili potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal citato Decreto.

CRITERI GENERALI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello, il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

1. gravità della inosservanza;
2. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
3. elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
4. rilevanza degli obblighi violati;



5. conseguenza in capo alla Società;
6. eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
7. circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dalla instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità.

Ai fini dell'irrogazione della sanzione, la commissione del reato, attuata attraverso l'elusione fraudolenta del Modello verrà considerata di pari gravità alla commissione del reato attuata attraverso la diretta violazione del Modello stesso, ancorché costituisca una esimente della responsabilità della Società ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. c) del Decreto.



MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di NET Spa degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di NET Spa costituisce sempre illecito disciplinare.

Si precisa che i dipendenti di NET Spa sono soggetti al CCNL dei Servizi Ambientali (di seguito "Contratto").

I provvedimenti disciplinari applicabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di NET Spa per la violazione del Modello, sono conformi alle norme disciplinari contenute nel Contratto, e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni sono:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a 4 ore di retribuzione art. 27 CCNL;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino a un massimo di 10 giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari

La Società non potrà applicare nei confronti di un dipendente alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del richiamo verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le proprie deduzioni. Trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove la Società non abbia ritenuto valide le giustificazioni del dipendente interessato o in assenza di deduzioni del dipendente interessato, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.

Ferme restando le fattispecie puntualmente previste dal CCNL per l'applicazione dei predetti provvedimenti disciplinari, quelli disposti in conseguenza dell'inosservanza del Modello verranno calibrati in ragione dei criteri di cui al punto precedente.

Norme procedurali

Le sanzioni più gravi del richiamo verbale debbono essere comminate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970.

NET Spa si riserva di chiedere il risarcimento dei danni economici derivanti dai comportamenti oggetto di infrazione.

I suddetti provvedimenti risultano comunque coerenti con quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, agli amministratori di NET Spa.

Ogni atto relativo al procedimento dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per la valutazione di competenza.

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, NET Spa intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.



Fermi restando gli obblighi in capo a NET Spa derivanti dalle previsioni dello Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredati dalle relative **sanzioni**, sono i seguenti:

1. incorre nel provvedimento di **“richiamo verbale”** il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
2. incorre nel provvedimento di **“ammonizione scritta”** il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.
3. incorre nel provvedimento della **“multa”** per trattenuta retributiva e della **“sospensione dal lavoro”** e dal trattamento retributivo il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nelle mancanze di cui ai punti 1, 2.
4. incorre nel provvedimento del **“licenziamento”** il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nelle mancanze di cui al punto 3.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno commisurati anche tenendo conto:

- ✓ dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- ✓ del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- ✓ delle mansioni del lavoratore;
- ✓ della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- ✓ delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatta salvo il diritto di NET Spa di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- ✓ al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- ✓ all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- ✓ al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- ✓ alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Responsabile ultimo della concreta applicazione delle misure disciplinari è il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il predetto soggetto irrognerà le sanzioni sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.



Come indicato, in ogni caso l'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare.

Viene comunque attribuito all'Organismo di Vigilanza, in collaborazione gli Amministratori, il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001.

MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEL COLLEGIO SINDACALE

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte degli **Amministratori**, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e gli altri membri del Consiglio di Amministrazione.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato all'amministratore l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un termine di replica di dieci giorni in ordine alla sua difesa.

L'istruttoria della predetta azione è compito dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e su proposta dell'Organismo di Vigilanza, potrà assumere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, censura scritta a verbale, sospensione del diritto al gettone di presenza (se tale diritto sia stato attribuito ai consiglieri) o all'indennità di carica (se assegnata a ciascuno degli amministratori) fino ad un massimo corrispondente a tre riunioni dell'organo, convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più opportune ed adeguate (revoca per giusta causa, azione di responsabilità, etc.), coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più **Sindaci**, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Consiglio di Amministrazione.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al Sindaco l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa.

L'istruttoria della predetta azione è compito dell'Organismo di Vigilanza.

MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI FORNITORI, OUTSOURCERS, COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS

La violazione da parte di fornitori, *outsourcers*, consulenti e collaboratori esterni, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tra detti soggetti vanno ricompresi i soggetti legati da rapporti di agenzia o rappresentanza commerciale, di consulenza o collaborazione per prestazione d'opera professionale, collaboratori a contratto e gli eventuali soggetti i cui servizi siano a disposizione e sotto il controllo della Società.



MODELLO ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO
D.LGS. 231/2001

ALLEGATO 2
Rev 02-2021

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'OdV che, sentito il parere degli Amministratori e del Responsabile della funzione che ha richiesto l'intervento del collaboratore o professionista e, previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Dette clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, indicate nella parte speciale, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte dei predetti soggetti terzi, di non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte di NET Spa.

In caso di violazione dell'obbligo, potrà, se possibile, essere prevista la risoluzione del relativo contratto e la eventuale applicazione di penali.

Rimane salvo il diritto di NET Spa di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.