

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D. LGS. 231/2001
ALLEGATO F

REGOLAMENTO DISCIPLINARE INTERNO

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

nella riunione del 19 giugno 2020

Visto il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" (di seguito, anche "Decreto");

Visti in particolare gli articoli 6, comma 2 lettera e) e 7, comma 4 lettera b) del Decreto che prevedono l'adozione e l'efficace attuazione di un apposito Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/01, nonché l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, quale condizione specifica per l'esonero della Società dalla relativa responsabilità;

Visto il Modello di Organizzazione e Gestione della Società (di seguito, anche "Modello 231"), comprensivo del relativo Regolamento Disciplinare Interno, periodicamente sottoposto ad aggiornamento come previsto dall'art. 6, comma 1, lettera b);

Visti la Legge n. 190/2012 e il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza di Aria S.p.A. (di seguito PTPCT);

Visto il Codice Etico e di Comportamento che è parte integrante, quale misura di prevenzione di condotte illecite, sia del Modello 231 sia del PTPCT;

Visto l'art. 7 della L. n. 300/1970, nonché i vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dall'Azienda;

Considerato che il rispetto dei principi, delle disposizioni e delle procedure del Modello 231, del Codice Etico e di Comportamento e del PTPCT della Società costituisce parte integrante delle obbligazioni inerenti il rapporto di lavoro e che la relativa violazione configura comportamento censurabile sotto il profilo disciplinare;

DELIBERA DI APPROVARE IL SEGUENTE

REGOLAMENTO DISCIPLINARE INTERNO

1. Il personale di Aria S.p.A., compreso quello dirigente, è tenuto ad osservare scrupolosamente tutte le prescrizioni indicate nel Modello 231, nel Codice Etico e di Comportamento e nel PTPCT di cui in premessa.
2. Per tutto il personale, compreso quello dirigente, in caso di violazioni del Modello 231, del Codice Etico e di Comportamento ovvero del PTPCT, si applicano le sanzioni disciplinari di cui alla Tabella allegata, secondo la procedura e i termini previsti dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali rispettivamente applicabili per ciascun Dipendente o Dirigente.
3. Le sanzioni disciplinari di cui al presente Regolamento sono irrogate all'esito della relativa procedura di accertamento, condotta nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/70) e dalle altre disposizioni normative, nonché del corrispondente CCNL di categoria applicabile, ferme le attribuzioni vigenti dei poteri aziendali e corrispondenti deleghe.
4. Il presente Regolamento viene portato a conoscenza di tutto il personale tramite affissione nei locali aziendali in luogo accessibile a tutti, pubblicazione sulla Intranet della Società ed invio a mezzo mail.

*TABELLA ALLEGATA AL
REGOLAMENTO DISCIPLINARE INTERNO*

SANZIONI DA IRROGARE AL PERSONALE IN CASO DI VIOLAZIONI DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D. LGS. 231/2001, DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO OVVERO DEL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA		
TIPOLOGIA VIOLAZIONE	SANZIONE	
1a MANCANZA LIEVE 2a MANCANZA LIEVE 3a MANCANZA LIEVE 4a MANCANZA LIEVE RECIDIVA NELLE MANCANZE CHE PREVEDONO LA SOSPENSIONE O IN CASO DI MANCANZA GRAVE	BIASIMO VERBALE E ULTERIORE ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE/FORMAZIONE BIASIMO SCRITTO MULTA SOSPENSIONE DA RETRIBUZIONE E DA SERVIZIO LICENZIAMENTO DISCIPLINARE	Max 4 ore di retribuzione Max 10 giorni
DEFINIZIONI		
MANCANZA LIEVE	<ul style="list-style-type: none"> - Omissione di comunicazioni o informazioni, dovute o richieste, nei confronti dell'Organismo di Vigilanza o del Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT); all'omissione è equiparato il caso di informazioni non corrispondenti a quanto richiesto o dovuto, incomplete o generiche al punto da non essere utili ai fini della richiesta; - Violazione delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione o del Codice Etico e di Comportamento o del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza; 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Inadempimento di specifiche richieste di collaborazione del RPCT o dell'OdV.
<p>MANCANZA GRAVE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Violazioni analoghe a quelle sanzionate con sanzione non superiore alla sospensione dalla retribuzione o dal servizio ma che non possono essere qualificate come mancanze lievi in considerazione della gravità della violazione, del grado di partecipazione soggettiva alle stesse da parte dell'autore o delle conseguenze economiche e di immagine per la società; - Condotte penalmente illecite in danno della società, anche a titolo di tentativo. In caso di reati perseguibili a querela o altra condizione di procedibilità o in caso di estinzione del reato o della pena, si prescinde dalla condizione di procedibilità penale o dalla causa di estinzione del reato o della pena; - Reati che possono essere fonte di responsabilità per la società ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001; - Altre condotte illecite gravi, anche a livello di tentativo, che possono essere fonte di responsabilità per la società nei confronti di terzi o di una pubblica amministrazione; - Violazioni di gravità tale da compromettere il rapporto di fiducia dell'azienda nei confronti del dipendente.