

# **APT SERVIZI SRL**

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE  
DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

## **SISTEMA DISCIPLINARE**

*Approvato in ultima revisione dal Consiglio di Amministrazione in data 26/11/2024*

## INDICE

DEFINIZIONI .....	3
1. PREMESSA .....	4
2. CRITERI DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI.....	6
3. LE CONDOTTE SANZIONABILI .....	7
4. LE SANZIONI APPLICABILI .....	9
4.1 <i>Sanzioni nei confronti dei Dipendenti</i> .....	9
4.2 <i>Sanzioni nei confronti dei Dirigenti</i> .....	9
4.3 <i>Sanzioni per gli amministratori</i> .....	9
4.4 <i>Sanzioni nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale</i> .....	10
4.5 <i>Sanzioni nei confronti dei cc.dd. Terzi Destinatari</i> .....	10
5. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI .....	11

## DEFINIZIONI

- **ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione;
- **Codice Etico:** Codice Etico adottato da APT Servizi S.r.l.;
- **D.Lgs. n. 231/2001 o Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*;
- **Destinatari:** tutti i soggetti, anche terzi, cui è rivolto il Modello e, in particolare: tutti gli organi sociali, i dipendenti, ivi compresi i dirigenti, i terzi in genere, che intrattengano rapporti negoziali con la Società quale che ne sia il contenuto e la finalità (ad es., partners commerciali o finanziari, consulenti, fornitori, agenti e mandatari in genere, ecc.) nonché tutti coloro che, coinvolti nelle attività e nei processi sensibili identificati, operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società;
- **APT o Società:** APT Servizi S.r.l.;
- **Modello o Modello 231:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del Decreto;
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l’Organismo di Vigilanza previsto dal Decreto;
- **Protocollo:** procedura specifica per la prevenzione dei reati e per l’individuazione dei soggetti coinvolti nel processo aziendale;
- **PTPCT:** Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
- **Reati:** fattispecie di reato considerate dal Decreto di cui all’Allegato 1 del Modello.;
- **RPCT:** Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza.

## 1. PREMESSA

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello Organizzativo ('Modello 231') adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, APT Servizi ha adottato il presente Sistema Disciplinare, volto a sanzionare le violazioni del Modello, incluso per ciò che attiene i relativi Presidi di Controllo Generali:

- 1) la Struttura Organizzativa;
- 2) le Deleghe e le Procure;
- 3) i Protocolli;
- 4) il Controllo di Gestione;
- 5) il Sistema di Gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- 6) il Codice Etico;
- 7) la Comunicazione del Modello;
- 8) la Formazione sul Modello;
- 9) i Flussi Informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- 10) il Sistema di Whistleblowing.

Il presente Sistema Disciplinare è adottato, tenendo conto della normativa vigente, ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto. Le sanzioni sono state modulate sulla tipologia di rapporto intercorrente tra i soggetti destinatari del Modello 231 e la Società.

Le violazioni indicate nel presente documento sono sanzionabili a prescindere dalla sussistenza o dall'esito di un eventuale procedimento penale nei confronti delle persone interessate.

Il Sistema Disciplinare si conforma alle norme dello Statuto dei Lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300 circa i diritti e le guarentigie del Lavoratore, nonché alle prescrizioni di cui al CCNL applicato. Pertanto, esso, avendo natura interna alla Società, non sostituisce ma integra le norme di legge o di regolamento vigenti, le quali troveranno comunque applicazione per tutto quanto qui non previsto.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti loro riconosciuti da norme di legge o della contrattazione collettiva. In ogni caso, l'eventuale applicazione delle sanzioni non pregiudica il diritto della Società ad agire, nei confronti del responsabile della violazione, per il risarcimento dei danni patiti.

Le disposizioni del Sistema Disciplinare sono soggette a coordinamento automatico con le previsioni modificative o integrative dei CCNL al momento applicabili.

Onde garantirne la massima efficacia, il presente documento è affisso in copia presso la

bacheca della sede aziendale, in luogo accessibile a tutti, e diffuso tramite gli opportuni canali telematici.

Il Sistema Disciplinare è oggetto di formazione obbligatoria.

## 2. CRITERI DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Le sanzioni da applicare nel caso concreto saranno definite in proporzione alla gravità delle mancanze ed in base ai criteri generali di seguito indicati:

- l'elemento soggettivo (dolo o colpa);
- la rilevanza degli obblighi violati;
- l'entità del danno derivante alla Società o ad altri soggetti;
- il livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto responsabile;
- la presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative;
- la commissione di precedenti violazioni del Modello 231 nei cinque anni precedenti (cd. "recidiva");
- la condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella violazione;
- la contestazione o la commissione, accertata dall'Autorità Giudiziaria anche in via non definitiva, di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- la contestazione o l'accertamento, anche in via non definitiva, di una responsabilità per la Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Nel caso in cui con un solo atto siano state commesse più infrazioni si applica la sanzione più grave. In caso di recidiva nella commissione di violazioni, anche di tipo diverso, potrà essere applicata la sanzione di gravità superiore a quella applicabile per la violazione più recente.

Ove il destinatario della violazione sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

Qualora la condotta non abbia rilevanza esterna o comunque non comprometta l'efficacia preventiva del Modello 231, si potrà valutare di applicare, in luogo delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare, misure alternative (ad es., specifiche attività formative o di comunicazione), ferma restando la necessità di formalizzare per iscritto le ragioni della decisione.

