

Interporto Orte S.r.l.

Sistema disciplinare ex d. lgs. 231/2001

**SISTEMA DISCIPLINARE EX DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001 N. 231**

INTERPORTO ORTE S.R.L.

Località Piscinale snc – 01028 Orte (VT)

Approvato in data 18/12/2024

INDICE

1. INTRODUZIONE	3
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001	3
1.2 Il Modello di Organizzazione adottato da Interporto Orte ed il Sistema Disciplinare	3
2. I SOGGETTI DESTINATARI	4
2.1. Gli Amministratori.....	4
2.2. Gli altri soggetti posti in posizione apicale.....	5
2.3. L'organo di controllo	5
2.4. I dipendenti	5
2.5. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello.....	5
3. LE CONDOTTE RILEVANTI	6
4. LE SANZIONI.....	7
4.1. Le sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei soggetti in posizione apicale	8
4.2 Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti.....	8
4.3 Le sanzioni nei confronti del revisore legale	9
4.4. Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari	9
5. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	10
5.1. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori...	11
5.2. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti.....	11
5.4. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari....	12

1. INTRODUZIONE

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001

Il D. Lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, il “**Decreto**”) ha introdotto nell’ordinamento italiano il principio della responsabilità amministrativa degli enti (ovvero gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; di seguito, anche collettivamente indicati come ‘Enti’) 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 “in posizione subordinata”).

Nell’ipotesi di commissione, da parte dei soggetti sopra indicati, di uno dei reati elencati nel Decreto, l’Ente è passibile delle sanzioni ivi indicate, fatto salvo il caso in cui dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito “**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 ha effettivamente monitorato sul rispetto del Modello e che il reato è 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 (di seguito “**Sistema Disciplinare**”) idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello stesso e dei suoi elementi, ivi inclusi i Protocolli ad esso connessi (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 dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti (es. Confindustria), le quali hanno precisato, con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili, che qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall’art. 7 della Legge n. 300 del 1970 (meglio nota come ‘Statuto dei lavoratori’) e/o da normative speciali.

1.2 Il Modello di Organizzazione adottato da Interporto Orte ed il Sistema Disciplinare

In conformità alle previsioni di cui al Decreto, l’Organo Amministrativo di Interporto Orte S.r.l. (di seguito “**Interporto Orte**” o la “**Società**”) ha adottato il proprio Modello Organizzativo.

Interporto Orte ha definito un Sistema Disciplinare, volto a sanzionare i comportamenti in violazione delle prescrizioni del proprio Modello e del Decreto in parola, coerente con le norme vigenti e con quelle previste nella contrattazione collettiva.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione “apicale”, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell’ente; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di Interporto Orte S.r.l.

L’instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l’applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall’eventuale instaurazione e/o dall’esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare.

Il presente documento si articola in cinque sezioni: dopo una breve introduzione nella prima sezione, nella seconda sono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste; nella terza, le condotte potenzialmente rilevanti; nella quarta, le sanzioni astrattamente comminabili; nella quinta, il procedimento di contestazione della violazione e irrogazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari dei provvedimenti di esercitare tutti i diritti loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento, nonché le previsioni della contrattazione collettiva, laddove applicabili.

Il presente Sistema Disciplinare, oltre ad essere pubblicato nella intranet aziendale, è affisso presso la sede aziendale, in luogo accessibile a tutti.

2. I SOGGETTI DESTINATARI

2.1. Gli Amministratori

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che – rivestendo funzioni amministrative – sono in posizione cd. “apicale”.

2.2. Gli altri soggetti posti in posizione apicale

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati inoltre dai soggetti che – pur senza far parte dell'organo amministrativo – sono in posizione cd. “apicale”, da intendersi quali soggetti “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 e il controllo” dell'Ente (cfr. art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto).

2.3. L'organo di controllo

Considerata la rilevanza della funzione di controllo svolta, assume altresì un'importanza fondamentale la posizione dei membri dell'Organo di controllo, i quali – pur privi di funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione – sono da annoverare fra i principali destinatari del Modello, e come tali sono destinatari delle sanzioni di seguito previste.

