Testo approvato dal Consiglio di Gestione il 1° giugno 2018
e modificato il 26 giugno 2023

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

SISTEMA DISCIPLINARE INTERNO

AZIENDA SERVIZI AMBIENTALI SpA

INDICE

1 SISTEMA DISCIPLINARE INTERNO

- Principi generali

2 TIPOLOGIA DI SANZIONI DISCIPLINARI

2.1 Sanzioni per i Dipendenti e Quadri

2.2 Sanzioni per i Dirigenti

2.3 Sanzioni per i membri del Consiglio di Gestione

2.4 Sanzioni per i membri del Consiglio di Sorveglianza

2.5 Sanzioni per i Collaboratori esterni

2.6 Sanzioni per i Soci

2.7 Sanzionamento del *Whistleblower*

3 PRINCIPI PROCEDURALI

3.1 Tentativo

3.2 Informazione e Formazione

3.3 Adozione e modifica

3.4 Norma di rinvio.

1 SISTEMA DISCIPLINARE INTERNO

Il presente documento costituisce il Sistema Disciplinare Interno adottato da AZIENDA SERVIZI AMBIENTALI Spa (nel seguito, per brevità, anche "ASA" o "Società"), quale complesso organico di prescrizioni disciplinanti le procedure di rilevazione, contestazione ed accertamento di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 (nel seguito "MOG" o "Modello 231"), o di componenti di esso, nonché il successivo sanzionamento del trasgressore.

E' il medesimo Decreto n. 231, all'art. 6, comma 2, lett. e) a richiedere all'ente collettivo di "*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*". Infatti, la previsione espressa di una sanzione comminabile a chi violi una regola comportamentale del MOG è condizione di effettività dello stesso.

Le prescrizioni contenute nel Codice Etico ed, in generale, in ogni componente del MOG adottato da ASA devono considerarsi obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 cod. civ., giusta il disposto dell'art. 7, comma quarto, lett. b), d. lgs. 231.

Del pari, tale obbligazione viene ribadita nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati da ASA con i Terzi (i.e. fornitori di beni, di servizi o di opere, consulenti, *outsourcers*), nel seguito definiti come "Collaboratori esterni".

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 applicabile.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento amministrativo a carico della Società, ovvero penale e/o giuslavoristico a carico dell'Esponente aziendale, giacché le regole comportamentali del MOG sono stabilite indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.
Infatti, il Sistema Disciplinare è volto a sanzionare anche i comportamenti prodromici alla commissione di un illecito, ancorché non sostanzino fatti penalmente rilevanti.

Le sanzioni previste sono irrogabili per i comportamenti tenuti dai Dipendenti, dai Dirigenti, dai componenti degli Organi societari, nonché dai Collaboratori esterni.

PRINCIPI GENERALI

E' sanzionabile qualsiasi condotta (attiva od omissiva) configurante un'infrazione ad una prescrizione del Modello 231/01, anche qualora l'azione non si compia, ovvero l'evento non si realizzi.
Per ogni violazione dei precetti e delle disposizioni del MOG troveranno applicazione sanzioni disciplinari tipiche, proporzionate e adeguate alla gravità delle mancanze, da individuare in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento, grado di negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;
- conseguenze e potenzialità di danno per ASA (per le società del Gruppo e per le persone fisiche);
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti, tra cui la recidiva;
- eventuale concorso di più soggetti.

Segnatamente, le sanzioni irrogabili risultano conformate:

- al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di CONSERVIZI del 21 dicembre 2012 c.s.m.;
- al Contratto Collettivo Nazionale Lavoro vigente per il Settore Gas e Acqua;
- per i Collaboratori e Fornitori di beni, servizi o opere al rispetto di clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria, salvo la richiesta di risarcimento danni, inserite nei contratti e nei conferimenti d'incarico.

L'Organismo di Vigilanza ("OdV") nominato da ASA verificherà che le misure disciplinari sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Nel caso in cui con una sola azione od omissione vengano commesse più infrazioni, ciascuna delle quali punita con una sanzione specifica, sarà irrogata la sanzione più grave.

