

SISTEMA DISCIPLINARE

relativo al

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001 PESCARA GAS SPA CON SOCIO UNICO

1. Il Sistema Disciplinare di Pescara Gas S.p.A. Con socio unico

Il Sistema Disciplinare adottato da Pescara Gas consiste in una serie di precetti aventi natura interna all'azienda e finalizzati a sanzionare principalmente i comportamenti posti in essere in violazione al Modello da soggetti in posizione apicale, cioè a dire che abbiano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale oppure ancora potere di gestione e controllo dell'Ente; oltre a costoro, anche coloro i quali, sottoposti ad altrui direzione o controllo, operano comunque in nome e per conto di Pescara Gas. L'irrogazione di sanzioni disciplinari a carico di coloro i quali si rendano responsabili delle violazioni anzidette, prescinde dall'instaurazione di eventuali procedimenti penali

instaurati dalla Magistratura ed aventi ad oggetto la violazione della normativa prevista dal Decreto.

Il sistema sanzionatorio previsto nel presente documento, non preclude in alcun modo l'esercizio dei legittimi diritti spettanti ai lavoratori, quali ad esempio la possibilità di contestare od opporsi ai provvedimenti disciplinari azionati dalla Società secondo la normativa vigente.

Il presente Sistema Disciplinare, oltre ad essere consegnato anche per via telematica a tutti i soggetti cui si riferisce, è affisso presso la sede aziendale, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita l'effettiva conoscenza da parte dei soggetti destinatari meglio specificati di seguito.

2. SOGGETTI DESTINATARI

- Amministratori, Sindaci e soggetti in posizione apicale

Le disposizioni contenute nel Modello e nei protocolli adottati da Pescara Gas devono essere rispettati innanzitutto dai soggetti che rivestono posizione apicale all'interno dell'azienda. Sono infatti costoro che, ai sensi dell'art. 5, comma I, lett. A) del Decreto, *"rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale"* o che *"esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo"* dell'Ente.

Attesa la definizione data dal Decreto, si possono annoverare tra i soggetti in posizione apicale della Pescara Gas, esclusivamente l'amministratore unico ed i sindaci.

- I dipendenti Pescara Gas

Oltre ai soggetti in posizione apicale, l'art. 7, IV comma, lett. b) del Decreto prescrive che le sanzioni previste dal Sistema Disciplinare siano applicate anche ai dipendenti che siano sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale". In tal senso, dunque, assume rilevanza la posizione giuridica rivestita da tutti coloro i quali siano legati alla Pescara Gas da un rapporto di lavoro di natura subordinata, indipendentemente dalle mansioni o categorie riconosciute a livello aziendale o sindacale, di particolare importanza è la circostanza per cui rientrano in tale disciplina anche i Dipendenti cui vengano assegnati compiti inerenti funzioni legate alla salute e sicurezza sul lavoro (ad es. il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, gli Addetti al Primi Soccorso, gli Addetti alla Protezione Incendi, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza).

- Altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Oltre ai soggetti specificati nei paragrafi precedenti, il Sistema Disciplinare deve essere rispettato anche da soggetti differenti (c.d. "Destinatari"), i quali sono tenuti ad ogni modo all'osservanza dei precetti disposti nel Modello in virtù del rapporto funzionale che li lega alla Società, ovvero

del rapporto di direzione e vigilanza cui sono sottoposti nei riguardi di un soggetto apicale, ovvero ancora dal fatto che operano direttamente od indirettamente per Pescara Gas.

Nell'alveo di tali figure professionali, debbono farsi rientrare tutti color i quali hanno un rapporto di lavoro con Pescara Gas non di natura subordinata (co.co.pro., consulenti esterni, lavoratori in somministrazione), collaboratori, agenti, professionisti esterni nominati in relazione ad obblighi scaturenti ex T.U. 81/2008, partner d'affari, fornitori.

3. LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini della possibile irrogazione delle sanzioni di seguito previste, sono da considerarsi come lesive del Modello tutte le condotte, commissive od omissive (anche solo di natura colposa), poste in essere dai soggetti destinatari specificati in precedenza e che siano idonee a compromettere l'efficacia del Modello quale strumento idoneo alla prevenzione di condotte configgenti con la disciplina del Decreto.

