

 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 1 di 29

SISTEMA DISCIPLINARE

6					
5					
4					
3					
2					
1					
0		20/7/2022	Avv. Dario Riccioli		
Rev	Descrizione	Data	Redatto	Approvato	Ratificato

 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 2 di 29

INDICE

1. PREMESSA

1.1 Normativa, principi e soggetti destinatari del Modello Organizzativo	3
--	---

2. DESTINATARI

2.1 I Soggetti Apicali – Amministratori e Sindaci	7
2.2 Altri soggetti in posizione apicale	7
2.3 I dipendenti di EKOP s.p.a.	8
2.4 I terzi destinatari e gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello	8

3. LE CONDOTTE RILEVANTI

9

4. SANZIONI DISCIPLINARI

4.1 Criteri di valutazione e diversi tipi di sanzione	12
4.1.1 Criteri di valutazione e diversi tipi di sanzioni	12
4.1.2 Rimprovero verbale	13
4.1.3 Rimprovero scritto	13
4.1.4 Multa non superiore a 4 ore di retribuzione base	14
4.1.5 Sospensione dal servizio e dal trattamento economico	14
4.1.6 Licenziamento per giustificato motivo con preavviso	15
4.1.7 Licenziamento per giusta causa senza preavviso	16
4.2 L'applicazione delle sanzioni ai diversi soggetti	17
4.2.1 Le sanzioni nei confronti degli Amministratori	17
4.2.2 Le sanzioni per i soggetti apicali e per i dirigenti	17
4.2.3 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti	18
4.2.4 Le sanzioni nei confronti dei terzi destinatari	19

5. CONTESTAZIONE ED IRROGAZIONE DELLA SANZIONE

20

5.1 Segue: nei confronti degli Amministratori	21
5.2 Segue: nei confronti dei soggetti apicali	22
5.3 Segue: nei confronti dei dipendenti	24
5.4. Segue: nei confronti dei terzi	25

 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 3 di 29

PREMESSA

1.1. (normativa, principi e soggetti destinatari del Modello Organizzativo)

Il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (per brevità chiamato di seguito anche "Decreto") ha introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità amministrativa degli Enti, o degli Enti forniti di personalità giuridica, delle Società e delle Associazioni anche prive di responsabilità giuridica, per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio dai soggetti indicati nell'art. 5 del Decreto medesimo, ossia:

- a) 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 nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (i c.d. "soggetti apicali");
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (i c.d. "soggetti in posizione subordinata").

Oggetto di sanzione sono, quindi, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione apicale, i quali sono titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, sia le infrazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della Società.

Qualora uno dei soggetti sopra indicati commetta uno dei reati individuati dal Decreto n. 231/2001, gli Enti sono passibili di irrogazione delle sanzioni ivi indicate, salvo che dimostrino di avere assunto le adeguate precauzioni.

Nello specifico, essi devono anzitutto dimostrare di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (per brevità chiamato di seguito anche "Modello") idoneo a prevenire i reati della stessa specie di quello verificatosi in concreto.

 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 4 di 29

Gli Enti devono avere nominato un Organismo preposto alla vigilanza e al controllo sul funzionamento del Modello, nonché al suo aggiornamento, e dimostrare che quest'ultimo abbia effettivamente monitorato sul suo rispetto.

Il Modello 231 può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un Sistema Disciplinare, rivolto ai lavoratori dipendenti, ai dirigenti, ed a soggetti terzi, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate. Il Sistema Disciplinare, previsto e definito agli artt. 6 e 7 del Decreto, è una condizione necessaria di validità del Modello Organizzativo ed è finalizzato alla prevenzione dei rischi e dei reati all'interno delle Aziende.

Il Modello impone il rispetto di specifici comportamenti e l'osservanza di principi e protocolli posti a tutela degli Enti. Il mancato rispetto di questi principi e la violazione dei valori e delle norme del Codice di condotta aziendale impone l'applicazione di sanzioni che puniscano i comportamenti difforni da quanto stabilito, indipendentemente dall'instaurazione o meno di un procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria.

Costituiscono violazione del Modello e comportano pertanto sanzioni disciplinari i seguenti atti:

- violazione delle misure di tutela dell'identità del segnalante;
- commissione di atti di ritorsione o di condotte discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante, per motivi ricollegabili alla segnalazione medesima;
- segnalazioni, poste in essere con dolo o colpa grave, che si rivelano infondate.