2.4. I dipendenti

Come già specificato, il Decreto prevede 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 soggetto “apicale”.

In tal senso è necessario considerare la posizione di tutti i dipendenti di Interporto Orte legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (i.e. quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.; di seguito, anche i “Dipendenti”).

2.5. 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 che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta per conto della Società (di seguito collettivamente denominati “Terzi Destinatari”).

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

- tutti coloro che intrattengono con Interporto Orte un rapporto di lavoro di natura non subordinata (i.e. i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i contraenti, i partner commerciali;

- i procuratori, gli agenti e chiunque agisca in nome e/o per conto di Interporto Orte S.r.l.;
- i soggetti che svolgono funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (es. i Medici Competenti e, qualora esterni a Interporto Orte S.r.l., i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
- i fornitori.

3. LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello adottato da Interporto Orte e dei suoi elementi costitutivi così come specificati in precedenza.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione e di meritevolezza della “pena” *lato sensu* considerata, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, costituiscono violazioni rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), suscettibili di pregiudicare l’efficacia del Modello.

In particolare:

- 1) violazioni dei principi del Codice di Comportamento o delle procedure interne previste dal Modello;
- 2) violazioni dei principi del Codice di Comportamento o delle procedure interne previste dal Modello che abbiano determinato la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001. Quanto alla materia della salute e sicurezza sul lavoro, sono rilevanti le violazioni di seguito indicate:
- 3) violazione che determini una situazione di concreto pericolo per l’integrità fisica di una o più persone, incluso l’autore della violazione;
- 4) violazione che determini una lesione all’integrità fisica di una o più persone, incluso l’autore della violazione;
- 5) violazione che determini una lesione “grave” ai sensi dell’art. 583, co. 1, cod. pen., all’integrità fisica di una o più persone, incluso l’autore della violazione;
- 6) violazione che determini una lesione “gravissima” ai sensi dell’art. 583, co. 2, cod. pen., all’integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l’autore della violazione.

Inoltre, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente sistema disciplinare la violazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 in materia di segnalazioni di condotte illecite.

In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

- i casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ferme restando le sanzioni amministrative ANAC ai sensi dell'art 21 del citato Decreto;
- i comportamenti ritorsivi in violazione dell'art. 17 D.Lgs. n. 24/2023¹, ossia i comportamenti, atti od omissioni anche solo tentati o minacciati posti in essere in ragione della segnalazione e che provocano o possono provocare direttamente o indirettamente, un danno ingiusto alla persona segnalante o che ha sporto denuncia;
- le condotte di chi ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante, anche con riferimento all'obbligo di riservatezza;
- mancato o inefficiente svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

4. LE SANZIONI

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni contenute nel successivo paragrafo 5, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva, laddove applicabile.

L'individuazione e l'irrogazione della sanzione dovrà tenere conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

In ogni caso, la gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la gravità della condotta ovvero l'evento che quest'ultima ha determinato;
- il livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- la tipologia della violazione compiuta;
- le modalità della condotta;

- l'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;
- le circostanze concrete nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

Costituisce altresì un'aggravante l'aver commesso più violazioni attraverso la stessa condotta, così come il fatto che più soggetti abbiano concorso nella commissione della violazione.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

4.1. Le sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei soggetti in posizione apicale

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un Amministratore o da un soggetto apicale, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- la revoca dall'incarico o, in presenza di un rapporto di lavoro, il licenziamento.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n 1) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto delle previsioni del Modello (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto b);
- b) per le violazioni di cui al n 2) e ss. del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico o del licenziamento;

4.2 Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un soggetto qualificabile come dipendente, saranno applicate le seguenti sanzioni in linea con il CCNL vigente:

- il richiamo verbale;
- l'ammonizione scritta;
- la multa nella misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione nella misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile;
- il licenziamento, con o senza preavviso;

In particolare:

a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale, dell'ammonizione scritta ovvero quella della multa (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto b);

b) per le violazioni di cui al n. 2) e ss. del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della sospensione, quella del licenziamento con preavviso ovvero del licenziamento senza preavviso. Ove l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

4.3 Le sanzioni nei confronti del revisore legale

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte del revisore legale, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- la revoca dell'incarico.

