



Servizi alla Strada S.p.A.
Via Guglielmo Marconi 18/20
50131 Firenze
P.I. 05087650486

INTEGRAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231



Servizi alla Strada S.p.A.
Via Guglielmo Marconi 18/20
50131 Firenze
P.I. 05087650486

INDICE

SISTEMA DISCIPLINARE	3
PRINCIPI GENERALI.....	3
AMBITO DI APPLICAZIONE	3
IL TITOLARE DEL POTERE DEL SANZIONATORIO	4
SANZIONI PER LAVORATORI DIPENDENTI	5
AMMINISTRATORI E SINDACI	7
COLLABORATORI ESTERNI	8

SISTEMA DISCIPLINARE

PRINCIPI GENERALI

L'art. 6 comma 2, lettera e) e l'art. 7 comma 4, lettera b) del D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche il "Decreto") stabiliscono esplicitamente che la Società deve porre in essere un adeguato sistema disciplinare al fine di sanzionare comportamenti non rispondenti alle misure indicate dal Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito anche il "Modello").

Pertanto, la predisposizione di un sistema sanzionatorio è una delle condizioni essenziali per assicurare l'effettività del modello. Il sistema sanzionatorio è comunque del tutto autonomo rispetto ad un eventuale procedimento penale e l'applicazione delle sanzioni prescinde dall'avvio e dall'esito di esso. Il procedimento e l'irrogazione delle sanzioni, a seguito di un'eventuale violazione del modello restano in capo al Direttore Generale, previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, che provvede a conservare adeguata documentazione a supporto delle sanzioni comminate.

AMBITO DI APPLICAZIONE

L'irrogazione da parte di Servizi alla Strada S.p.A. di una sanzione disciplinare, previa contestazione del comportamento illecito oltre che nei casi già previsti dalle norme sul lavoro e dalla Contrattazione collettiva, è conseguente ad una violazione del Modello e/o del Codice Etico consistente nella tenuta dei seguenti comportamenti:

- omissione o violazione delle direttive presenti nel Modello nell'espletamento delle proprie attività, o comunque delle attività/processi sensibili;
- esposizione della Società ad una oggettiva situazione di rischio di commissione di reati previsti dal Decreto;
- non rispondenza ai principi contenuti nel Codice Etico della Società;
- mancata collaborazione con l'OdV durante lo svolgimento dei propri compiti;
- violazione del sistema di controllo esistente e dei protocolli previsti a presidio delle attività sensibili.

L'istituzione di un sistema sanzionatorio commisurato alle possibili violazioni risponde ad un duplice scopo:

a) aumentare le probabilità di efficacia del Modello stesso, fungendo da deterrente per le violazioni;

b) rafforzare l'efficacia dell'azione di controllo operata dall'OdV.

L'applicazione delle sanzioni è indipendente rispetto all'avvio o all'esito di un eventuale procedimento avviato presso le Autorità giudiziarie competenti.

A tal fine Servizi Alla Strada S.p.A. prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati. È stato stilato pertanto un sistema disciplinare che sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Per garantire l'efficacia del sistema sanzionatorio è necessario che ogni violazione del Modello e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso da chiunque commesse devono essere immediatamente comunicate all'OdV.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori il sistema disciplinare che prevede le sanzioni di seguito descritte, per essere valido ed efficace, viene affisso all'interno della Società affinché sia portato a conoscenza di tutti i Destinatari.

IL TITOLARE DEL POTERE DEL SANZIONATORIO

Per fatti e atti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, titolare del potere sanzionatorio è il Datore di Lavoro, a cui spetta determinare l'entità della sanzione sulla base di quanto stabilito dai rispettivi CCNL. (Si precisa che per datore di lavoro si intende il Consiglio di Amministrazione, salvo l'emissione di esplicite deleghe conferite a favore di determinati soggetti, nel limite di quanto delegato.)

Nei casi in cui la violazione riguardi il Direttore Generale o l'RPCT, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare (Datore di Lavoro) mediante relazione scritta, che provvederà ad applicare le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante monitoraggio, verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane, con la partecipazione dei Settori di volta in volta interessati.

SANZIONI PER LAVORATORI DIPENDENTI

La sanzione è applicabile nei termini e con le modalità previste dalla legge e dai CCNL presenti in azienda in proporzione alla gravità della violazione e deve essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità. Della corretta applicazione dell'apparato sanzionatorio, anche in materia di D.Lgs. 231, per i dipendenti, rimane responsabile la Direzione Generale.

Operai, impiegati, quadri, dirigenti e Direttore Generale

Il sistema disciplinare è applicato nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato, quadro, dirigente e Direttore Generale in riferimento a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed ai vigenti CCNL per i lavoratori dipendenti.