Nel rispetto di quanto previsto dal Codice Civile in materia di proporzionalità delle sanzioni (art. 2106 c.c.) e nel rispetto dello Statuto dei lavoratori (L. 300/1970), si riportano qui di seguito un elenco delle sanzioni applicabili ai dipendenti in relazione alla crescente gravità dell'infrazione commessa:

1. Mancato rispetto dei protocolli disciplinati nell'ambito delle attività "sensibili" identificabili attraverso le aree "a rischio" identificate nelle singole parti speciali, salva la configurabilità di una delle ipotesi di cui ai nr. Sub 2) e 3);
2. Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione possa integrare il solo fatto di uno dei reati previsti dal Decreto;
3. Mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal decreto o comunque sussista la possibilità che sia contestata alla società la responsabilità ai sensi del decreto;

Con riferimento, invece, alle violazioni del T.U. 81/2008 recante la disciplina della salute e sicurezza dei lavoratori:

4. Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione comporti un concreto pericolo per l'integrità fisica di uno o più dipendenti, incluso l'autore della violazione e sempre che non ricorra una delle ipotesi di cui ai punti nn. 5), 6) e 7);
5. Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini un'effettiva lesione dell'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle ipotesi di cui ai punti nn. 6) e 7);
6. Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini un'effettiva lesione dell'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, qualificabile

come grave ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 583, comma 1 c.p. e salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al successivo punto sub 7);

7. Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini un'effettiva lesione dell'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, qualificabile come gravissima ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 583, comma 1 c.p.
8. Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione integri la fattispecie dell'omicidio colposo con violazione dell'art. 55 co. 2 del d. lgs. 81/2008 e s.m.i.

4. LE SANZIONI

Di seguito verranno riportate le sanzioni irrogabili a fronte dell'integrazione di una delle condotte rilevanti individuate nel paragrafo precedente. L'eventuale irrogazione di tali sanzioni, come accennato, potrà avvenire sempre e solo nel rispetto del principio di proporzionalità ed adeguatezza e comunque nel rispetto delle direttive contenute nel successivo paragrafo nonché di tutto quanto disposto dalla contrattazione collettiva, laddove rinvenibile.

Pertanto, verranno presi in considerazione i seguenti elementi:

1. Gravità della condotta;
2. Tipologia della violazione compiuta;
3. Circostanze nelle quali si è verificata;
4. Modalità della condotta;

Qualora dovesse ritenersi di applicare un aggravamento della sanzione, si terranno in considerazione i seguenti elementi:

5. Eventuale commissione di diverse violazioni rientranti nel medesimo evento causale, nel qual caso verrà applicata la sanzione prevista per la commissione dell'evento ritenuto di maggiore gravità;
6. L'aver commesso la violazione con l'ausilio di una o più persone;
7. L'aver già posto in essere il fatto in precedenza (c.d. recidiva);

E' fatta salvo, nonostante l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al presente documento, il diritto della Pescara Gas ad agire per il risarcimento del danno eventualmente causato alla società da coloro i quali si dovessero rendere colpevoli delle violazioni del Modello.

a) Le Sanzioni per amministratori, Sindaci e soggetti in posizione apicale.

Di seguito l'elencazione delle sanzioni irrogabili agli Amministratori ed ai Sindaci:

- 1) richiamo scritto (per violazioni di cui ai nn. 1) e 5) del paragrafo 3);

- 2) diffida (per violazioni di cui ai nn. 1), 2), 5) e 6) del paragrafo 3);
- 3) decurtazione degli emolumenti (per violazioni di cui ai nn. 2), 3), 6) e 7) del paragrafo 3);
- 4) revoca dell'incarico (per violazioni di cui ai nn. 3), 4), 7) e 8) del paragrafo 3).

Nell'ipotesi in cui la sanzione dovesse essere irrogata ad un Amministratore legato alla società da rapporto di lavoro di natura subordinata, le sanzioni saranno quelle previste per i Dipendenti specificate nel prosieguo. In tal caso, qualora fosse comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, si dovrà provvedere anche alla revoca ed alla nuova nomina dell'Amministratore incaricato.

Le violazioni delle regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico commesse dai dirigenti apicali, dal Direttore Amministrativo e dai dirigenti con delega di funzioni ai sensi del d.lgs. 231/01, ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della l. n. 300/1970, sono sanzionate come segue:

- Richiamo verbale (violazioni di cui ai nr 1) e 5) del par. 3);
- Richiamo scritto (violazioni di cui ai nr 1), 2), 5) e 6) del par. 3);
- Multa nella misura massima prevista dal CCNL applicabile (violazioni di cui ai nr 2) e 6) del par. 3);
- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione (violazioni di cui ai nr. 3) e 7) del par. 3);
- Licenziamento con o senza preavviso (violazioni di cui ai nr. 3), 4), 7) e 8) del par. 3), a seconda se sia tale da consentire o meno la prosecuzione anche temporanea del rapporto di lavoro. Il Provvedimento è adottato dall'Amministratore Unico, sentito l'OdV ed informato il Socio Unico.

