



REGOLAMENTO AZIENDALE E SISTEMA DISCIPLINARE

Rev. 30.09.2021	Il Regolamento Aziendale e Sistema Disciplinare è stato adottato da Atlantico S.p.A. con delibera dell'Amministratore Unico.
-----------------	--

Il presente documento si compone di n. 7 pagine.



Sommario

1	Principi generali e ambito di applicazione.....	3
2	Tipizzazione degli illeciti	4
3	Sanzioni.....	5
4	Procedimento	6



1 Principi generali e ambito di applicazione

I principi, le procedure e gli obblighi contenuti nel Modello Organizzativo adottato da Atlantico S.p.A. costituiscono obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c.c. e degli artt. 6 comma 2 e 7 comma quarto, lett. b), D.Lgs. n. 231/2001.

Il presente Sistema Disciplinare costituisce il complesso organico delle prescrizioni regolanti le procedure interne di rilevazione, accertamento, contestazione della violazione del Modello Organizzativo (comprensivo del Codice Etico), nonché di successiva punizione del trasgressore.

Esso costituisce parte integrante del regolamento aziendale interno ed è conforme alle norme ed ai principi contenuti nello Statuto dei Lavoratori (L. 20 maggio 1970, n. 300), con riguardo ai diritti ed alle garanzie del lavoratore, nonché alle prescrizioni di cui al CCNL applicabile nei confronti dell'interessato.

L'obbligo espresso di rispettare le disposizioni del Modello Organizzativo viene altresì ribadito nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati dalla Società con i terzi.

Per ogni trasgressione troveranno applicazione sanzioni disciplinari proporzionate e adeguate, nel rispetto dell'art. 2106 c.c., alla gravità del fatto e comunque valutate in base ai seguenti criteri:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, dolo o colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- collocazione gerarchica/funzionale dell'autore della violazione;
- conseguenze e potenzialità di danno per la società;
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti/attenuanti;
- eventuale concorso di più soggetti;
- recidiva.

La violazione commessa configura un illecito disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie a carico del soggetto agente.

I principi enunciati trovano applicazione anche nelle ipotesi di violazione dei doveri di riservatezza e delle garanzie stabilite dalla L. 179/2017 in materia di *whistleblowing* a favore dei dipendenti o collaboratori della società che segnalino una violazione anche tentata del modello organizzativo. Resta fermo, inoltre, che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Del pari, a norma del successivo co. 2-quater, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, così come sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.



È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

2 Tipizzazione degli illeciti

Costituiscono illeciti sanzionabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare le violazioni delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo (Parte Generale e Parte Speciale) e nel Codice Etico adottati dalla Società, nonché nei documenti ivi richiamati.

In particolare, sono direttamente sanzionabili ai sensi degli artt. 5 lett. b) e 7 D.lgs. 231/2001 le seguenti condotte:

- 1) Violazione dolosa o colposa dei principi generali, delle procedure, delle prassi, dei protocolli e delle istruzioni operative contenute o comunque richiamate nel Modello Organizzativo (Parte Generale e Parte Speciale), ivi comprese quali parti integranti del Modello 231 le procedure ed istruzioni operative contenute nel Sistema di Gestione Integrata per la Qualità, l'Ambiente, l'Energia e la salute e sicurezza adottato dalla società;
- 2) Inottemperanza dolosa o colposa ai principi di trasparenza e verificabilità, in particolare violazione del sistema di controllo interno, ovvero sottrazione, nascondimento, alterazione di elementi documentali o materiali o impedimento del controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- 3) Inottemperanza dolosa o colposa agli obblighi di notifica ed informazione all'Organismo di Vigilanza relativamente alla verifica o commissione di condotte o fatti integranti i reati presupposto della responsabilità dell'ente enucleati agli artt. 24 e ss. D.lgs. 231/2001, anche nella forma del tentativo di reato, ovvero sintomatici di violazioni del Modello Organizzativo (Parte Generale e Speciale) o del Codice Etico della società;
- 4) inosservanza dolosa o colposa dei principi e delle regole di comportamento espresse nel Codice Etico;
- 5) Violazione dolosa o colposa delle disposizioni relative ai poteri di firma e al Sistema di Deleghe e Procure della società;
- 6) Omessa vigilanza dolosa o colposa nei confronti di eventuali lavoratori subordinati o sottoposti circa l'osservanza delle procedure, prassi, protocolli ed istruzioni operative contenute nel Modello Organizzativo o in documenti da esso richiamati rispetto alle aree e funzioni di rispettiva appartenenza;
- 7) Commissione dolosa o colposa di uno o più reati presupposti individuati dagli artt. 24 e ss. D.lgs. 231/2001 anche nella forma del tentativo di reato;
- 8) Violazione dei doveri di riservatezza e delle garanzie stabilite dalla L. 179/2017 in materia di *whistleblowing* a favore dei dipendenti o collaboratori della società che segnalino una violazione anche tentata del modello organizzativo.



3 Sanzioni

In particolare, per le violazioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo adottato dalla società trovano applicazione le seguenti misure sanzionatorie:

- Per i **Soggetti Apicali**, la censura scritta, la sospensione o la revoca della carica attribuita nell'organizzazione societaria;
- per i **Dirigenti e Quadri**, misure nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ("CCNL Dirigenti");
- per i **Lavoratori dipendenti** - che non abbiano la qualifica di dirigenti o quadri - sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 cod. civ. e dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, L. 300/1970, nel rispetto delle prescrizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile; ^[1]_[SEPP]
- per i diversi **Stakeholders**, in particolare per **Consulenti, Collaboratori, Agenti, Intermediari, terzi fornitori**, clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria, salvo la richiesta di risarcimento danni, inserite nell'articolato dei modelli negoziali.
- misure alternative che inducano al rispetto delle suddette disposizioni, nei confronti di coloro verso i quali non è possibile applicare le misure sopra previste.