La sezione del Modello Organizzativo che contempla il codice comportamentale e sanzionatorio, nel rispetto delle disposizioni previste nella disciplina dello Statuto dei Lavoratori, deve essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante affissione in un luogo accessibile a tutti, in modo tale che ciascuno dei predetti soggetti conosca in anticipo i comportamenti da osservare e le sanzioni cui si andrebbe incontro nel caso di violazione delle regole.

Il Sistema Disciplinare tiene conto della disciplina giuslavoristica dettata per le diverse figure cui è rivolto, nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori e/o delle normative speciali, di legge o di contratto, ove applicabili, nonché delle peculiarità dei rapporti che legano a EKOP s.p.a. i componenti degli organi sociali, i consulenti, i fornitori ed i destinatari esterni del Modello in genere.

Il Sistema Disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, ove applicabili, quelle previste nella Contrattazione collettiva, ed ha natura interna all'azienda, non potendo

 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 5 di 29

ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo e complementare, rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale.

In tale ottica, in considerazione del sistema delle relazioni sindacali in essere e del reticolato normativo che disciplina l'area dei contratti collettivi di lavoro applicabili al personale della società, non sono state previste sanzioni e modalità di irrogazione delle stesse differenti da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali.

I principi che regolano il sistema disciplinare e di irrogazione delle sanzioni possono essere così di seguito sintetizzati:

- legalità e tipicità: in caso di inosservanza del Modello Organizzativo, le sanzioni applicabili sono soltanto quelle specificate al suo interno, così come previsto all'art. 6, comma secondo, lettera e) del Decreto. La gravità della sanzione deve essere commisurata alla gravità dell'addebito contestato ai soggetti sopra indicati;
- autonomia e complementarietà: il sistema sanzionatorio previsto dal Modello Organizzativo è complementare ed autonomo rispetto al sistema disciplinare stabilito dal CCNL applicabile alle categorie di lavoratori presenti nella società;
- pubblicità: l'Ente o l'Azienda deve assicurare il più elevato grado di diffusione del regolamento sanzionatorio previsto dal Sistema Disciplinare, per assicurare la sua massima ed adeguata conoscibilità da parte di tutti i soggetti indicati;
- contraddittorio: nel caso in cui sia formulato un giudizio di responsabilità nei confronti di uno dei destinatari del sistema disciplinare, il relativo addebito dovrà essere immediatamente contestato per iscritto, individuando specificamente le violazioni commesse, offrendo così al segnalato la possibilità di conoscere il contenuto della contestazione al fine di promuovere un'efficace difesa;
- tempestività: a seguito di eventuali segnalazioni, il procedimento disciplinare che ne consegue e la successiva irrogazione della sanzione devono avvenire entro un tempo certo e ragionevole;
- gradualità: le sanzioni previste dal Modello sono graduate in base alla loro carica punitiva nei confronti dei trasgressori. Per tale ragione è necessario operare anzitutto una valutazione oggettiva e soggettiva dell'infrazione in modo da accertarne il concreto disvalore, per poi successivamente irrogare la corrispondente sanzione che appaia adeguata all'intensità della violazione.

 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 6 di 29

Nello specifico, il sistema disciplinare è rivolto ai lavoratori dipendenti, ai dirigenti e a soggetti esterni alla Società.

Per quanto riguarda il personale dipendente, è previsto che il prestatore di lavoro debba osservare nello svolgimento del proprio lavoro le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di dette disposizioni, possono essere irrogate sanzioni disciplinari graduate secondo la gravità dell'infrazione. Si osserva, infatti, che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da EKOP s.p.a. prevede provvedimenti disciplinari commisurati alla gravità della violazione, ovvero alla recidività della condotta, o ancora al grado di colpa del dipendente.

Il Sistema Disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti concessi dal potere sanzionatorio imposto dallo Statuto dei Lavoratori, dalla Contrattazione collettiva di settore e dal Codice Civile, e la violazione dei principi, valori e norme del Modello Organizzativo può essere ricondotta nell'area dell'inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o dell'illecito disciplinare.

Per quanto riguarda il personale dirigente, le eventuali infrazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. (diligenza del prestatore di lavoro).