Nei contratti individuali stipulati con i dirigenti della Società, o in apposita lettera sottoscritta per accettazione, sono espressamente indicati gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello loro riferite che possono comportare la risoluzione anticipata del rapporto.

b) Sanzioni per i Dipendenti.

Ai dipendenti sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale che violano le prescrizioni del Codice Etico e del Modello, ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della l. n. 300/1970, sono irrogabili le sanzioni previste dai CCNL dei settori di appartenenza, nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità della gravità dell'infrazione. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Nello specifico, possono essere irrogate le seguenti sanzioni:

- il rimprovero verbale o il richiamo scritto (qualora la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico configuri lieve irregolarità. Il provvedimento è adottato dal dirigente responsabile della struttura alla quale il dipendente è assegnato nel momento in cui si verifica l'infrazione);
- la multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione (qualora sia commessa, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, altra irregolarità di cui al punto precedente. Detto provvedimento si applica altresì nel caso di violazioni più gravi, sempre che da tale violazione non derivi un pregiudizio alla normale attività della Società. Il provvedimento è adottato dall'Amministratore Unico, sentito l'OdV);
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo massimo di 5 giorni (qualora la violazione commessa determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni aziendali. Tale provvedimento si applica altresì nei casi in cui, pur non trattandosi di infrazioni così gravi da rendere applicabile una maggiore sanzione, esse abbiano, comunque, rilievo tale da non trovare adeguata collocazione tra le violazioni descritte nei punti precedenti. La sanzione è comminata dall'Amministratore Unico, sentito l'OdV);
- il licenziamento con preavviso (in caso di grave violazione del Codice o del Modello tale da configurare un notevole inadempimento);
- il licenziamento senza preavviso (qualora la violazione commessa sia di gravità tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia con la Società e da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro).

c) Le Sanzioni per i Destinatari.

La violazione, da parte di collaboratori, consulenti, fornitori, subappaltatori e *partner* commerciali o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice, ovvero l'eventuale commissione dei reati rilevanti ai fini del d.lgs. 231/01, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

I contratti infatti devono prevedere l'applicazione di una penale ovvero una clausola di risoluzione del rapporto per gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello e del Codice, fatto salvo per la Società il diritto al risarcimento del danno nei riguardi di colui il quale ha materialmente commesso il fatto illecito.

In particolare:

nel caso di violazione delle prescrizioni di cui ai nr. 1), 2), 5) e 6) del Par. 3, sarà applicata la sanzione della Diffida al puntuale rispetto del Modello ovvero della penale (convenzionalmente prevista nei contratti in misura del 10% del totale pattuito in favore dei Terzi), ovvero ancora della risoluzione del contratto, a seconda della gravità dell'infrazione commessa;

nel caso di violazione delle prescrizioni di cui ai nr. 3) e 7) del Par. 3, sarà applicata la sanzione della penale (convenzionalmente prevista nei contratti in misura del 10% del totale pattuito in favore dei Terzi) ovvero della risoluzione del contratto, a seconda della gravità dell'infrazione commessa;

nel caso di violazione delle prescrizioni di cui ai nr. 4) e 8) del Par. 3, sarà applicata la sanzione della risoluzione del contratto.

Qualora trattasi di violazioni commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere e servizi, le sanzioni saranno comminate nei riguardi del somministratore o dell'appaltatore.

Nelle clausole contrattuali che la Pescara Gas andrà a sottoscrivere con i terzi destinatari, saranno incluse le possibili irrogazioni di sanzioni previste dal presente Sistema Disciplinare.

5) MODALITA' DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Nel presente paragrafo sono indicate tutte le procedure da seguire per addivenire all'irrogazione delle sanzioni conseguenti le violazioni del Modello e del Codice, meglio precisate nel paragrafo n. 3.