2 TIPOLOGIA DI SANZIONI DISCIPLINARI

2.1 SANZIONI PER DIPENDENTI E QUADRI

I comportamenti tenuti dai Dipendenti, non dirigenti, in violazione delle prescrizioni e regole comportamentali stabilite nel MOG, sostanziando illeciti disciplinari, comportano l'irrogazione delle seguenti sanzioni conformemente al CCNL:

Rimprovero verbale o scritto

Nei confronti del Dipendente che commetta una violazione lieve, ovvero il cui comportamento non sia conformato alle prescrizioni per esso obbligatorie del MOG, ovvero che ometta di avvertire tempestivamente i superiori di eventuali anomalie riscontrate nel processo lavorativo comportanti lievi pregiudizi per l'Azienda, o che in qualunque modo commette lieve trasgressione alle norme del CCNL o dei regolamenti aziendali.

Multa (fino a 4 ore)

Nei confronti del Dipendente che commetta una violazione, ovvero assuma comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG, quando per negligenza procura guasti non gravi o sperpero non rilevante di materiale dell'azienda, usa impropriamente strumentazioni d'azienda, nonché in caso di recidiva nelle mancanze sanzionate con rimprovero scritto.

Sospensione dal servizio (da 1 a 10 gg)

Nei confronti del Dipendente che commetta una violazione, ovvero il cui comportamento non sia conforme alle prescrizioni del MOG quando deliberatamente non esegue il lavoro secondo le disposizioni o istruzioni ricevute, o rifiuta ingiustificatamente di eseguire compiti assegnati da superiori, non avverte tempestivamente il superiore gerarchico di eventuali irregolarità sull'andamento del servizio cui è preposto con notevole pregiudizio al servizio stesso, reiteratamente non osserva o non applica le norme o le misure sulla Sicurezza e sull'Igiene del lavoro, di cui sia stato debitamente formato, non fa osservare le norme o le misure sulla Sicurezza e sull'Igiene del lavoro al Personale da lui coordinato, non osserva il divieto di fumare o di accendere fiamme libere, ove risulti vietato, senza che da ciò siano derivati danni, pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona, in qualunque modo commette grave trasgressione alle norme del CCNL o dei regolamenti aziendali, ovvero

risulti recidivo nelle mancanze sanzionate con la multa o in reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con il rimprovero scritto.

Licenziamento con preavviso

Nei confronti del Dipendente che abbia commesso violazioni delle prescrizioni del MOG di tale gravità da configurare una possibile ipotesi di reato-presupposto dal Decreto, con riferimento ai seguenti comportamenti indicativi:

- effettua con intenti fraudolenti, per sé o per altri, irregolare scritturazione o timbratura di schede o alterazione dei Sistemi aziendali di controllo delle presenze o delle trasferte;
- é in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro;
- determina per colpa grave danni rilevanti a componenti del patrimonio aziendale;
- abbandona il posto di lavoro quando ciò possa provocare rilevante pregiudizio agli impianti o ai beni aziendali;
- pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale, nelle fattispecie più gravi;
- recidiva nelle mancanze punite con la sospensione da 6 a 10 giorni;
- reiterata recidiva nelle mancanze punite con la sospensione da 1 a 5 giorni.

Licenziamento senza preavviso

Nei confronti del Dipendente che abbia commesso violazioni delle prescrizioni del MOG di tale gravità da configurare una possibile ipotesi di reato-presupposto dal Decreto e che non consentano la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro, con riferimento ai seguenti comportamenti indicativi:

- grave insubordinazione ai superiori, o diverbio litigioso seguito da vie di fatto;
- condanna ad una pena detentiva con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che lede la figura morale del lavoratore;
- furto di beni di proprietà dell'azienda, o comunque situati nei locali aziendali anche se di proprietà di terzi;
- danneggiamento volontario di beni dell'azienda o sabotaggio;
- richiesta e/o accettazione a/da terzi di compensi, a qualsiasi titolo, in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
- abbandono ingiustificato della postazione di lavoro, da cui possa derivare un pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti, o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi.

2.2 SANZIONI PER I DIRIGENTI

Per la violazione, da parte di Dirigenti, delle disposizioni previste dal presente MOG o dal Codice Etico, ovvero per l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree valutate a rischio-reato, di una condotta non conforme alle regole comportamentali prescritte, verrà loro irrogata la sanzione disciplinare idonea e proporzionata, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL applicabile e dallo Statuto dei Lavoratori.

Per le violazione di massima gravità, l'interruzione del rapporto di lavoro sostanzierà "giusta causa" allorché il comportamento sia risultato di consapevole e palese violazione delle prescrizioni del Modello, tale da esporre la Società all'irrogazione delle sanzioni previste dal Decreto, nel presupposto che tali mancanze compromettano irrimediabilmente il vincolo fiduciario con la Società, non consentendone la prosecuzione, neanche provvisoria.

