

17. SISTEMA DISCIPLINARE

17.1 Premessa

L'adozione di un idoneo sistema disciplinare, volto a sanzionare la violazione delle norme del Codice etico e di comportamento, del modello di organizzazione e gestione, nonché delle procedure previste dallo stesso, è prevista dagli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) D.Lgs. n. 231/2001.

È altresì presupposto necessario di un efficace ed effettivo sistema di prevenzione della corruzione, secondo le indicazioni fornite in materia dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

L'inosservanza delle misure previste dal Codice etico e dal modello organizzativo, nonché di quelle previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, attiva il meccanismo sanzionatorio previsto dal sistema disciplinare, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso.

Azimut S.p.A. si dota di un sistema disciplinare, finalizzato a rafforzare l'impegno di tutti i suoi Organi, organismi, dipendenti e collaboratori al rispetto dei principi legali ed etici contenuti nel Codice etico e di comportamento della Società e nelle policies che da esso discendono.

Per quanto riguarda il sistema disciplinare in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, si rinvia alle relative previsioni del doc. "AZGG50I Regolamento disciplinare".

17.2 Ambito di applicazione

Il C.d.A. è responsabile dell'osservanza e dell'applicazione del presente sistema disciplinare.

L'Amministratore Delegato è competente per l'attuazione delle misure disciplinari nei confronti dei dipendenti, in ragione delle deleghe conferite, dando pronta comunicazione al Consiglio di Amministrazione dei procedimenti disciplinari relativi a violazioni del presente Codice.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio della propria attività, svolge funzioni propulsive e di supporto, in particolare per quanto attiene le violazioni in materia di responsabilità amministrativa.

Le medesime funzioni sono attribuite al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per i profili inerenti la prevenzione della corruzione.

A tali figure il C.d.A. e il Collegio Sindacale devono dare comunicazione dei procedimenti disciplinari intrapresi e del loro esito, nell'ambito dei flussi periodici così come disciplinati da apposita procedura.

17.3 Principi

Il sistema disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di:

- tipizzazione degli illeciti e delle relative sanzioni secondo il principio di gradualità (vincoli ex art. 7 Stat. lav. e da CCNL);
- osservanza del principio di proporzionalità (art. 2106 c.c.), commisurando la sanzione alla gravità dell'infrazione;
- rispetto della procedura disciplinare (vincoli ex art. 7 Stat. lav. e da CCNL), con particolare riferimento al principio del contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato, al quale, formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, va garantita la possibilità di esprimere osservazioni e produrre documenti;
- adeguata pubblicità delle regole prevenzionistiche;
- possibilità di considerare la violazione del precetto anche in assenza di reato o comunque indipendentemente dal giudizio penale.

17.4 Criteri di commisurazione

Nella commisurazione della sanzione si deve tenere conto:

- del grado di intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del soggetto con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni svolte dal soggetto;
- delle circostanze del fatto costituente illecito disciplinare.

È fatta salva ogni prerogativa della Società circa l'esercizio dell'azione di risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Codice Etico e di comportamento, del Modello e del PTPCT.

17.5 Sanzioni

A) Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non dirigenti

Il sistema disciplinare delineato per i dipendenti trova fondamento negli artt. 20 e 21 del CCNL per i dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario e nelle analoghe disposizioni previste dal diverso contratto collettivo di lavoro applicabile a talune categorie di lavoratori (operai agricoli).

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole previste dal Codice Etico, dal Modello e dal Piano sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme di settore (in particolare, CCNL e Contratti Integrativi Aziendali applicabili) e delle procedure vigenti (art. 7 Statuto dei Lavoratori).

In particolare le violazioni del presente Codice rientrano nella fattispecie di cui all'art. 21 del CCNL citato, fatto salvo il caso in cui la violazione integri le diverse e specifiche fattispecie del medesimo articolo.

Il procedimento sanzionatorio e le relative valutazioni vengono condotte analogamente a quanto previsto per le sanzioni disciplinari previste dal CCNL di riferimento.

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate dall'Amministratore Delegato, dando comunicazione del loro avvio ed esito, nell'ambito dei periodici flussi informativi regolati e salve circostanze di rilievo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, all'Organismo di Vigilanza o il RPCT in ragione della competenza. A titolo esemplificativo le violazioni possono consistere nel:

- mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti dalle regole e procedure previste dal Modello Organizzativo e dal Piano;
- mancato rispetto delle procedure aziendali relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure del Modello e del Piano, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure ovvero
- impedito controllo o accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e il RPCT;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta e effettiva applicazione dei principi contenuti nelle procedure;
- violazione degli obblighi posti dall'articolo 20 del D.Lgs. n. 81/2008.