Il sistema disciplinare prevede un'ampia gamma di sanzioni a carico dei dirigenti, al fine di evitare che l'infrazione commessa dal soggetto posto in una posizione apicale venga considerata in modo eccessivamente discrezionale e che i lavoratori dipendenti possano essere gli unici passibili di provvedimenti disciplinari.

In tali casi si provvederà ad applicare nei loro confronti la misura ritenuta più idonea, nel rispetto delle disposizioni dettate dallo Statuto dei Lavoratori, dalla Contrattazione collettiva di settore e dal Codice Civile.

L'Organismo di Vigilanza, nelle ipotesi di violazioni più gravi, potrà proporre anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

Per quanto riguarda collaboratori, consulenti o terzi soggetti legati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, la violazione del Modello Organizzativo può determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o anche in loro assenza, l'applicazione di penali ed anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale condotta derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione contrattuale.

 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 7 di 29

Il presente documento si articola in quattro parti, concernenti: l'identificazione analitica dei soggetti passibili delle sanzioni previste, la definizione delle condotte potenzialmente rilevanti, le varie tipologie di sanzioni irrogabili e la descrizione specifica del procedimento di contestazione della violazione.

Il Sistema Disciplinare prevede, altresì, la concreta possibilità per i soggetti destinatari di eventuali sanzioni di esercitare efficacemente tutti i propri diritti, ivi inclusi quelli di contestazione dell'addebito, di opposizione avverso il provvedimento disciplinare, ovvero la costituzione di un Collegio Arbitrale che definisca la questione, riconosciuti da norme di legge o di regolamento, dalla Contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali.

Deve segnalarsi, infine, che per tutto quanto non specificamente previsto nel Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione, inclusa quella collettiva, e dei regolamenti aziendali, ove applicabili.

2. SOGGETTI DESTINATARI

2.1. I Soggetti Apicali – Amministratori e Sindaci

Le regole dettate dal Modello Organizzativo devono essere rispettate da una serie di soggetti individuati del Decreto, poiché la Società risponde per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio proprio dai soggetti indicati nell'art. 5 del Decreto medesimo.

In primo luogo, tali regole devono essere osservate dai soggetti che rivestono un ruolo apicale all'interno di EKOP s.p.a., così come previsto dall'art. 5, comma primo, lettera a) del Decreto, che si riferisce alle "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 nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso".

 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 8 di 29

Sulla base del dettato della norma rientrano in tale perimetro, in primo luogo, i componenti degli organi di amministrazione e controllo della società, quali Amministratori e Sindaci.

Nella fattispecie, EKOP s.p.a. è dotata di un Consiglio di amministrazione che si occupa di nominare il Responsabile tecnico per la gestione dei rifiuti e gli altri soggetti delegati. Ne deriva che tutti i membri facenti parte di tali organi sono passibili delle sanzioni previste nel Sistema Disciplinare nei casi di violazione delle regole imposte dal Modello Organizzativo.

In aggiunta al Consiglio di amministrazione, assume rilevanza anche la posizione del Collegio Sindacale e dei soggetti che operano per la Società incaricata della revisione (il c.d. Revisore), cui EKOP s.p.a. ha demandato il compito di curare il controllo contabile. In tale ottica, infatti, sebbene il Revisore sia un soggetto esterno alla società, ai fini di quanto previsto dal Sistema Disciplinare esso è equiparato (in attesa delle procedure di riordino della governance aziendale) agli Amministratori e ai Sindaci, in considerazione del tipo di attività svolta per la Società.

Infine, alla stregua dell'art. 5 del Decreto rientrano nel novero dei soggetti che rivestono una posizione apicale anche i soggetti dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché – qualora presenti – coloro che sono preposti alle sedi secondarie.

Questi soggetti possono essere legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato ovvero da altri rapporti di natura privatistica.

2.2 Altri soggetti in posizione apicale

Sono ritenuti soggetti in "posizione apicale", oltre al Consiglio di amministrazione, il Collegio Sindacale, l'Amministratore Delegato, nonché i responsabili di area come definiti dall'organigramma aziendale in vigore.

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse dai membri degli organi di controllo.

Nell'ambito di tale categoria, può farsi rientrare il membro dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto 231/2001.

2.3 I dipendenti di EKOP s.p.a.



 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 9 di 29

L'art. 7, comma quarto, lettera b) del Decreto prevede espressamente che per una efficace attuazione del Modello Organizzativo sia necessario prevedere "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello". Appare, pertanto, necessario adottare un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare le eventuali violazioni delle misure previste dal Modello da parte dei soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.