In particolare:

a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della diffida (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto b);

b) per le violazioni di cui al n. 2) e ss. del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della revoca dell'incarico.

4.4. Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, pena l'applicazione di una penale del 10 % ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

In particolare:

a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della risoluzione (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto b);

c) per le violazioni di cui al n. 2) e ss. del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Nel caso in cui le violazioni previste del Capitolo II, siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, Interporto Orte S.r.l. inserisce, nelle lettere di incarico o negli accordi negoziali, apposite clausole che stabiliscano, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

In ogni caso, per tutte le ipotesi sopra descritte (cfr. Cap. III, Par. 1-2-3), in ossequio a quanto previsto dall'art. 19, comma 3 del D.Lgs. n. 24/2023, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante, è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante che possa provocare allo stesso un "danno ingiusto", secondo quanto disposto dall'art. 2, comma 1, lettera m) del D.Lgs. n. 24/2023.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura ritorsiva avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione. Il Datore di lavoro ha l'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione, secondo quanto disposto dall'art. 17, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 24/2023.

5. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Fatto salvo il principio dell'esercizio disciplinare in capo alla Società, l'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede in capo all'Organismo di Vigilanza compiti di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Pertanto, in ogni caso è previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato e non potrà essere archiviato un procedimento disciplinare o irrogata una

sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza, a seguito della ricezione di segnalazioni ovvero dell'acquisizione di informazioni ottenute nel corso della propria attività di vigilanza, valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se risulta essersi effettivamente verificata una violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza è tenuto a identificare la fonte e a vagliare la veridicità di quanto riportato nella segnalazione. La raccolta delle informazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza avviene secondo modalità che assicurino il successivo trattamento confidenziale e riservato del contenuto delle segnalazioni; in nessun caso lo stesso comunica nomi o circostanze che possano tracciare la fonte delle informazioni ricevute. Valutata la sussistenza della violazione, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione al Responsabile Amministrativo ed all'Amministratore, ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

L'Organismo di Vigilanza, in funzione della gravità delle violazioni, potrà attivare i procedimenti di irrogazione delle sanzioni di seguito descritti per le violazioni più gravi ovvero, per quelle meno gravi, dare atto degli eventuali provvedimenti nelle sue relazioni.

5.1. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori

Qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di amministratore, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'organo amministrativo e all'organo di controllo una relazione contenente gli estremi della condotta ed i riscontri documentali.

In assenza di adeguati interventi da parte dell'organo amministrativo, l'O.d.V. valuterà l'opportunità di informare l'Assemblea dei Soci, per le decisioni conseguenti, con particolare riferimento alla revoca dell'organo amministrativo.

5.2. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti

Qualora l'O.d.V. riscontri autonomamente la violazione del Modello da parte di un dipendente di Interporto Orte, ivi compreso un soggetto apicale che non faccia parte del Consiglio di Amministrazione, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dallo Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'O.d.V. trasmette all'organo amministrativo e all'organo di controllo una relazione contenente gli estremi della condotta e i riscontri documentali.

Previa audizione del presunto responsabile in contraddittorio, l'Amministratore (o altro soggetto a ciò delegato), sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà a determinare la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alle risultanze esposte dall'Organismo di vigilanza.

L'O.d.V., cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

5.3. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti del revisore legale

L'Organismo di Vigilanza, qualora riscontri la violazione del Modello da parte del revisore legale, trasmette all'organo amministrativo una relazione contenente gli estremi della condotta ed i riscontri documentali.

Previa audizione del presunto responsabile in contraddittorio, l'organo amministrativo (o altro soggetto a ciò delegato), sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella revoca dall'incarico, l'organo amministrativo provvede a convocare l'Assemblea per le relative deliberazioni.

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

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo, l'O.d.V. trasmette all'organo amministrativo e all'organo di controllo gli estremi della condotta ed i relativi riscontri documentali.

L'organo amministrativo (o altro soggetto a ciò delegato) si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla ricostruzione effettuata dall'O.d.V.

Successivamente, deve essere inviata al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Previa audizione del presunto responsabile in contraddittorio, il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura dell'organo

amministrativo (o altro soggetto a ciò delegato), che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.