



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo N.231/2001

SISTEMA DISCIPLINARE

Registro delle Versioni e delle Revisioni

Versione	Data	Descrizione modifiche
1.1	09.01.2015	Estrapolazione dalla precedente versione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo in forma di separato allegato allo stesso.
1.2	08.02.2018	Integrazione del documento in relazione al ruolo di Amministratore Unico e tutela segnalanti ("whistleblowing")

INDICE

1. Principi generali	2
2. Tipologie di sanzioni e criteri di commisurazione	4
3. Sanzioni applicabili ai soggetti sottoposti	5
4. Sanzioni applicabili ai soggetti “apicali”	6
5. Misure applicabili nei rapporti con i soggetti terzi	7
6. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni	8
7. Entrata in vigore	9

1. PRINCIPI GENERALI

Ai fini della valutazione dell’efficacia e dell’idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal Decreto, è necessario che il Modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione dei tipici “reati 231”.

L’art. 6, comma 2, lett. e) e l’art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto individuano quale requisito per un’efficace attuazione del Modello, l’adozione di un “*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*”.

Pertanto, il sistema disciplinare costituisce parte integrante e sostanziale del Modello.

Ciò che caratterizza il sistema disciplinare è che lo stesso trova applicazione nei confronti del soggetto autore della violazione a prescindere dalla sussistenza e dall’esito del giudizio penale e/o amministrativo pendente nei confronti del medesimo soggetto autore del reato.

Ciò in quanto la violazione del codice etico e delle procedure interne rappresentano un **genus autonomo** dalla violazione di legge che comporta la commissione di un reato.

Perciò Ataf non è tenuta, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso ove intenda applicare le sanzioni disciplinari nei confronti dei trasgressori. Pur nella sua autonomia, l’apparato disciplinare interno adottato dall’ente svolge un’importante funzione ausiliaria e di supporto nei confronti del sistema sanzionatorio pubblicistico c.d. “esterno” (rappresentato dal sistema penale e/o amministrativo) nel perseguimento delle medesime finalità.

Oggetto di sanzione disciplinare ai fini e nei limiti del presente Sistema sono le violazioni commesse sia dai soggetti in posizione apicale, in quanto titolari di poteri di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell’ente o di una sua unità operativa o organizzativa nei limiti delle deleghe e/o attribuzioni societarie, sia quelle poste in essere dai soggetti sottoposti

all'altrui direzione o vigilanza sia, da ultimo, quelle compiute dai soggetti terzi esterni a Ataf che si interfacciano con quest'ultima nell'ambito dei rapporti di collaborazione, consulenza e commerciali in genere.

Sono previsti e comunicati ai Destinatari del Modello i canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del Decreto, di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte: via email all'indirizzo odv@ataf.fi.it o tramite lettera all'indirizzo: ATAF SpA - Organismo di Vigilanza Via Pacinotti 1/A50132 Firenze. Su tali canali è garantita la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Sono esclusi e comunque vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione (es. licenziamento, cambio mansione, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro ecc.).

Sono vietate e quindi sanzionate le violazioni delle misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il presente Sistema Disciplinare opera nel rispetto delle norme dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili in azienda nonché in conformità alle norme di legge vigenti in materia, con particolare riguardo alla Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") nonché agli artt. 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile.

Nel corpo del presente documento si procederà ad analizzare nel dettaglio:

- le tipologie di sanzioni irrogabili e i criteri di commisurazione;
- i soggetti, siano essi interni o esterni a Ataf, destinatari delle sanzioni;
- il procedimento di irrogazione delle sanzioni.

Il presente **Sistema Disciplinare**, oltre ad essere consegnato in formato cartaceo e/o elettronico per via telematica ai soggetti destinatari dello stesso, è **affisso presso tutte le sedi aziendali**, affinché ne sia garantita la più ampia conoscenza da parte dei soggetti destinatari del presente documento.

A riguardo, nell'ottica di raggiungere standard di trasparenza ed efficienza sempre più elevati, Ataf si propone di pubblicare il presente Sistema Disciplinare anche sul proprio sito web aziendale. Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento nonché le norme della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali, ove applicabili.

Sono prese in considerazione tutte le figure aziendali che possono o potrebbero essere presenti in futuro in azienda (es. Dirigenti o più Amministratori rispetto all'attuale Amministratore Unico) al fine di garantire una adeguata gestione ed efficacia del presente sistema disciplinare a prescindere da possibili eventuali futuri sviluppi organizzativi.

2. TIPOLOGIE DI SANZIONI E CRITERI DI COMMISURAZIONE.

Il Sistema Disciplinare adottato da Ataf gradua l'entità e la tipologia della sanzione applicabile in relazione alla gravità della violazione commessa e al grado di pericolosità del comportamento tenuto dal soggetto autore della violazione.

Pertanto, il Sistema Disciplinare sanziona, in primis, tutte le infrazioni al Modello - dalla più grave alla più lieve - mediante un **sistema di gradualità** della sanzione e rispetta i principi di proporzionalità e adeguatezza della sanzione comminata rispetto alla violazione rilevata. In linea generale, è possibile distinguere le sanzioni irrogabili in caso di violazione del Modello, secondo un ordine crescente di gravità, come segue:

i) sanzioni conservative del rapporto di lavoro:

- rimprovero verbale;
- rimprovero per iscritto;
- multa non superiore a 4 ore di retribuzione individuale;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 5 giorni;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo da 6 a 10 giorni;

ii) sanzioni risolutive del rapporto di lavoro:

- licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (**giustificato motivo**);
- licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (**giusta causa**).