La prima fase di fondamentale importanza consiste nella valutazione da parte dell'OdV dell'eventuale riscontro di violazioni al Modello che gli possano pervenire, sia attraverso l'attività di vigilanza e verifica, sia attraverso segnalazioni esplicite od in forma anonima. Nel caso di segnalazioni in forma anonima, sarà l'OdV a valutare, dopo attenta analisi della fondatezza della notizia pervenuta, se trasmettere o meno i fatti a fini sanzionatori ovvero quali semplici violazioni alla normativa che non integrino ad ogni modo le fattispecie contemplate nel Decreto.

a) Nei riguardi di Amministratori, dei Sindaci e dei soggetti in posizione apicale.

Qualora la violazione del Modello avvenga ad opera di un Amministratore che non abbia rapporto di lavoro di natura subordinata con l'Azienda, l'OdV trasmette al Socio unico una relazione nella quale è chiaramente dettagliata:

- La condotta posta in essere;

- Le prescrizioni del Modello che risultano violate;
- I dati identificativi del soggetto che ha commesso la violazione;
- Eventuali elementi probatori a riscontro dei fatti esposti in narrativa;
- Proposta di sanzione disciplinare ritenuta opportuna in relazione alla fattispecie verificatesi;

Il Socio Unico ha dieci giorni di tempo, dopo aver ricevuto la relazione da parte dell'OdV, per convocare dinanzi a sé il soggetto responsabile, con un preavviso di almeno venti giorni consecutivi anche non lavorativi e comunque non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione da parte dell'OdV.

La convocazione deve essere effettuata in forma scritta, contenere la descrizione della condotta contestata e delle prescrizioni del Modello violate nonché l'avvertimento che l'interessato può far pervenire all'Assemblea eventuali memorie scritte in sua difesa fino a tre giorni prima ovvero difendersi verbalmente in sede di audizione.

La comunicazione deve essere sottoscritta dal legale rappresentante o dalla maggioranza dei membri dell'assemblea; alla convocazione deve essere invitato a partecipare anche l'OdV e questa si svolge mediante l'audizione obbligatoria dell'interessato, l'acquisizione di eventuali memorie a difesa e le indagini ritenute opportune in relazione al caso di specie.

Tutte le sanzioni che il socio unico ritiene opportuno irrogare devono essere adeguatamente motivate: nel caso di irrogazione di sanzione consistente nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dell'incarico, i soci sottoscrivono formalmente l'atto. La sanzione è formalmente comunicata al soggetto interessato ed all'OdV, per le opportune verifiche.

Qualora si tratti di un Amministratore legato alla società da un rapporto di lavoro di natura subordinata, ferma restando la procedura su innanzi descritta, quest'ultimo può promuovere, nel termine di venti giorni seguenti dalla comunicazione ufficiale della sanzione ricevuta, la costituzione di un collegio arbitrale in ragione di quanto previsto dalla contrattazione collettiva, con ciò sospendendo gli effetti della sanzione fino al pronunciamento del collegio.

b) Nei riguardi dei Dipendenti

La disciplina concernente l'irrogazione di sanzioni a carico dei Dipendenti o dirigenti non apicali è la medesima già descritta nelle sezioni precedenti, ad eccezione della sostituzione del socio unico con l'amministratore unico e fatta salva la possibilità di promuovere, nel termine di venti giorni seguenti dalla comunicazione ufficiale della sanzione ricevuta, la costituzione di un collegio arbitrale in ragione di quanto previsto dalla contrattazione collettiva, con ciò sospendendo gli effetti della sanzione fino al pronunciamento del collegio.

c) Nei riguardi dei Destinatari

Qualora venga riscontrata la violazione del Modello da parte dei Destinatari, l'OdV trasmette senza indugio all'amministratore unico ed al responsabile della gestione del rapporto contrattuale in oggetto, una relazione nella quale specificare:

- La condotta posta in essere;
- Le prescrizioni del Modello che risultano violate;
- I dati identificativi del soggetto che ha commesso la violazione;
- Eventuali elementi probatori a riscontro dei fatti esposti in narrativa;
- Proposta di sanzione disciplinare ritenuta opportuna in relazione alla fattispecie verificata;

Il responsabile del rapporto contrattuale, entro e non oltre giorni 10 dalla trasmissione del rapporto da parte dell'OdV, provvede a pronunciarsi in merito all'eventuale applicazione di una misura sanzionatoria e, nel caso di discostamento da quanto proposto dall'OdV, corredato da congrua motivazione.

E' lo stesso responsabile individuato in relazione al rapporto contrattuale considerato a comunicare formalmente all'interessato le determinazioni assunte; spetta all'OdV vigilare sull'esatta osservanza ed applicazione della sanzione.