Le **sanzioni** previste sono le seguenti:

1. richiamo verbale o scritto (secondo la gravità), in caso di:
 - lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico e di comportamento aziendale e del Modello Organizzativo e del Piano;

- tolleranza di lievi irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello Organizzativo interno e del Piano;
2. sanzione pecuniaria (multa) fino all'importo massimo di 4 ore di retribuzione, in caso di:
- a) fattispecie di cui all'art. 21, comma 2, lett. B), del vigente CCNL applicabile, che comportano: inosservanza non grave delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e di comportamento aziendale e dal Modello Organizzativo interno e dal Piano;
 - b) omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi commesse da propri sottoposti o da altro personale ai sensi del Modello Organizzativo interno e del Piano;
 - c) inosservanza non grave dei piani di azione e dei provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero dal Responsabile per la prevenzione della corruzione ai sensi della normativa in materia di anticorruzione che non abbiano dato luogo a sanzioni più gravi.
3. sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 5 giorni, in caso di fattispecie di cui all'art. 21, comma 2, lett. C), del vigente CCNL applicabile, che comportano:
- a) inosservanza grave delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e di comportamento, dal Modello Organizzativo e dal Piano;
 - b) omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità gravi ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e della normativa anticorruzione commessi da propri sottoposti o altri appartenenti al personale;
 - c) negligenza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 grave che abbia avuto riflessi negativi per l'azienda o per i terzi.
4. sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo compreso tra sei e dieci giorni, in caso di fattispecie di cui all'art. 21, comma 2, lett. D), del vigente CCNL applicabile, che comportano:
- a) inosservanza di particolare gravità delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e di comportamento, dal Modello Organizzativo e dal Piano;
 - b) omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità particolarmente gravi ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e della normativa anticorruzione commessi da propri sottoposti o altri appartenenti al personale;
 - c) negligenza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 particolarmente grave che abbia avuto riflessi negativi per l'azienda o per i terzi;

Le sanzioni conservative di cui ai punti 2, 3 e 4 che precedono, in considerazione della tassatività delle infrazioni previste dallo stesso CCNL applicabile, sono quantificate entro i limiti edittali stabiliti dalla contrattazione collettiva richiamata in base al grado di gravità della violazione del Codice Etico, del Modello organizzativo e del Piano Anticorruzione.

5. licenziamento, con riferimento a quanto previsto alle lettere E (licenziamento con preavviso) ed F (licenziamento senza preavviso) dell'art. 21, comma 3 del CCNL:

- a) nel caso in cui il lavoratore, nell'espletamento di attività a rischio, adotti, in violazione delle regole contenute nel presente Modello e nel Piano, condotte che determinino l'applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001 ovvero condotte tali da integrare uno o più reati previsti dalla L. 190/2012;
- b) comunque nei casi più gravi già previsti dalla legge e dal contratto collettivo applicabile;
- c) violazione del sistema di tutela del segnalante ovvero presentazione di una segnalazione, con dolo o colpa grave, che si riveli infondata.

B) Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Per quanto riguarda i dipendenti con qualifica di "dirigenti", vale quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento. Le misure disciplinari a carico dei Dirigenti sono adottate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato o su eventuale indicazione dell'Organismo di Vigilanza e/o RPCT in ragione della rispettiva competenza, fermo in ogni caso il rispetto del procedimento previsto dal suddetto Contratto Collettivo.

C) Misure nei confronti di lavoratori autonomi, partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

La violazione da parte di lavoratori autonomi, partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e dalla L. 190/2012 da parte degli stessi è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Attraverso tali clausole contrattuali il terzo si obbliga ad adottare e attuare efficacemente procedure aziendali e a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel D. Lgs. 231/2001, nonché dei reati previsti dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione.

L'inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, è sanzionato con la facoltà della Società di applicare penali contrattuali, di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso, anche in corso di esecuzione, oppure di risolvere il medesimo contratto, fatto salvo il diritto della Società al risarcimento degli eventuali danni subiti.

Le sanzioni relative alle infrazioni commesse da questa particolare categoria di soggetti saranno comminate dall'Amministratore Delegato.

D) Misure nei confronti di Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di un amministratore, qualora sia costituito un Consiglio di amministrazione, quest'ultimo assumerà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore.

I provvedimenti saranno assunti dal Consiglio di amministrazione o dall'Assemblea, per quanto di competenza di ciascun organo e opportunamente convocati, secondo quanto previsto dallo statuto sociale o dalla legge.

