



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

ALLEGATO 5

SISTEMA DISCIPLINARE

Approvato in data 19 luglio 2018

INDICE

1	PRINCIPI GENERALI	3
2	COMPORAMENTI CHE INTEGRANO VIOLAZIONI DEL MODELLO E RELATIVE SANZIONI	4
	2.1 LAVORATORI NON AVENTI QUALIFICA DIRIGENZIALE	5
	2.2 LAVORATORI AVENTI QUALIFICA DIRIGENZIALE	6
3	MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, AGENTI, CONSULENTI, COLLABORATORI, FORNITORI E SOCIETÀ APPALTATRICI	6
4	MISURE NEI CONFRONTI DI CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE E SINDACI	7

1 PRINCIPI GENERALI

L'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto stabilisce che, *in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere, tra le altre, all'esigenza di introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

L'introduzione di un sistema disciplinare *ad hoc* costituisce, quindi, un requisito essenziale dei modelli organizzativi, un vero e proprio "elemento strutturale" degli stessi, la cui mancanza ha sovente indotto la giurisprudenza a negare ogni rilievo a modelli organizzativi adottati dagli enti.

In sintesi, esso deve essere:

- a. un sistema disciplinare interno, che si aggiunge a quello eventuale esterno penale o amministrativo;
- b. applicato per sanzionare il contravventore, sia delle regole poste dal Modello e dalle Misure Integrative, sia di quelle poste dal Codice Etico, che ne costituisce parte integrante, indipendentemente dal fatto che la violazione sia scaturita dalla commissione di un reato e/o dall'instaurazione di un procedimento penale;
- c. redatto per iscritto e adeguatamente divulgato, in uno con il Modello organizzativo e con il Codice Etico mediante una puntuale e capillare "informazione" e "formazione" dei destinatari;
- d. compatibile con le norme, legislative e contrattuali, che regolano il rapporto intrattenuto dalla società con ciascuno dei soggetti ai quali si applica il Modello;
- e. caratterizzato da misure concrete ed idonee a renderlo efficace.

Al Sistema disciplinare, quindi, può attribuirsi una funzione preventiva, propria delle sanzioni disciplinari in generale, una portata afflittiva, innanzitutto sul piano morale, volta a diffidare dal compimento di violazioni¹.

L'idoneità del sistema disciplinare si misura anche sul piano della proporzionalità. La Corte Costituzionale ha sancito che:

1. *"in generale l'esercizio di un potere disciplinare, nello svolgimento di qualsiasi rapporto di lavoro subordinato ... ovvero ... autonomo o professionale ... deve rispondere al principio di proporzione ... che rappresenta una diretta espressione del generale canone di ragionevolezza (ex art. 3 Cost.), coniugato alla tutela del lavoro e della dignità del lavoratore (artt. 4 e 35 Cost.) ed implica che il potere deve estrinsecarsi in modo coerente al fatto addebitato, per commisurare ad esso, ove ritenuto sussistente, la sanzione da irrogare."*
2. *"L'applicazione dei sistemi disciplinari a presidio dei modelli organizzativi, così come qualunque esercizio di un potere disciplinare, nello svolgimento di qualsiasi rapporto di lavoro subordinato ... ovvero ... autonomo o professionale ... deve rispondere ... alla regola del contraddittorio ... riferibile anch'essa ai medesimi valori costituzionali che supportano il principio di proporzione"*.

¹ Cass. 17 agosto 2001, n. 11.153. Conforme Cass. 27 giugno 1998, n. 6382.

3. il sistema disciplinare deve essere presidiato da un apposito *"organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo"*, con il *"compito [tra l'altro] di vigilare su ... l'osservanza dei modelli"* (art. 6, comma 1, lett. b). Il che implica che l'Organismo di Vigilanza, non solo ha il compito di verificare l'adeguatezza del predetto sistema, di curare il costante monitoraggio dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti e degli interventi nei confronti dei soggetti esterni, ma anche il potere-dovere di segnalare eventuali violazioni all'organo statutariamente competente.

2 COMPORAMENTI CHE INTEGRANO VIOLAZIONI DEL MODELLO E RELATIVE SANZIONI

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

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste costituisce sempre illecito disciplinare.

Anas, in aderenza alle disposizioni del Decreto:

- ha introdotto un sistema disciplinare parametrato alla posizione ricoperta dall'eventuale autore dell'illecito ed alla gravità della violazione, calibrandolo in rapporto alla categoria d'inquadramento dei destinatari ex artt. 2094 e 2095 c.c., nonché alla natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e la Società.
- prevede idonee sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela nei confronti degli autori di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Anas, in ossequio al citato principio di proporzionalità, nella scelta del tipo e dell'entità della sanzione applicabile tiene conto:

- a. dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- b. del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle leggi;
- c. del concorso di più lavoratori in accordo tra loro nella violazione;
- d. delle mansioni del lavoratore;
- e. della posizione funzionale della persona coinvolta nei fatti costituenti la violazione;
- f. delle altre circostanze che caratterizzano l'illecito disciplinare.

I soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono il personale apicale e il personale sottoposto alla loro direzione e controllo, in conformità agli articoli 2094 e 2095 del c.c. e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i "portatori di interesse" (ovvero amministratori e collaboratori) della Società.

Il sistema disciplinare, formalizzato ai sensi e per gli effetti del Decreto, si coordina con le Misure

Integrative, prevedendo le sanzioni per i Destinatari anche in caso di violazioni delle stesse e le necessarie interazioni con il RPCT.

2.1 LAVORATORI NON AVENTI QUALIFICA DIRIGENZIALE

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e successive modificazione e integrazioni, oltre che dall'art. 54 del CCNL di riferimento.

