



Sistema Disciplinare

ai sensi del D.Lgs. 231/2001 art. 7 IV comma lett. b)

Edizione	Revisione	Data	Obiettivo della revisione
1	0	27/02/2012	Emissione
1	1	06/03/2019	Aggiornamento capitolo 2 "Principi generali" con quanto previsto dalla L. 179 del 30/11/2017 (whistleblowing)

Indice

1. Premessa	3
2. Principi Generali	4
3. Misure disciplinari	7
3.1 Lavoratori dipendenti	7
3.2 Dirigenti	8
3.3 Amministratori della Società	8
3.4 Componente del Collegio Sindacale	8
3.5 Membri dell'Organismo di Vigilanza	9
3.6 Terze parti	9
4. Comunicazione e Formazione	9

1. Premessa

Il presente Sistema disciplinare di Publiacqua S.p.A. (di seguito anche "Società" o "Publiacqua") è stato redatto in ottemperanza a quanto disposto dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 dall'art. 6, comma 2, lett. e), art 6, comma 2-bis, lett. d) e art. 7, comma 4, lett. b)).

Scopo del sistema disciplinare è quello di dotare il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società (di seguito anche "Modello") di un adeguato sistema sanzionatorio per prevenire sia i reati di cui al Decreto sia la violazione delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo stesso.

Pertanto l'effettiva operatività del Modello è garantita da un adeguato sistema disciplinare che sanzioni il mancato rispetto e la violazione delle norme contenute nel Modello e dei suoi elementi costitutivi.

Simili violazioni devono essere sanzionate in via disciplinare, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, in quanto configurano violazione dei doveri di diligenza e fedeltà del lavoratore e nei casi più gravi, lesione del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente.

Il sistema disciplinare di cui si è dotato Publiacqua è autonomo rispetto agli illeciti di carattere penale e non è sostitutivo di quanto già stabilito dalla normativa che regola il rapporto di lavoro, dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970) e dal Contratto Collettivo Aziendale e Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti della Società.

Il Sistema disciplinare è volto a sanzionare i comportamenti non conformi posti in essere sia da parte dei dipendenti della Società, dirigenti e non, sia da parte di amministratori e sindaci, nonché da parte di consulenti, dei componenti dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), di collaboratori e terzi.

Il Sistema disciplinare costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società.

2. Principi Generali

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dal Modello, dagli Strumenti di attuazione del Modello e dal Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Ogni violazione del Modello o degli Strumenti di attuazione del Modello stesso, da chiunque commessa, **deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza**, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il diritto/dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello¹.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo.

Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'OdV informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, che darà il via all'iter procedurale al fine di procedere alle contestazioni ed all'eventuale applicazione di sanzioni.

¹ Il Modello di Publiacqua si applica: a) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua Unità Organizzativa autonoma; b) ai dipendenti della Società, anche se all'estero per lo svolgimento delle attività; c) a tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.; d) a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, consulenti, ecc.; e) a quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner in *joint-venture* o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business.

Eventuali dubbi sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello a soggetti terzi sono risolti dall'Organismo di Vigilanza, che, in caso di tali dubbi, deve essere interpellato dal Responsabile dell'Area/Funzione con la quale si configura il rapporto giuridico.

Resta inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli Organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto o da regolamenti interni alla Società, ed in conformità alla normativa giuslavoristica.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- ✓ la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello e del Codice Etico e degli Strumenti di attuazione del Modello;
- ✓ la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- ✓ l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri di documentazione non veritiera;
- ✓ la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- ✓ l'ostacolo alle attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza;
- ✓ l'impedimento all'accesso alle informazioni ed alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- ✓ mancata formazione e/o aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree di rischio dei processi interessati dal Modello;
- ✓ la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea ad eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.
- ✓ violazione delle disposizioni in materia di trattamento e protezione dei dati personali ai sensi del D.lgs. 196/2003, del GDPR (regolamento UE 2016/679) e delle disposizioni contenute nel Regolamento Aziendale per l'utilizzo degli strumenti elettronici aziendali.

- ✓ Inoltre, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente sistema disciplinare la violazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, lett d) del D. Lgs. n. 231/01 in tema di segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 stesso, o di violazioni del Modello, ossia violazione delle disposizioni e della policy aziendale interna di modalità di presentazione di segnalazioni ai sensi della legge 179/2017 (legge sul cd. Whistleblowing).

In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

- mancata predisposizione e/o manutenzione dei canali di segnalazione ex art. 6, comma 2 bis lett d) del D. Lgs. 231/2001 ovvero loro inadeguatezza alle finalità prescritte;
- le condotte di chi pone in essere con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- mancato rispetto del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi direttamente o indirettamente legati alla segnalazione e/o mancata predisposizione di strumenti adatti ad evitare tali atti;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento al diritto di riservatezza; la diffusione dell'identità di colui che effettua una segnalazione ai sensi della legge 179/2017, salvo che costituisca atto dovuto in base a norme di legge e/o di contrattazione, ovvero adempimento di un dovere e/o di un ordine legittimo della pubblica autorità, deve risultare passibile di sanzione disciplinare;
- i soggetti segnalati che siano ritenuti responsabili a seguito dell'attività di indagine svolta dall'Organismo di Vigilanza, destinatario della segnalazione.

3. Misure disciplinari

Il Modello costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni.

Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado (operai, impiegati, quadri e dirigenti) e legato alla Società da qualsiasi contratto di lavoro (*full time* o *part time*), con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata) è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

3.1 Lavoratori dipendenti

Nei confronti dei **lavoratori dipendenti**, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL di categoria.

Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

Nel caso di reiterazione di violazioni, ovvero di violazioni di particolare gravità, o che hanno esposto la Società al pericolo di conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella prevista per la violazione commessa o, nei casi più gravi, il licenziamento.

3.2 Dirigenti

Se la violazione riguarda i **dirigenti**, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare ed al Consiglio di Amministrazione, nella persona dell'Amministratore Delegato, mediante relazione scritta.

I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine di avviare le contestazioni ed eventualmente comminare le sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, unitamente all'eventuale revoca di procure o deleghe.

3.3 Amministratori della Società

Se la violazione riguarda un **amministratore della Società**, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale mediante relazione scritta.

In questo caso, il Consiglio di Amministrazione può applicare qualsiasi provvedimento previsto dalla legge, determinato in base alla gravità, alla colpa ed al danno derivante alla Società.

Nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea la revoca dalla carica.

3.4 Componente del Collegio Sindacale

In caso di violazione da parte di un componente del **Collegio Sindacale**, il Consiglio di Amministrazione, qualora le violazioni siano tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede alle ulteriori incombenze previste dalla legge.

3.5 Membri dell'Organismo di Vigilanza

Per i provvedimenti nei confronti dei **membri dell'Organismo di Vigilanza**, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico dettata per gli stessi (vedi paragrafo 10.4 del Modello di organizzazione, gestione e controllo).

3.6 Terze parti

I rapporti con **terze parti** sono regolati da adeguati contratti che devono prevedere clausole di rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico da parte di tali soggetti esterni.

In particolare, il mancato rispetto degli stessi deve comportare la risoluzione per giusta causa dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società.

4. Comunicazione e Formazione

Per le attività di comunicazione e formazione in merito al presente documento si rimanda alle disposizioni presenti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società (vedi paragrafo 13 – Comunicazione e Formazione).