Assume rilevanza, a tale riguardo, la posizione di tutti i dipendenti di EKOP s.p.a. legati alla stessa da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, alla qualifica e/o dell'inquadramento aziendale riconosciuto (a mero titolo esemplificativo, si pensi ai quadri, agli impiegati, agli operai, ai lavoratori a tempo determinato, ai lavoratori con contratto di inserimento, ecc.).

Fanno parte di tale categoria anche i dipendenti cui sono assegnati, o che comunque svolgono funzioni e/o compiti specifici in materia di Salute e di Sicurezza sul lavoro. A tale riguardo, l'organigramma aziendale di EKOP s.p.a. consente di far rientrare in tale perimetro anche il Responsabile tecnico per la gestione dei rifiuti, il Responsabile Qualità Ambiente e Sicurezza, il Responsabile Sicurezza, il Responsabile Antincendio e primo Soccorso e il Responsabile Lavoratori e Sicurezza.

2.4 I terzi destinatari e gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il Sistema Disciplinare previsto dal presente Modello Organizzativo 231 ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra elencati.

Ci si riferisce, nello specifico, a tutti quei soggetti (denominati anche "Terzi Destinatari") che, pur non rivestendo una posizione apicale e non e non rientranti nella categoria dei lavoratori dipendenti, sono comunque tenuti al rispetto del Modello.

Ciò può dirsi riguardo ai soggetti che svolgono una particolare funzione in relazione alla struttura societaria ed organizzativa di EKOP s.p.a., poiché, ad esempio, funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Società.

Rientrano all'interno di tale categoria i seguenti soggetti:

 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 10 di 29

- tutti coloro che intrattengono con EKOP s.p.a. un rapporto di lavoro di natura non subordinata, quali, ad esempio, i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati, ecc.;
- tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto di EKOP s.p.a.;
- i collaboratori di EKOP s.p.a. a qualsiasi titolo;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio i Medici Competenti e, qualora esterni all'azienda, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
- i contraenti ed i partner di EKOP s.p.a.

3. LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (ove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Appare in tale ottica opportuno, nel rispetto del principio costituzionale di legalità e di proporzionalità della sanzione, individuare le possibili violazioni e elencarle secondo un ordine crescente di gravità:

1. mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza o con il Responsabile della prevenzione corruzione e della trasparenza;
2. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio reato" identificate nelle Parti Speciali;
3. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto di uno dei reati previsti nel Decreto (quale elemento oggettivo);

 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 11 di 29

4. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi dello stesso.

Al fine di consentire una migliore comprensione del Sistema previsto dal Modello Organizzativo 231, si riporta – a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo – un esempio di possibile violazione sanzionabile ai sensi del presente Sistema Disciplinare:

CONDOTTA (Esempio) AREE A RISCHIO E ATTIVITÀ SENSIBILI

INFRAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Area a rischio: Acquisti di beni e Servizi.

Attività sensibile: Verifica delle prestazioni/beni acquistati.

Un Dipendente potrebbe non rispettare la procedura che disciplina gli acquisti di beni e servizi in relazione alle modalità di controllo di coerenza tra la prestazione ricevuta/bene ricevuto e la prestazione/bene previsti dall'ordine d'acquisto emesso/approvato.

Violazione Parte Speciale:

- crimini informatici
- criminalità organizzata
- delitti contro l'industria ed il commercio
- reati contro la PA
- delitti di riciclaggio
- delitti in materia di diritto d'autore
- dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria
- Reati Transnazionali
- Corruzione tra privati

mancato rispetto del Modello, per violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree strumentali del Modello e di cui alle aree "a rischio reato" del Modello.

Area strumentale: Acquisto di beni e Servizi.

È opportuno definire, inoltre, le possibili violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:

 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 12 di 29

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 nei successivi nn. 6, 7 e 8;

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 nei successivi nn. 7 e 8;

7) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 8;

8) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Anche in questo caso, I fine di consentire una migliore comprensione del Sistema previsto dal Modello Organizzativo 231, si riporta – a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo – un esempio di possibile violazione sanzionabile ai sensi del presente Sistema Disciplinare.

CONDOTTA (Esempio) AREE A RISCHIO E ATTIVITÀ SENSIBILI

Mancata adozione della misure di sicurezza previste da parte di un qualsiasi Dipendente.