Qualora la violazione del Modello sia commessa dall'Amministratore unico, l'Organo di controllo previsto dall'art. 2397 C.C. provvederà a convocare l'Assemblea dei soci, secondo quanto previsto dall'art. 2406 C.C., per gli opportuni provvedimenti.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie agli amministratori responsabili della violazione.

I medesimi provvedimenti si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli amministratori abbiano:

- impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, commesso dei reati rilevanti ai fini del Decreto;
- omesso di vigilare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto delle norme di legge, del presente Modello e del Codice etico;
- esercitato atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di un referente aziendale che abbia effettuato una segnalazione all'Organo di Vigilanza per motivi collegati, direttamente o indirettamente, a detta segnalazione;
- violato le misure di tutela del segnalante, diffondendone volontariamente, ad esempio, le generalità;
- effettuato segnalazioni di gravi violazioni rivelatesi manifestamente infondate.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari saranno informati ad un criterio di progressività in funzione della gravità del comportamento, dal richiamo al più puntuale rispetto delle previsioni alle altre misure assunte nei limiti delle rispettive competenze in coerenza con lo statuto e la normativa vigente.

Restano salvi i diritti per la Società all'eventuale e ulteriore risarcimento dei danni subiti.

Gli amministratori, al momento dell'accettazione dell'incarico, sottoscrivono la presa visione del sistema disciplinare e ne accettano il contenuto.

E) Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione grave di una o più prescrizioni del Modello, del Piano o del Codice Etico da parte dei Sindaci, l'Assemblea dei soci, convocata dagli Amministratori, provvederà direttamente ad adottare le misure disciplinari nei confronti dei Sindaci.

Tali misure consistono:

- nel richiamo al puntuale rispetto delle previsioni normative;
- nella revoca dalla carica.

F) Misure nei confronti dei componenti l'Organismo di Vigilanza.

Nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza che abbiano violato quanto previsto dal Modello e dal Piano e le norme del proprio Regolamento il C.d.A., sulla base della gravità della violazione, può applicare le seguenti sanzioni:

- richiamo al puntuale rispetto delle previsioni;
- revoca dalla carica.

G) Misure nei confronti del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Nei confronti del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza che abbia violato le disposizioni dettate dal Modello, dal Piano ovvero dal presente Codice, sulla base della gravità della violazione, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e l'O.d.V., può applicare le seguenti sanzioni:

- richiamo al puntuale rispetto delle previsioni;
- revoca della carica.

H) Sanzioni in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti

Fermo quanto espressamente previsto per i dipendenti di cui al par. A), i casi di:

- violazione delle misure a tutela del segnalante;
- segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave e rivelatesi infondate

commesse o presentate da uno dei soggetti di cui dalle lettere da B) a H) che precedono sono considerate gravi violazioni e in quanto tali sanzionate con la più grave sanzione prevista per la specifica categoria di soggetto interessato.

I) Sanzioni in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti

Fermo quanto espressamente previsto per i dipendenti di cui al par. A), i casi di:

- comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave e rivelatesi infondate commesse o presentate da uno dei soggetti di cui dalle lettere da B) a H);
- riscontrata violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché di accertati reati di diffamazione e calunnia da parte del segnalante;

sono considerate gravi violazioni e in quanto tali sanzionate con la più grave sanzione prevista per la specifica categoria di soggetto interessato.

Restano ferme le sanzioni amministrative pecuniarie applicate da ANAC al responsabile ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023, come meglio dettagliato al paragrafo 5.7 della procedura "*Regolamento per la gestione delle segnalazioni degli illeciti (whistleblowing)*" doc. AZRB02H.

17.6 Procedura di irrogazione delle sanzioni

La procedura di irrogazione è regolata dalle prescrizioni della L. 20/05/1970 n. 300 e dei C.C.N.L. di riferimento, per i lavoratori dipendenti, e delle eventuali previsioni contrattuali per le altre tipologie di soggetti interessati. In ogni caso:

- a) la procedura ha inizio con la rilevazione, ovvero la segnalazione, di una violazione effettiva o presunta delle procedure e/o prescrizioni di cui al Modello e al Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
- b) l'accertamento della violazione è affidato agli organi sopra individuati, anche su segnalazione da parte del RPCT al termine dell'istruttoria compiuta ai sensi della procedura di *whistleblowing*.
- c) l'organo deputato all'applicazione della sanzione invia all'interessato una comunicazione, contenente l'indicazione della condotta contestata, la documentazione raccolta e la sanzione applicabile; l'interessato ha facoltà di fare pervenire a tale organo le proprie osservazioni e la documentazione ritenuta utile alla difesa.

Qualora la violazione risulti non accertata, l'organo competente procede all'archiviazione con provvedimento motivato.

----- FINE DEL DOCUMENTO