2.3 SANZIONI PER I COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI GESTIONE

ASA valuta con rigore le infrazioni al Modello 231/01 adottato, poste in essere dai Vertici aziendali, tenuti a rappresentare l'immagine di ASA, anche quale Capogruppo, presso Dipendenti, Soci e *Stakeholders*.

La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale, sensibile ai valori della correttezza, trasparenza e della legalità presuppone, innanzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da chi esercita la *leadership*, così da costituire esempio e stimolo nei confronti di chi, a qualsiasi livello, operi con/per ASA.

In caso di violazione delle prescrizioni del MOG, ovvero della normativa interna, o ancora dei doveri di controllo e di segnalazione, commessa da uno o più membri del Consiglio di Gestione (o organi delegati), l'OdV ne informerà tempestivamente il Presidente e il Consiglio di Sorveglianza, che provvederà ad assumere prontamente gli opportuni provvedimenti.

I provvedimenti sanzionatori, a seconda della natura (colposa o dolosa), della gravità dell'infrazione commessa ed accertata, potranno comportare secondo il principio di proporzionalità anche la riduzione degli emolumenti (compensi, *bonus*, *fringe benefit*, ecc.), la revoca dei poteri delegati, fino alla revoca dell'incarico, analogamente a quanto disposto dall'art. 2409 terdecies, 1° comma, lett. a) c.c., con conseguente sostituzione del membro.

Anche nell'interesse del componente imputato, l'Organismo può proporre al Consiglio di Gestione quale organo collegiale ed al Consiglio di Sorveglianza il provvedimento di sospensione temporanea dall'esercizio dei poteri/funzioni rivestiti, per il tempo necessario all'effettuazione degli accertamenti di responsabilità.

Resta in facoltà di ASA agire in responsabilità nei confronti dell'Amministratore autore della violazione accertata e sanzionata in sede disciplinare.

2.4 SANZIONE PER I MEMBRI DEL CONSIGLIO DI SORVEGLIANZA

In caso di violazione del MOG da parte di un membro, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza informerà il Presidente del Consiglio di Gestione per l'adozione dei conseguenti provvedimenti.

Ove la violazione risulti imputabile a uno o più membri, il Presidente del Consiglio di Gestione informerà l'Assemblea perché adotti i provvedimenti opportuni.

In caso di accertata infrazione, il Consiglio di Gestione convocherà l'Assemblea che potrà irrogare anche la sanzione della revoca del membro ex art. 2409 duodecies, 5° comma c.c., con conseguente sostituzione di esso.

2.5 SANZIONI PER I COLLABORATORI ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni (i.e. Fornitori di beni, servizi od opere, Consulenti, *Outsourcers*, Partners commerciali, ecc.) in contrasto con le prescrizioni del Codice Etico - e/o dei Protocolli comportamentali per quanto ad essi applicabili – potrà comportare l'applicazione delle misure sanzionatorie, fatto salvo l'esercizio dell'azione di risarcimento di eventuali danni sofferti da ASA.

Accertata l'infrazione verrà irrogata la sanzione ritenuta congrua dal Consiglio di Gestione a cura del Responsabile della funzione che gestisce i rapporti con i Collaboratori esterni.
Per i casi non gravi di violazione del Codice Etico o delle prescrizioni del MOG ad esso applicabili sarà disposta la diffida scritta; diversamente, la risoluzione del rapporto contrattuale vigente.
Le violazioni gravi sostanzianti un inadempimento importante, ovvero quelle reiterate, daranno luogo alla risoluzione immediata e di diritto del rapporto contrattuale nei modi previsti dall'art. 1456 c. c..
A tal fine ASA ha inserito una "clausola risolutiva espressa" nel contratto di conferimento d'incarico, o nell'ordinativo, ovvero in presenza di rapporto già corrente con ASA, mediante la sottoscrizione di un *addendum* al contratto originario.
Per l'infrazione commessa nell'ambito di contratti di appalto di opere, di servizi o di forniture a favore di ASA, la sanzione disciplinare verrà irrogata in capo all'appaltatore, anche per fatto od omissione del proprio personale impiegato.

2.6 SANZIONI PER I SOCI

Nel caso in cui l'infrazione al Codice etico e comportamentale o a prescrizioni del MOG venga effettuata da un Socio di ASA, dopo l'accertamento da parte dell'OdV, spetterà al

Consiglio di Gestione informare l'Assemblea perché adotti il provvedimento sanzionatorio irrogabile, nel rispetto della disciplina societaria di cui al Codice civile.