Area a rischio e attività sensibili: tutte le aree di attività sono potenzialmente a rischio.

Violazione Parte Speciale: reati commessi in violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

INFRAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Mancata adozione dei

Aree a rischio e attività sensibili: tutte le aree e

Mancato rispetto del Modello, qualora la



 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 13 di 29

dispositivi di protezione individuale durante l'espletamento di attività a rischio le attività sono potenzialmente a rischio. **Violazione parte Speciale:** reati commessi in violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

4. SANZIONI DISCIPLINARI

4.1 I Criteri di valutazione e le diverse tipologie di sanzioni

Nel caso in cui si accerti una delle violazioni di cui al paragrafo precedente, si dovrà procedere con l'irrogazione della conseguente sanzione disciplinare.

Le sanzioni disciplinari terranno conto in sede applicativa dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata in concreto.

Tali sanzioni sono applicate nel rispetto della contrattazione collettiva, secondo quanto previsto dal CCNL dei dipendenti, ove applicabile.

A tale riguardo, avranno rilievo, al fine di valutare la corretta sanzione disciplinare da comminare rispetto all'intensità della violazione, i seguenti criteri:

- la gravità della condotta o dell'evento dannoso;
- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di colpa, la negligenza, l'imprudenza o l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento all'effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alla sue mansioni;
- la potenzialità lesiva del danno nei confronti della Società;

 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 14 di 29

- la tipologia di violazione compiuta;
- le modalità della condotta;
- le circostanze concrete nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta e/o la sussistenza o meno di precedenti disciplinari (sanzioni). In tali casi si determinerà un aggravamento della sanzione prevista per la violazione più grave;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidività dell'autore dell'infrazione.

L'applicazione delle sanzioni, irrogate sulla base dei criteri sopra individuati, non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile, al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

In ordine alle diverse tipologie di sanzioni, esse possono essere così raggruppate:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto e relativa diffida al rispetto del Modello Organizzativo;
- multa non superiore a 4 ore di retribuzione base;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione normale per un periodo fino a 10 giorni;
- licenziamento con o senza preavviso.

Di seguito si procederà ad un'analitica rappresentazione del collegamento con la tipologia di violazione per ogni tipo di sanzione.

4.1.2 Rimprovero verbale

 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 15 di 29

Il rimprovero verbale è una sanzione che viene applicata nei casi di violazione colposa delle regole prescritte dal Modello.

Tali casi riguardano ipotesi di negligenza e non hanno rilevanza esterna alla Società.

4.1.3 Rimprovero scritto

La sanzione del rimprovero scritto è applicabile nei casi in cui venga accertata:

- inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave;
- negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello;
- violazioni colpose del Modello, dovute anche a negligenza, imprudenza o imperizia, che abbiano rilevanza anche esterna;
- in generale, mancanze punibili con il rimprovero inflitto verbalmente, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza.

4.1.4 Multa non superiore a 4 ore di retribuzione base

La sanzione della multa fino a 4 ore di retribuzione base può essere comminata:

- nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto;
- nei casi di violazione delle procedure interne previste dal Modello, quali, a mero titolo esemplificativo ma non esaustivo, mancata osservanza delle procedure prescritte, omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, mancata osservanza dei provvedimenti adottati dall'OdV, ecc.;

 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 16 di 29

- nei casi in cui sia adottato, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio, ovvero una abituale negligenza o abituale inosservanza di leggi, regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro, ovvero, in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti degli obblighi del servizio deliberatamente connesse e non altrimenti sanzionabili.

4.1.5 Sospensione dal servizio e dal trattamento economico

La sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo comunque non superiore a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, si applica nei seguenti casi:

- recidiva e reiterata violazione della commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa di cui al precedente punto;
- violazioni del Modello che abbiano una gravità tale da esporre la Società ad un'eventuale responsabilità esterna nei confronti di terzi soggetti;
- condotte colpose e/o negligenti che, per responsabilità tecnica o gerarchica, possono minare l'efficacia del Modello Organizzativo 231, sia pure a livello potenziale (ad esempio nel caso di mancato rispetto delle policy aziendali e del Codice di condotta aziendale).