Si riportano, di seguito, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello e le relative sanzioni:

- 1) incorre, nel provvedimento del rimprovero scritto, il lavoratore che commette una non grave trasgressione 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 adotta, nell'espletamento di attività nelle aree "a rischio reato", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
- 2) incorre nel provvedimento della multa, non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione, il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree "a rischio reato", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.
- 3) incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore a 10 giorni 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, compia atti contrari all'interesse dell'Azienda, ovvero il lavoratore che sia recidivo in mancanze punite con la multa. Tale sanzione è, inoltre, prevista nei casi in cui: i) il lavoratore non comunichi formalmente alla Società, entro 20 giorni lavorativi da quando ne viene a conoscenza, l'avvenuta notifica, a suo carico, dell'informazione di garanzia e di tutti i conseguenti aggiornamenti processuali relativi a tutti i reati contra la Pubblica Amministrazione espressamente previsti dal Titolo secondo, Capo primo del Codice Penale e ai reati previsti dagli artt. 416, 416 bis e 416 ter c.p.; ii) il lavoratore presenti false dichiarazioni nell'autocertificare i propri carichi pendenti e, in generale, fornisca informazioni false o non veritiere alla Società; III) il lavoratore violi le misure di tutela nei confronti degli autori di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto (*whistleblower*), nonché il lavoratore che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.
- 4) incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il lavoratore che, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio reato", sia recidivo in comportamenti puniti con la sospensione o con la multa. Tale sanzione è, inoltre, prevista nei casi in cui: i) il lavoratore non comunichi formalmente alla Società, entro 20 giorni lavorativi da quando

ne viene a conoscenza, l'avvenuta notifica, a suo carico, dell'informazione di garanzia e di tutti i conseguenti aggiornamenti processuali relativi a tutti i reati contra la Pubblica Amministrazione espressamente previsti dal Titolo secondo, Capo primo del Codice Penale e ai reati previsti dagli artt. 416, 416 bis e 416 ter c.p., provocando un grave pregiudizio alla Società; ii) il lavoratore presenti false dichiarazioni nell'autocertificare i propri carichi pendenti e, in generale, fornisca informazioni false o non veritiere alla Società provocando un grave pregiudizio alla Società.

- 5) incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento doloso in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto.

Il procedimento disciplinare, propedeutico all'applicazione delle misure sopra indicate, è previsto nella procedura aziendale di riferimento, che, nel rispetto del C.C.N.L. vigente, lo regola.

In merito si precisa che:

- a. non potrà essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito entro 20 giorni da quando il soggetto competente ad emettere la contestazione è venuto a conoscenza del fatto;
- b. per tutti i provvedimenti disciplinari, dovrà essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione;
- c. il provvedimento disciplinare non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni;
- d. il provvedimento dovrà essere emanato entro 90 giorni dalla contestazione anche nel caso in cui il lavoratore non presenti alcuna giustificazione;
- e. non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari precedenti, decorsi due anni dalla loro applicazione.

2.2 LAVORATORI AVENTI QUALIFICA DIRIGENZIALE

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, Anas, una volta accertata la responsabilità dell'autore della violazione, adotta la misura ritenuta più idonea, nel rispetto della normativa vigente.

Se la violazione del Modello determina il venir meno del rapporto di fiducia tra la Società e il dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

3 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, AGENTI, CONSULENTI, COLLABORATORI, FORNITORI E SOCIETÀ APPALTATRICI

Condizioni necessarie alla valida conclusione di contratti di ogni tipologia con Anas e, in particola-

re, di contratti di lavoro autonomo, di collaborazione, di fornitura e di appalto, sono: la formalizzazione per iscritto dei contratti; l'assunzione, mediante sottoscrizione di apposita clausola, dell'impegno a rispettare il Modello ed il Codice Etico della Società in relazione alle prestazioni oggetto del contratto; la sottoscrizione per accettazione di specifiche clausole risolutive nel caso di inosservanza del predetto impegno.

Ne discende che la violazione, da parte dei lavoratori autonomi/collaboratori/fornitori e società appaltatrici, delle prescrizioni contenute nel Modello e/o nel Codice Etico di Anas, rappresentando un grave inadempimento contrattuale, determinerà la risoluzione del contratto per inadempimento ai sensi dell'art. 1453 e seguenti del codice civile.

Resta salva la facoltà di Anas di richiedere il risarcimento degli ulteriori danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

4 MISURE NEI CONFRONTI DI CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE E SINDACI

Nel caso in cui soggetti attivi dei reati previsti dal Decreto e/o delle violazioni del Modello e/o del Codice Etico della Società siano Consiglieri di Amministrazione e/o i membri del Collegio Sindacale della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative, secondo la normativa vigente.

Ove la violazione posta in essere da un Consigliere sia grave, essa potrà costituire giusta causa per la revoca del medesimo. Si considera "violazione grave" la realizzazione di fatti costituenti reato.

La Società valuterà la necessità di agire per conseguire il risarcimento di ogni eventuale danno subito, attivando, se del caso, le azioni nelle competenti sedi amministrative, penali e civili per il risarcimento dei danni, incluso quello erariale.

L'omissione di dette segnalazioni e/o azioni, in caso di danno erariale, possono configurare a loro volta responsabilità dei Componenti degli organi sociali e delle funzioni di controllo verso la Società per analogo danno.

In caso di violazioni, dirette in modo univoco ad agevolare ovvero a commettere un reato ricompreso nell'ambito di applicazione del Decreto, da parte di uno o più amministratori, le misure sanzionatorie (quali, a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca della stessa) saranno adottate dall'Assemblea degli azionisti.



Anas S.p.A.

Via Monzambano, 10 - 00185 Roma
www.stradeanas.it