2.7 SANZIONAMENTO DEL *WHISTLEBLOWER*

In conformità delle prescrizioni del D. lgs. 24/2023, sono vietati per la Società atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del soggetto che abbia segnalato alla Società condotte illecite ai sensi del Decreto 231, ovvero violazioni del MOG vigente, quando tali atti ritorsivi risultino collegati e conseguenti a detta segnalazione. Sono però irrogabili sanzioni disciplinari sia nei confronti dell'Esponente aziendale che violi le misure di tutela del Segnalante, che nei confronti dello stesso soggetto Segnalante laddove, dolosamente o con colpa grave, abbia fornito segnalazioni rivelatesi infondate, ovvero pregiudizievoli per la Società e la sua immagine.

3 PRINCIPI PROCEDURALI

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, è chiamato a rilevare eventuali violazioni del MOG vigente, sia mediante accertamento (in occasione di verifiche, ispezioni e controlli), che indirettamente, su segnalazione o comunicazione ricevuta dal Responsabile dell'Area aziendale interessata, ovvero dal singolo Collaboratore, o anche dal Terzo segnalante, all'indirizzo di posta elettronica riservato dell'Organismo, o con qualsiasi strumento di comunicazione idoneo,

Ove venga rilevata una possibile violazione, l'OdV (anche attraverso un proprio membro delegato, o avvalendosi di funzioni interne) espleterà un'attenta e riservata attività istruttoria per l'accertamento del fatto e della sua gravità, nel rispetto dei principi e delle garanzie sanciti dall'art. 7, legge 20 maggio 1970 n. 300, *Statuto dei Lavoratori* e dalle procedure all'uopo previste dal CCNL applicabile.
L'istruttoria verrà svolta con l'eventuale collaborazione del Responsabile dell'Area aziendale coinvolta e del Responsabile delle Risorse Umane (sempreché non risultino essi stessi oggetto dell'istruttoria).

Qualora gli eventi o i comportamenti in istruttoria risultino assoggettati a formali accertamenti o a provvedimenti di Autorità pubbliche, l'Organismo dovrà esserne informato e, d'intesa con i Legali incaricati, potrà attendere l'esito dei medesimi per il completamento della propria istruttoria.

L'istruttoria è svolta, nei modi e termini di legge e di CCNL, previa contestazione formale della violazione al soggetto imputato e condotta nel rispetto del principio del contraddittorio.
Nell'ambito del suo potere ispettivo, l'Organismo può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati o informati, nell'ambito delle prerogative proprie di tale fase.

Solo a conclusione dell'istruttoria l'Organismo darà formale comunicazione al Presidente del Consiglio di Gestione che, quale Datore di lavoro, attiverà la procedura di sanzionamento disciplinare secondo le prescrizioni del CCNL applicabile, fatto salvo l'eventuale e successivo controllo del Giudice del Lavoro e/o di eventuali Organi conciliatori, se attivabili.

Ferma restando la competenza disciplinare del Datore di lavoro, l'OdV potrà fornire parere consultivo in merito alla congruità della sanzione individuata ed alla concreta attitudine di essa ad impedire la reiterazione della violazione.

Qualora la segnalazione, ovvero la rilevazione dell'infrazione si dimostri infondata, l'OdV archivia il procedimento con motivazione, puntualmente riportata nei rapporti periodici.

3.1 TENTATIVO

Sono sanzionabili gli atti o le omissioni diretti a violare (volontariamente) i principi e le prescrizioni del MOG anche qualora l'azione non si compia, o l'evento non si verifichi, giacché lesivi del vincolo fiduciario con ASA.

3.2 INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Onde garantirne la massima efficacia, il presente Sistema Disciplinare è pubblicato a cura della funzione Risorse Umane nella *intranet* aziendale ed affisso in copia presso la bacheca aziendale, in luogo accessibile a tutti.

Inoltre, è messo a disposizione degli Organi sociali e del Personale.

Ai Collaboratori esterni ne è data informativa nel contratto di conferimento d'incarico, o con circolare a cura dell'Area aziendale che ne gestisce i rapporti.

Il Sistema Disciplinare è oggetto di formazione obbligatoria.

3.3 ADOZIONE E MODIFICA

Il presente Sistema Disciplinare Interno di ASA è adottato con deliberazione del Consiglio di Gestione e con medesima procedura possono essere adottate successive modifiche o integrazioni di esso.

3.4 NORMA DI RINVIO

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