Nello specifico, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, la sanzione si applica in occasione di:

- inosservanza del Codice con particolare riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, alla tutela del patrimonio della Società, dei creditori ed alle attività a ciò strumentali;
- violazione di media gravità delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo, che possano creare, altresì, un danno alla Società anche in riferimento a soggetti esterni;
- inosservanza di quanto previsto dai poteri e deleghe conferite, particolarmente in relazione ai rischi di reato contro la Pubblica Amministrazione, contro la pubblica fede e ai reati societari, ed agli atti formati con la P.A. e/o inviati alla medesima;

 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 17 di 29

- trasgressione grave delle norme del CCNL o dei regolamenti aziendali;
- inosservanza dell'obbligo inerente alla predisposizione e consegna delle dichiarazioni prescritte dal modello 231, o falsità nelle dichiarazioni stesse;
- 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 P.A.;
- reiterazioni di infrazioni già sanzionate con il richiamo scritto;
- omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- infrazioni, commesse con colpa, che abbiano rilevanza anche esterna alla Società e organizzazione aziendale;
- mancati controlli e errate o omesse informazioni attinenti il bilancio e altre comunicazioni sociali;
- in generale, tutte quelle mancanze e quelle condotte punibili anche con sanzioni di minore gravità quando, per circostanze oggettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza.

4.1.6 Licenziamento per giustificato motivo con preavviso

In ordine al licenziamento con preavviso, tale sanzione sarà applicata nel caso in cui:

- si accerti una reiterata violazione di quanto esposto al punto precedente;
- si accerti un notevole inadempimento nello svolgimento di attività necessariamente a contatto con la Pubblica Amministrazione;
- venga adottato, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 e diretto in modo univoco al compimento di uno dei

 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 18 di 29

reati sanzionati dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale condotta un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali;

- si accerti una grave inosservanza del Modello, con particolare riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, alla tutela del capitale sociale, dei creditori e del mercato.

4.1.7 Licenziamento per giusta causa senza preavviso

Ricadono nell'area della sanzione del licenziamento senza preavviso tutte quelle violazioni commesse con dolo e colpa così gravi da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro.

Tale sanzione può applicarsi, a titolo meramente esemplificativo, nei casi di:

- violazione dolosa delle regole, dei principi, dei valori e delle norme previste dal Modello 231 e avente rilevanza esterna alla Società, e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato compreso tra quelli previsti dal Decreto e dalle sue successive modificazioni ed integrazioni, tale da far venir meno il rapporto di fiducia con la Società medesima;
- violazione e/o elusione di controlli interni, posta in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione, ovvero impedendo l'accesso o il controllo alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, compreso l'Organismo di Vigilanza.

Ai fini della corretta irrogazione della sanzione del licenziamento senza preavviso dovranno tenersi in considerazione specifici criteri e modalità di realizzazione della condotta illecita.

Tra questi si segnalano:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse dell'azienda stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;

 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 19 di 29

- il comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riferimento all'esistenza di precedenti disciplinari della medesima natura;
- i tempi e i modi dell'infrazione;
- le circostanze concrete nelle quali ha avuto luogo la violazione.

4.2 L'applicazione delle sanzioni ai diversi soggetti

4.2.1 Le sanzioni nei confronti degli Amministratori

Quando si accerti la commissione di una delle violazioni da parte di un Amministratore potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto del modello Organizzativo 231;
- la revoca dell'incarico.

Le infrazioni compiute dagli organi apicali come sopra definiti, saranno gestite dall'Organismo di Vigilanza per la valutazione degli opportuni provvedimenti.

A seconda della gravità dell'infrazione l'Amministratore Unico applicherà le misure di tutela, che riterrà più opportune nel rispetto della vigente normativa, inclusa, nei casi più gravi, la revoca della carica e/o dell'incarico attribuiti al soggetto.

A prescindere dall'applicazione della sanzione è fatta, comunque, salva la possibilità dell'azienda di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

Nel caso in cui l'amministratore rivesta anche la qualifica di lavoratore subordinato, nel caso di violazioni poste in essere in qualità di soggetto apicale, a questo verranno applicate le sanzioni del presente paragrafo, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con EKOP s.p.a. e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 20 di 29

4.2.2 Le sanzioni per i soggetti apicali e per i dirigenti

Qualora sia accertata la commissione di una violazione da parte di un soggetto apicale o di un dirigente, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto del modello Organizzativo 231;
- la revoca dell'incarico.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dirigenti, esse rientrano tra quelle previste dal CCNL di riferimento.