Il Modello costituisce un complesso di norme a cui il personale dipendente della Società deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari.

La violazione delle previsioni del Modello e delle procedure di attuazione comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di Legge e dei citati CCNL.

In particolare, in applicazione dei "*Criteri di correlazione per le mancanze dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari*" richiamati dal CCNL, si prevedono le seguenti sanzioni disciplinari:

RIMPROVERO VERBALE nel caso di:

- lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti 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, correlandosi detto comportamento ad una lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.

RIMPROVERO SCRITTO nel caso di:

- 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, correlandosi detto comportamento ad una inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.

SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE nel caso di:

- 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 essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva, correlandosi detto comportamento ad una inosservanza - ripetuta o di una certa gravità – delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;

- compimento di atti contrari all'interesse della Società o che arrechino danno o espongano i beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una “non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio o altro mezzo idoneo” di cui ai suddetti “Criteri di Correlazione”.

RECESSO AD OPERA DEL DATORE DI LAVORO DAL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO AI SENSI DELL'ART. 2118 C.C. (LICENZIAMENTO CON PREAVVISO), per giustificato motivo, nel caso di:

- adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle “aree sensibili”, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal presente Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto, correlandosi

detto comportamento ad una violazione tale da configurare un inadempimento “notevole” degli obblighi relativi;

- adozione nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tali comportamenti un “atto da cui emerga la colpa grave del dipendente” di cui ai suddetti Criteri di Correlazione.

RECESSO AD OPERA DEL DATORE DI LAVORO PER GIUSTA CAUSA AI SENSI DELL’ART. 2119 C.C. (LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO), per giusta causa, nel caso di:

- adozione, nell’espletamento delle attività ricomprese nelle “aree sensibili”, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto, leda l’elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria, correlandosi detto comportamento ad una mancanza di gravità tale (o per dolo del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura) da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso.

L’applicazione del tipo e dell’entità delle sanzioni sopra richiamate è dipendente dai seguenti fattori:

INTENZIONALITÀ di porre in essere il comportamento;

RECIDIVA, ovvero dalla eventuale presenza di provvedimenti disciplinari già posti in essere in passato a carico del lavoratore;

GRADO DI RESPONSABILITÀ del lavoratore.

AMMINISTRATORI E SINDACI

Nei casi in cui la violazione riguardi un Amministratore o un Sindaco, l’Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale di Servizi Alla Strada S.p.A., mediante relazione scritta.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione vincolante del Collegio Sindacale, può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla Legge, tra i quali le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa e delle conseguenze che ne sono derivate per la Società:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure;
- convocazione dell'Assemblea con proposta di revoca dalla carica, compresa la possibilità di convocare l'Assemblea ad opera del Collegio Sindacale, qualora ricorrano le ipotesi previste dal secondo comma dell'art. 2406 del codice civile e la possibilità di denuncia al tribunale ai sensi dell'art. 2409 del codice civile.

Nei confronti dei Sindaci che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, il Consiglio di Amministrazione provvede alla convocazione dell'Assemblea o, se necessario, la convocazione dell'Assemblea può essere disposta dal Collegio Sindacale stesso (ai sensi dell'art. 2406 del codice civile), per l'adozione dei provvedimenti più opportuni, compresa la possibilità di revoca del Sindaco per giusta causa prevista dall'art. 2400 del codice civile.

COLLABORATORI ESTERNI

Nei casi in cui si verificano fatti che possono integrare violazione del Modello da parte di collaboratori o controparti contrattuali, l'Organismo di Vigilanza informa il Direttore Generale e il Responsabile Unico di Procedimento mediante relazione scritta.

I contratti stipulati con questi soggetti devono contenere protocolli specifici al fine di contrastare gli illeciti ai sensi del D.Lgs. 231/01; nelle obbligazioni inferiori o pari a euro 40.000, deve essere riportato il link che rimanda al Codice Etico pubblicato sul sito aziendale; per le obbligazioni superiori a euro 40.000, deve essere sottoscritto il patto di integrità. Inoltre, in ogni atto, contratto, ordine, incarico etc. devono essere specificate

le clausole risolutive espresse che possono essere applicate dalla Società nel caso di comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello e tali da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto.

Pertanto, per i collaboratori esterni, le infrazioni possono comportare la risoluzione contrattuale, anche senza preavviso, del rapporto e, in ogni caso, rimane valido il diritto di Servizi Alla Strada S.p.A. di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di collaboratori esterni in violazione del Modello Organizzativo o del Codice Etico.

IL PRESIDENTE DEL CDA

(Ing. Stefano Agresti)