Le tipologie delle sanzioni applicabili saranno proporzionate ai seguenti criteri di commisurazione:

- gravità della violazione commessa;
- livello di responsabilità gerarchica ricoperta dal soggetto autore dell'infrazione;
- elemento psicologico della condotta (sia esso doloso o colposo);
- eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
- altre eventuali circostanze (aggravanti o attenuanti) rilevanti, inerenti la professionalità, le precedenti esperienze lavorative, gli eventuali precedenti disciplinari del soggetto responsabile.

Ai fini della valutazione della **gravità** dell'infrazione, vengono in considerazione altresì i seguenti elementi:

- tempi e modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- tipologia della violazione compiuta;
- presenza e intensità dell'elemento soggettivo;
- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- prevedibilità delle conseguenze.

La recidiva, ossia la reiterazione nel tempo della medesima violazione, costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

Il sistema sanzionatorio, inoltre, è soggetto ad una costante attività di verifica e monitoraggio da parte dell'OdV.

3. SANZIONI APPLICABILI AI SOGGETTI SOTTOPOSTI

.....OMISSIS

4. SANZIONI APPLICABILI AI SOGGETTI “APICALI”

.....OMISSIS

5. MISURE APPLICABILI NEI RAPPORTI CON I SOGGETTI TERZI

Ai fini di una piena efficacia preventiva del Modello, il Sistema Disciplinare prevede l'applicazione di misure anche nei confronti di soggetti terzi (collaboratori esterni, consulenti, Partners) che, nell'ambito dei rapporti negoziali instaurati con Ataf, si siano resi responsabili di violazioni del Modello.

A tal riguardo, a titolo meramente esemplificativo, nelle lettere di incarico o nei contratti stipulati tra Ataf e i propri collaboratori o controparti commerciali, potranno essere inserite **specifiche clausole risolutive espresse** che prevedano la risoluzione del rapporto ovvero **clausole penali** – eventualmente commisurate ad una determinata percentuale del corrispettivo pattuito nel contratto – che sanzionino le controparti contrattuali che osservino comportamenti contrari ai principi del Modello, in violazione delle prescrizioni in esso contenute.

In ogni caso resta salvo e impregiudicato il diritto di Ataf di chiedere il risarcimento del danno, qualora la condotta della controparte sia tale da determinare un danno a carico di Ataf.

A tal fine, è bene consegnare copia del Modello o suo estratto alle controparti contrattuali.

6. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Il potere disciplinare di cui al Decreto è esercitato, sentito l'OdV, secondo le procedure e le modalità previste dalla legge, dal vigente Sistema disciplinare e/o dal CCNL applicato in azienda. A tal fine, anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze.

Pertanto, ogni violazione del Modello e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso da chiunque commesse devono essere immediatamente comunicate all'OdV.

Preliminarmente, è opportuno chiarire che il procedimento di irrogazione delle misure disciplinari varia in relazione alla categoria di soggetti interessati.

Per i soggetti sottoposti, il procedimento disciplinare è quello già disciplinato dallo “Statuto dei lavoratori” (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente.

A tal fine, anche per le violazioni delle regole del Modello, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e

della successiva irrogazione delle sanzioni in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato.

Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza la preventiva informazione e consultazione dell'OdV, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

In linea generale, il procedimento ha inizio a seguito della ricezione, da parte dell'OdV, della segnalazione con cui viene rappresentata l'ipotesi di violazione del Modello ovvero a seguito dell'accertamento da parte dell'OdV stesso, nell'ambito della propria attività di verifica e di controllo, dell'effettivo verificarsi di una situazione di violazione del Modello.

L'OdV ha l'obbligo di attivarsi e verificare se tale segnalazione integri in astratto gli elementi idonei a configurare il pericolo della violazione del Modello.

All'esito della propria attività di verifica e di controllo, l'OdV, se esprime parere negativo, archivia detta segnalazione, fatta salva la rilevanza dell'evento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari comunque previste dal vigente CCNL secondo le procedure aziendali, al contrario, in caso di parere positivo, comunica tempestivamente la violazione commessa ai vertici aziendali o, se necessario, all'AD.

In caso di **violazione del Modello da parte dei soggetti apicali**, sarà cura dell'OdV darne immediata comunicazione – mediante relazione scritta – all' Amministratore Unico e al Collegio Sindacale di Ataf, i quali provvederanno ad assumere le opportune misure disciplinari previste dalla normativa vigente e/o contrattuali.

Ove le trasgressioni siano commesse dall' Amministratore Unico , l'OdV dovrà riferire all'Assemblea degli azionisti e al Collegio Sindacale.

Qualora si verificano fatti che possano integrare **violazioni del Modello da parte dei collaboratori esterni, dei terzi e dei Partners** che intrattengono rapporti con Ataf, l'OdV, sentito il Responsabile della funzione aziendale delegato alla gestione del rapporto contrattuale in questione, provvede a darne comunicazione – mediante relazione scritta – all' Amministratore Unico ed al Collegio Sindacale.

Nella sua relazione, l'OdV formula i propri rilievi, dando indicazione delle regole del Modello che si assumono violate nonché delle eventuali e più opportune sanzioni applicabili al caso concreto.

7. ENTRATA IN VIGORE

Le disposizioni contenute nel presente Sistema Disciplinare entrano in vigore contemporaneamente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di cui costituisce parte integrante, e dei relativi aggiornamenti.