

SISTEMA DISCIPLINARE

relativo al

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

1. INTRODUZIONE

1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, per brevità, “Decreto”) ha introdotto nell’ordinamento italiano il principio della responsabilità amministrativa degli enti (ossia gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica - di seguito, anche indicati come ‘enti’ o ‘ente’ -; sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale) per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, dai soggetti indicati nell’art. 5 del Decreto (*i.e.*, soggetti “apicali” e soggetti non “apicali” o “in posizione subordinata”).

Nell’ipotesi di commissione, da parte dei soggetti sopra indicati, di uno dei reati elencati nel Decreto, gli enti sono passibili delle sanzioni ivi previste, fatto salvo il caso in cui dimostrino:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, per brevità, “Modello”) idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver nominato un Organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e l’osservanza del Modello ed al suo aggiornamento;
- che l’Organismo abbia effettivamente monitorato il rispetto del Modello e che il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente le misure ivi previste.

Il Legislatore ha ritenuto che, al fine di garantire l’efficacia del Modello, sia altresì necessario adottare, in seno all’ente, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e dei protocolli ad esso connessi così come di seguito definiti (artt. 6 e 7 del Decreto). La rilevanza del sistema disciplinare nell’ambito dei Modelli adottati ai sensi del Decreto ha trovato conferma anche nelle Linee Guida emanate da Confindustria, le quali hanno precisato, quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, che qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare, se comminato a lavoratori subordinati, le procedure previste dall’art. 7 della Legge n. 300 1970 (meglio nota come “Statuto dei Lavoratori”) e/o da normative speciali.

1.2 IL MODELLO ADOTTATO DA ECO.NET S.P.A.

In conformità alle previsioni di cui al D.Lgs. 231/2001, in data 13 marzo 2019, il Consiglio di Amministrazione di Eco.Net S.p.A. ha approvato l’aggiornamento del Modello di

2

Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.Lgs. 231/2001. Il Modello si compone di una “Parte Generale” e di “Parti Speciali”.

Costituiscono altresì parte integrante del Modello:

- **il Codice Etico**
- **il Sistema Disciplinare**

1.3 IL SISTEMA DISCIPLINARE DI ECO.NET S.P.A.

Ai sensi degli art. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate nonché delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico.

Il presente sistema disciplinare, pertanto, intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva, ed è operativo all'interno di Eco.Net S.p.A., non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle norme interne alla società stessa, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

Costituisce violazione del Modello qualsiasi azione o comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o ai principi del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, nonché dall'esito dello stesso, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

Il sistema disciplinare si rivolge, oltre che all'organo di Amministrazione, a quello di controllo e all'Organismo di Vigilanza, anche ai dirigenti, ai lavoratori dipendenti, ai collaboratori esterni, ai fornitori.

2. I SOGGETTI DESTINATARI

2.1 I MEMBRI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

Le norme ed i principi contenuti nel Modello devono essere rispettati, in primo luogo dai soggetti che rivestono, all'interno di Eco.Net S.p.A., una posizione c.d. "apicale". Secondo quanto rubricato all'interno dell'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le persone "*che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*", nonché i soggetti che "*esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso*".

In tale contesto assume rilevanza la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo di Eco.Net S.p.A., quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal Legislatore.

2.2 GLI ALTRI SOGGETTI IN POSIZIONE "APICALE" E L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nel novero dei soggetti in c.d. "posizione apicale", oltre ai membri del CdA e al Collegio Sindacale, devono essere ricompresi anche i dirigenti di Eco.Net S.p.A.

Inoltre, è destinatario del Modello anche l'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV").

Tali soggetti possono essere legati a Eco.Net S.p.A. sia da un rapporto di lavoro subordinato (c.d. "Dirigenti apicali"), sia da altri rapporti di natura privatistica (*i.e.* mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

2.3. I DIPENDENTI

L'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto prescrive l'adozione di un idoneo sistema disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un "apicale".

Assume rilevanza, in tal senso, la posizione di tutti i dipendenti di Eco.Net S.p.A., legati ad esso da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento riconosciuti (*i.e.* Dirigenti non "apicali", quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.; di seguito anche "Dipendenti").

2.4. GLI ALTRI SOGGETTI TENUTI AL RISPETTO DEL MODELLO

Il presente sistema disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche “Terzi Destinatari”) che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura di Eco.Net S.p.A., anche sotto l’aspetto organizzativo, in quanto funzionalmente sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto “apicale”, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la società.

Nell’ambito di tale categoria possono rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con Eco.Net S.p.A. un rapporto di lavoro di natura non subordinata (*i.e.* collaboratori a progetto, consulenti, lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (*i.e.* i medici competenti e, se esterni a Eco.Net S.p.A., i responsabili e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione);
- i contraenti ed i partners.

3. LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente sistema disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive, che siano idonee a ledere l’efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto. Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, elencate secondo un ordine crescente di gravità:

1. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell’ambito delle attività “sensibili” di cui alle “aree a rischio reato” identificate nella fase di risk assessment;
2. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
3. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità di Eco.Net S.p.A. ai sensi del Decreto.

4. LE SANZIONI – TIPOLOGIA E CRITERI DI APPLICAZIONE

Come descritto all'interno del capitolo 3, la condotta tenuta dal lavoratore in violazione delle norme di comportamento previste dal Modello costituisce un illecito disciplinare che comporta l'applicazione delle sanzioni disciplinari. L'articolo 2104 c.c., individuando il dovere di obbedienza a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro debba osservare, nello svolgimento delle proprie mansioni, le disposizioni di natura legale e contrattuale impartite dal datore di lavoro.

In caso di inosservanza di dette disposizioni, il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti al potere sanzionatorio imposti dalla Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), ove applicabili, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, la sanzione deve essere scelta in base:

- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata;
- al pregresso comportamento del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza di precedenti provvedimenti disciplinari;
- alla posizione e alle mansioni svolte dal lavoratore e alle altre circostanze rilevanti.

4.1. LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DEL C.D.A. E DEL COLLEGIO SINDACALE

La violazione del Modello da parte di uno dei membri del C.d.A. e di uno dei membri del Collegio Sindacale va segnalata senza indugio all'OdV dal soggetto che la rileva.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori, l'OdV informa il CdA e Collegio Sindacale.

Il CdA, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede ad assumere, sentito il Collegio Sindacale, una delle seguenti iniziative tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto:

- dichiarazione nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- revoca dei poteri delegati dal Consiglio di Amministrazione o dell'incarico affidato;
- convocazione dell'Assemblea con, all'ordine del giorno, l'adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ivi compreso

l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità dell'amministratore nei confronti della Società e al ristoro dei danni patiti. Nel caso in cui le violazioni del Modello siano ritenute tali da compromettere il rapporto di fiducia con l'amministratore ovvero sussistano comunque gravi ragioni connesse alla tutela dell'interesse e/o dell'immagine della Società, il CdA convoca l'Assemblea per deliberare in merito all'eventuale revoca dell'amministratore.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'OdV informa il CdA per le valutazioni di competenza e affinché si proceda tempestivamente a convocare, sulla scorta di quanto previsto dalla legge e dallo Statuto, l'assemblea degli azionisti, che potrà deliberare la revoca per giusta causa nel rispetto della disciplina di cui all'art. 2400, comma 2, c.c.

4.2. LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI "APICALI" E DELL'ODV

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello adottato da Eco.Net S.p.A. ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei dirigenti, determina l'applicazione delle misure più idonee in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. di riferimento.

Più nello specifico, qualora sia accertata la commissione, da parte di un Dirigente apicale, di una delle violazioni indicate nel capitolo 3, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- a) **Rimprovero verbale:** per le violazioni di cui al n. 1 capitolo 3 sarà applicata la sanzione del rimprovero verbale;
- b) **Ammonizione scritta:** detta sanzione sarà applicata, per le violazioni di cui ai nn. 1 e 2, capitolo 3;
- c) **Multa nella misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto:** detta sanzione sarà applicata per le violazioni di cui ai nn. 1 e 2, capitolo 3;
- d) **Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto:** la suddetta sanzione sarà applicata per le violazioni di cui ai n. 2, capitolo 3;
- e) **Licenziamento per giustificato motivo:** tale sanzione sarà applicata per le violazioni di cui al n. 3, capitolo 3 e nell'ipotesi in cui venga meno il rapporto di fiducia;
- f) **Licenziamento per giusta causa:** per le violazioni di cui al n. 3, capitolo 3 è applicata la sanzione del licenziamento per giusta causa e nell'ipotesi in cui venga meno il rapporto di fiducia.

Qualora sia accertata la commissione, da parte di uno o più membri dell'OdV, di una delle violazioni indicate nel capitolo 3, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- a) **Sospensione dall'incarico e dalla retribuzione:** detta sanzione è applicabile per le violazioni di cui ai nn. 1 e 2, capitolo 3.
- b) **Revoca dall'incarico:** detta sanzione è applicata per le violazioni di cui ai n. 3, capitolo 3.