Le infrazioni commesse dal personale inquadrato nella categoria dirigenti verranno gestite dall'Amministratore Unico e dall'Organismo di Vigilanza e potranno essere sanzionate con le misure ritenute più idonee, incluso il licenziamento, in conformità a quanto previsto dal CCNL, su segnalazione e previa valutazione dell'Organismo di Vigilanza medesimo.

4.2.3 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti

Qualora sia accerta la commissione di una violazione da parte di un soggetto qualificabile come dipendente, saranno applicabili le seguenti sanzioni:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore a 4 ore di retribuzione di base applicabile al caso concreto;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni come previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto;
- licenziamento con preavviso;

 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 21 di 29

- licenziamento senza preavviso.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

4.2.4 Le sanzioni nei confronti dei terzi destinatari

Le prescrizioni inserite da EKOP s.p.a. nei contratti/mandati e finalizzate al rispetto del Modello Organizzativo 231 devono essere scrupolosamente osservate da tutti i consulenti, collaboratori a progetto, procuratori, agenti e terzi che, per conto di EKOP s.p.a., intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione, Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio, italiani ed esteri.

Le infrazioni commesse da consulenti e/o collaboratori a progetto, procuratori, agenti e terzi verranno integralmente gestite dall'Organismo di Vigilanza che, previa diffida dell'interessato, in proposito riferirà tempestivamente e per iscritto al Consiglio di Amministrazione per le eventuali sanzioni.

Nello specifico, le sanzioni che potranno essere irrogate sono le seguenti:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con EKOP s.p.a.;
- l'applicazione di una penale, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del terzo destinatario;
- l'immediata risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con EKOP s.p.a.

L'inosservanza delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico da parte di ciascun lavoratore autonomo potrà quindi determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 22 di 29

Nel caso in cui le violazioni siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

In particolare, si renderà necessaria l'utilizzazione di un'apposita clausola contrattuale, del tipo che segue, e che formerà oggetto di espressa accettazione da parte del terzo contraente e, quindi, parte integrante degli accordi contrattuali.

Con questa clausola, tali collaboratori dichiareranno di essere a conoscenza, di accettare e di impegnarsi a rispettare il Codice Etico, il Modello Organizzativo 231 in ogni sua parte e/o allegato, di aver eventualmente adottato anch'essi un analogo codice etico e Modello Organizzativo e Gestionale e di non essere mai stati implicati in procedimenti giudiziari relativi ai reati contemplati nel Modello Organizzativo e di cui al sopracitato Decreto.

Nel caso in cui tali soggetti siano stati implicati nei procedimenti di cui sopra, dovranno dichiararlo ai fini di una maggiore attenzione da parte della Società, qualora si addivenga all'instaurazione del rapporto.

5. CONTESTAZIONE ED IRROGAZIONE DELLA SANZIONE

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire nella fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alle eventuale commissione delle violazioni del Modello Organizzativo 231.

Si procederà, quindi, a rappresentare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riferimento a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione nei confronti del soggetto interessato;
- la fase di valutazione/determinazione e di successiva irrogazione delle sanzioni.

Il procedimento disciplinare ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'Organismo di Vigilanza segnala l'avvenuta violazione del Modello.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo

 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 23 di 29

di una violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione al Responsabile delle Risorse Umane, ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora gli organi aziendali competenti per l'irrogazione della sanzione dovessero constatare che la violazione del Modello riscontrata dall'Organismo di Vigilanza concreti anche una o più violazioni delle previsioni di cui ai regolamenti disciplinari aziendali e/o alla contrattazione collettiva, all'esito del procedimento prescritto potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle nel concreto applicabili, anche più grave di quella proposta dall'Organismo di Vigilanza.

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.

La Società deve provvedere a formulare la contestazione dell'addebito, in modo tempestivo e specifico.

Al Destinatario della contestazione, in relazione al ruolo ricoperto, la Società assicura la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del comportamento contestato.

Solo dopo la ricezione di dette giustificazioni, o scaduto il termine per presentarle, la Società potrà procedere con l'eventuale applicazione delle sanzioni previste.

5.1 Segue: nei confronti degli Amministratori

Le infrazioni ai principi contenuti nel Modello di EKOP s.p.a. compiute da uno degli Amministratori verranno integralmente gestite dall'Organismo di Vigilanza, che in proposito riferirà tempestivamente e per iscritto all'Assemblea dei soci nel suo complesso per la valutazione degli opportuni provvedimenti.