L'Organismo di Vigilanza vigila sull'effettiva ed efficace applicazione delle misure sanzionatorie.

Nel caso in cui con una sola azione od omissione vengano commesse più infrazioni, ciascuna delle quali punita con una sanzione specifica, verrà irrogata la sanzione più grave.

Il Modello Organizzativo è portato a conoscenza di tutti i Dipendenti e Collaboratori mediante affissione in bacheca, consegna di copia anche informatica dello stesso, nonché attraverso la tenuta di specifici corsi informativi e formativi.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti e Collaboratori in violazione delle singole regole comportamentali costituiscono inadempimento alle obbligazioni principali del rapporto di lavoro e configurano illeciti di natura disciplinare.

Le sanzioni rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente e dal Regolamento disciplinare aziendale, per le sanzioni assunte dal vigente Contratto Collettivo Nazionale.

^[1]_[SEPP] In particolare, l'inosservanza dei doveri e delle prescrizioni comporta, a seconda dell'entità della violazione valutata in base alle prescrizioni del CCNL, l'applicazione dei seguenti provvedimenti sanzionatori:

- 1) Incorre nei provvedimenti di **Rimprovero scritto** il lavoratore che si renda per colpa, negligenza, imprudenza, imperizia, responsabile di taluno degli illeciti tipizzati ai nn. Da 1 a 8 del presente sistema disciplinare, in particolare violi colposamente le procedure interne previste dal presente Modello Organizzativo (ad es. che con colpa non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni



- prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adottati, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- 2) Incorre, nelle medesime ipotesi, tuttavia per i fatti di maggior gravità, nel provvedimento di **Multa** di importo variabile fino al massimo di 4 ore di retribuzione, ovvero nel provvedimento di Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
 - 3) Incorre, infine, nel provvedimento di **Licenziamento** il lavoratore che si renda per dolo responsabile degli illeciti tipizzati ai nn. Da 1 a 8 del presente sistema disciplinare, in particolare adottati, nell'espletamento delle proprie mansioni o attività un comportamento doloso in violazione delle prescrizioni del Modello Organizzativo, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal D. Lgs. n. 231/2001 anche solo in via cautelare ovvero da integrare gli elementi costitutivi di un reato presupposto di cui agli artt. 24 e ss. D.lgs. cit.

Le sanzioni di cui ai punti 2 e 3 saranno commisurate alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidività si terrà conto anche ai fini della comminazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al *Management* aziendale.

Le violazioni del Modello per quanto questo risulti applicabile a diversi stakeholders, quali soggetti Terzi, Fornitori di beni e/o di servizi, Consulenti e Collaboratori esterni - fatta salva l'azione di risarcimento di eventuali danni sofferti dalla società -, comporterà l'applicazione immediata delle misure previste quali clausole contrattuali risolutive negli atti di conferimento dell'incarico. Le violazioni danno luogo alla risoluzione del rapporto contrattuale per inadempimento imputabile ai sensi dell'art. 1453 c.c., ovvero comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto nei modi previsti dall'art. 1456 c.c.

A tal fine la società provvederà ad inserire una "clausola risolutiva espressa" nel contratto di conferimento d'incarico, ovvero nel documento che sostanzia l'instaurazione di un rapporto continuativo tra la società ed il Collaboratore esterno, anche mediante una modifica del contratto da tempo stipulato che ne risulti privo, ove possibile.

La società potrà sottoporre a tali soggetti, anche successivamente all'instaurazione del rapporto, un modulo di dichiarazione di conoscenza e presa d'atto della vigenza del Codice Etico e del Modello Organizzativo.

4 Procedimento

L'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle proprie funzioni di vigilanza del Modello Organizzativo è chiamato a rilevare eventuali violazioni, accertandole direttamente, nel corso di verifiche, ispezioni, controlli, ovvero indirettamente, a fronte di segnalazioni e comunicazioni inviate dal Responsabile



del Servizio interessato, o dal responsabile della Direzione Personale, ovvero dal singolo collaboratore, anche in forma anonima.

Ove sia rilevata una possibile violazione, l'Organismo di Vigilanza espletterà un'attività istruttoria volta all'accertamento della violazione e della sua gravità, nel rispetto delle prescrizioni e dei principi di tutela del Lavoratore sanciti nello Statuto dei Lavoratori, nonché delle procedure all'uopo previste dal CCNL applicato.

All'esito ne verrà data comunicazione formale all'Organo dirigente che, quale Datore di lavoro, attiverà la procedura disciplinare, fatto salvo l'eventuale controllo del Giudice del Lavoro e/o di eventuali Organi conciliatori, se attivabili.

Sebbene resti in capo al Datore di lavoro l'irrogazione della sanzione disciplinare, l'Organismo di Vigilanza potrà fornire parere consultivo (non obbligatorio, né vincolante) circa la congruità della sanzione individuata e la sua concreta attitudine ad eliminare la reiterazione della violazione, come ulteriori violazioni della medesima specie.

Le disposizioni del presente Sistema Disciplinare Interno della società sono soggette a coordinamento automatico con le previsioni modificative o integrative del vigente CCNL applicabile.