4.3. LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello e nel Codice Etico, a seconda della gravità dell'infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) **Rimprovero verbale:** per le violazioni di cui al n. 1 capitolo 3 sarà applicata la sanzione del rimprovero verbale;
- b) **Ammonizione scritta:** detta sanzione sarà applicata per le violazioni di cui ai nn. 1 e 2, capitolo 3;
- c) **Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto:** la suddetta sanzione sarà applicata per le violazioni di cui ai n. 2, capitolo 3;
- d) **Licenziamento per giustificato motivo:** tale sanzione sarà applicata per le violazioni di cui al n. 3, capitolo 3 e nell'ipotesi in cui venga meno il rapporto di fiducia;
- e) **Licenziamento per giusta causa:** per le violazioni di cui al n. 3, capitolo 3 è applicata la sanzione del licenziamento per giusta causa e nell'ipotesi in cui venga meno il rapporto di fiducia.
- f) **Ammonizione scritta** al diretto superiore o al responsabile della funzione per “*culpa in vigilando*” nelle ipotesi di cui ai punti b) e c).
- g) **Sospensione dal lavoro** del diretto superiore o del responsabile della funzione per “*culpa in vigilando*” nelle ipotesi di cui ai punti d) e e).

4.4. LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di collaboratori, consulenti, fornitori, partner o altri soggetti terzi collegati a Eco.Net S.p.A., possono determinare l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) ***Applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, non inferiore al 10% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario:*** detta sanzione sarà applicata per le violazioni di cui ai nn. 1 e 2, capitolo 3;
- b) ***Risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con Eco.Net S.p.A.:*** detta sanzione sarà applicata per le violazioni di cui al n. 3 capitolo 3.

Resta salva la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

5. II PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Nel presente paragrafo sono indicate le procedure da seguire in merito all'irrogazione delle sanzioni conseguenti all'eventuale commissione delle violazioni di cui al precedente capitolo 3.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva applicazione della sanzione.

Il procedimento di irrogazione ha inizio a seguito della ricezione, da parte del CdA di Eco.Net S.p.A., della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello.

Più precisamente, l'OdV, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima), ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni. Una volta conclusa l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. L'OdV informa il CdA di Eco.Net S.p.A. sia in caso positivo, sia negativo, ai fini della valutazione dell'eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora il CdA dovesse costatare che la violazione del Modello riscontrata dall'OdV ricomprenda anche una o più violazioni delle previsioni di cui ai regolamenti disciplinari adottati all'interno di Eco.Net S.p.A. e/o della contrattazione collettiva, all'esito del procedimento prescritto potrà essere comminata una sanzione, tra quelle nel concreto applicabili, anche più grave di quella proposta dall'OdV.

a. **Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dirigenti apicali, e dei membri dell'OdV**

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un Dirigente apicale, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili. Nello specifico, il CdA potrà disporre l'allontanamento cautelare del medesimo con effetto immediato per un periodo strettamente necessario all'accertamento dei fatti.

In particolare, l'OdV trasmette al CdA e al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- l'indicazione del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il CdA contesta al Dirigente apicale interessato la violazione constatata dall'OdV, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali osservazioni scritte entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione di contestazione.

Qualora il Dirigente apicale interessato sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno Eco.Net S.p.A., l'applicazione di una delle sanzioni previste al par. 4.2, diverse dal rimprovero verbale, comporterà anche la revoca immediata della procura stessa. Nessuna sanzione potrà essere comminata al Dirigente apicale senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza avergli consentito di esercitare il suo diritto di difesa. I provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 10 giorni dalla ricezione della comunicazione di contestazione da parte del Dirigente apicale.

Entro 10 giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione, il Dirigente apicale potrà far pervenire al CdA e all'OdV osservazioni scritte. Ove il Dirigente apicale ne faccia richiesta scritta, deve essergli altresì garantito il diritto di essere sentito dal CdA e/o dall'OdV anche con l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce.

Entro 30 giorni dall'acquisizione delle difese del lavoratore, il CdA, di concerto con l'OdV, sentito il parere del Collegio Sindacale, conclude l'istruttoria: ove si decida di comminare comunque una sanzione disciplinare, occorre darne comunicazione scritta (salvo il caso di rimprovero verbale) al Dirigente apicale, motivando la decisione assunta. In ogni caso, è inteso che il CdA dovrà applicare tutte le disposizioni previste dalla legge e dal CCNL di riferimento in materia di procedimento disciplinare.

L'OdV verifica l'applicazione della sanzione irrogata.

Inoltre, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il Dirigente apicale interessato può promuovere, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In questo senso la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del Collegio.

b. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un Dipendente, inclusi i Dirigenti c.d. "non apicali", troveranno applicazione, quanto al procedimento di contestazione ed a quello di eventuale irrogazione della sanzione, le previsioni di cui alla lettera b), relative ai "Dirigenti apicali".

c. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette al CdA e al collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- l'indicazione del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il CdA si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Successivamente, è cura del CdA inviare per iscritto al soggetto interessato:

- una comunicazione contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattuale applicabile;

- il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.