In tutti i casi deve essere disposta l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni. Nell'ipotesi in cui l'interessato sia anche dipendente della Società devono essere rispettate tutte le procedure obbligatorie previste dallo Statuto dei Lavoratori nonché dal CCNL applicabile nella specie, senza alcuna limitazione.

### 3. LE CONDOTTE SANZIONABILI

Ai sensi del presente Sistema Disciplinare sono sanzionabili le seguenti violazioni:

- a) mancato rispetto delle misure dirette a garantire lo svolgimento dell'attività e/o a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- b) mancata, incompleta o non veritiera rappresentazione delle attività svolte in nome e/o per conto della Società;
- c) violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione aziendale ovvero impedendo o tentando di impedire il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- d) violazione e/o elusione dei Protocolli o delle procedure aziendali;
- e) inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- f) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, in relazione ai rischi connessi;
- g) omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree considerate a rischio reato o strumentali ai sensi del Modello 231;
- h) violazione delle misure di protezione predisposte a favore di coloro che trasmettono segnalazioni e degli altri soggetti tutelati oltre al segnalante, a chi denuncia o chi effettua una divulgazione pubblica e, segnatamente:
  - commettere atti di ritorsione, quali ad esempio: (i) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; (ii) la retrocessione di grado o la mancata promozione; (iii) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; (iv) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; (v) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; (vi) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato; (vii) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.
  - ostacolare o tentare di ostacolare la segnalazione
  - violare l'obbligo di riservatezza circa l'identità della persona segnalante.
- i) effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate, nonché accertamento della responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

Dell'instaurazione e dell'esito del procedimento disciplinare è sempre data comunicazione all'OdV.



#### 4. LE SANZIONI APPLICABILI

##### *4.1 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti*

In caso di commissione delle violazioni indicate nel par. 3, nei confronti dei Dipendenti (che non siano dirigenti), si applicano le seguenti sanzioni previste dalla contrattazione collettiva:

- a) Rimprovero verbale;
- b) Rimprovero scritto;
- c) Multa (non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione oraria);
- d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni;
- e) Licenziamento.

La contestazione, salvo che per il richiamo verbale, dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare la sua difesa. La difesa del lavoratore può essere effettuata anche verbalmente, anche con l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce.

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

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

Per tutto quanto non previsto, troveranno applicazione le previsioni della contrattazione collettiva applicabile.

##### *4.2 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti*

Nei confronti dei dipendenti che rivestano la qualifica di dirigenti, troveranno applicazione le sanzioni previste dalla contrattazione collettiva applicabile.

##### *4.3 Sanzioni per gli amministratori*

Nel caso in cui gli amministratori commettano una delle violazioni previste dal precedente par. 3, potranno essere adottate le seguenti misure:

- a) la diffida al rispetto del Modello 231;
- b) la revoca di eventuali deleghe o procure conferite;
- c) la sospensione degli emolumenti,
- d) la revoca dall'incarico.

In questi casi, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società, che prenderanno gli opportuni provvedimenti, fatta salva l'eventuale competenza dell'assemblea dei soci qualora la contestazione riguardi la maggior parte dei membri dell'organo amministrativo o debbano essere applicate la sospensione degli emolumenti o la revoca dall'incarico.

Al fine di garantire il pieno rispetto del diritto alla difesa, è previsto un termine di 20 gg. dalla comunicazione dell'ipotesi di violazione entro il quale l'interessato può far pervenire comunicazioni e scritti difensivi e può chiedere di essere ascoltato.

#### ***4.4 Sanzioni nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale***

Nell'ipotesi di violazioni delle disposizioni del Modello 231 da parte di uno o più sindaci, il Consiglio di amministrazione, su richiesta del Collegio sindacale e/o dell'OdV, dovrà provvedere alla convocazione dell'Assemblea dei soci, ai fini dell'adozione dei provvedimenti ritenuti più opportuni.

#### ***4.5 Sanzioni nei confronti dei cc.dd. Terzi Destinatari***

In caso di violazione del Modello 231 da parte dei cc.dd. "Terzi Destinatari", ossia quei soggetti che, pur esterni alla Società, operano in nome e/o per conto di quest'ultima (ad es., fornitori, appaltatori, consulenti, ecc.) troveranno applicazione le seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto del Modello 231 di APT Servizi;
- applicazione di una penale convenzionale fino al 30% del corrispettivo contrattualmente convenuto in favore del Terzo Destinatario o da quest'ultimo maturato su base annua;
- risoluzione del rapporto contrattuale, fatto sempre salvo il risarcimento dei danni patiti da APT Servizi.

A tal fine, devono essere inserite apposite clausole nei relativi contratti, lettere di incarico o accordi di partnership volte a prevedere la dichiarazione della controparte di astenersi dal realizzare comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata nel D.lgs. 231/2001, nonché l'impegno a prendere visione e rispettare le misure contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico.

## 5. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Il procedimento di irrogazione ha di regola inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello Organizzativo. L'Organo Amministrativo o gli organi aziendali competenti possono comunque attivarsi autonomamente anche in assenza di segnalazione da parte dell'OdV.

In tutti i casi in cui acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza, gli elementi idonei a configurare una possibile violazione del Modello Organizzativo, l'OdV espleta i controlli ritenuti opportuni, al termine dei quali valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello Organizzativo. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, può trasmettere la segnalazione alle altre funzioni competenti ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora riscontri la violazione sanzionabile del Modello Organizzativo, l'OdV trasmette all'organo amministrativo una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello Organizzativo che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti e/o informazioni considerati nell'ambito della verifica.