 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 24 di 29

A seconda della gravità dell'infrazione si applicheranno le misure di tutela, che saranno ritenute più opportune nel rispetto della vigente normativa, inclusa, nei casi più gravi, la revoca della carica e/o dell'incarico attribuiti al soggetto.

A prescindere dall'applicazione della sanzione è fatta, comunque, salva la possibilità dell'azienda di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

Qualora si riscontri la violazione del Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa l'assemblea dei soci per le opportune valutazioni, con una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- ove lo ritenga opportuno, una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, l'assemblea dei soci (insieme all'OdV) convoca il membro indicato per un'adunanza.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del modello oggetto di violazione;
- indicare la data dell'adunanza, con l'avviso all'interessato di avere facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 25 di 29

In occasione dell'adunanza potrà essere disposta l'audizione dell'interessato e l'acquisizione delle eventuali deduzione formulate da quest'ultimo, nonché l'espletamento di eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Assemblea, una volta esaminata la segnalazione, formulerà per iscritto l'eventuale contestazione nei confronti dell'Amministratore, delegandone la materiale comunicazione all'interessato e all'Organismo di Vigilanza.

L'Assemblea in successiva seduta, nel rispetto dei più congrui termini a difesa, deciderà circa l'irrogazione e l'eventuale tipologia della sanzione, secondo il principio di proporzionalità, delegandone la materiale comunicazione all'interessato e all'Organismo di Vigilanza.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dell'incarico, l'Organismo di Vigilanza provvede senza indugio a convocare l'assemblea dei soci per le relative deliberazioni.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice penale delle sanzioni a carico dell'Ente previste dal Decreto.

Nell'ipotesi in cui sia disposto il rinvio a giudizio dell'Amministratore, quale presunto autore del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito all'opportunità della revoca del mandato.

5.2 Segue: nei confronti dei soggetti apicali

Qualora venga riscontrata la violazione del Modello da parte di un soggetto apicale, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'Amministratore Unico una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;

 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 26 di 29

- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, EKOP s.p.a. tramite l'Amministratore Unico, convoca il responsabile apicale interessato ad un'adunanza dell'Organo Amministrativo, mediante invio di apposita contestazione scritta contenente:

- l'indicazione della condotta constatata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzione e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante sindacale cui il soggetto apicale aderisce o conferisce mandato.

A seguito dell'eventuale audizione dell'interessato e delle sue possibili controdeduzioni, l'Amministratore Unico si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta comminazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore Unico cura, altresì, l'effettiva irrogazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'Organismo di Vigilanza, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il responsabile apicale può promuovere, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto.

In caso di nomina del Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 27 di 29

5.3 Segue: nei confronti dei dipendenti

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri la violazione del Modello da parte di un dipendente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dallo Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri la violazione del Modello da parte di un dipendente, troveranno applicazione, in ordine al procedimento di contestazione ed a quello di eventuale irrogazione della sanzione, le previsioni del precedente paragrafo, che si riportano di seguito.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'Amministratore Unico una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, EKOP s.p.a. tramite l'Amministratore Unico, convoca il dipendente ad un'adunanza dell'Organo Amministrativo, mediante invio di apposita contestazione scritta contenente:

- l'indicazione della condotta constatata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzione e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 28 di 29

A seguito dell'eventuale audizione dell'interessato e delle sue possibili controdeduzioni, l'Amministratore Unico si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta comminazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore Unico cura, altresì, l'effettiva irrogazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'Organismo di Vigilanza, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il dipendente può promuovere, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto.

In tal caso, la sanzione disciplinare rimane sospesa fino alla pronuncia del Collegio.

5.4. Segue: nei confronti dei terzi

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'Amministratore Unico ed al Responsabile della gestione del rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Responsabile della gestione del rapporto contrattuale interessato si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla

 Sistema Disciplinare	SISTEMA DISCIPLINARE	REV 0
		Pagina 29 di 29

concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il Responsabile della gestione del rapporto contrattuale invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, ed eventualmente il rimedio contrattualmente previsto se applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Responsabile della gestione del rapporto contrattuale, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'Organismo di Vigilanza, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

Il presidente del Consiglio di amministrazione