



**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ex D.Lgs. 231/2001
integrato con sistema anticorruzione**

Allegato 1: IL SISTEMA DISCIPLINARE 231

**Rev. 1 - Approvato da A.U. il 21 giugno 2024
F.TO**

Il Sistema Disciplinare 231

❖ Inquadramento e Linee Generali

Condizioni necessarie per garantire l'effettività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (MOGC) ed una efficace azione dell'Organismo di Vigilanza è la definizione di un sistema disciplinare commisurato alla violazione dei Protocolli e/o di ulteriori regole del Modello e del Codice Etico e di Comportamento.

Tale sistema disciplinare costituisce - per legge - un *requisito essenziale* ai fini della giuridica validità del Modello e dell'eventuale operatività dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società:

- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 231/2001 prescrive: *"In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze ... e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*;

- l'art. 6, comma 2 bis, del D.Lgs. 231/2001 dispone: *"I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: ... d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate"*.

Quest'ultima disposizione si riferisce all'importante istituto del *whistleblowing* che:

a) nel settore del pubblico impiego è stato introdotto dalla Legge 190/2012 attraverso l'inserimento dell'art. 54 bis nel D.Lgs. 165/2001 (*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*);

b) nel settore del rapporto di lavoro privato ha esteso pari tutela pubblicistica attraverso la Legge 30 novembre 2017 n. 179 (*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*), poi superata dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*).

Avuto specifico riguardo agli effetti disciplinari, l'art. 21, II comma, del succitato D.Lgs. 24/2023 ha previsto: *«2. I soggetti del settore privato ... prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1»*.

Una premessa fondamentale - di ordine generale - alla comprensione del *Sistema Disciplinare* quale parte essenziale del MOGC e del relativo Codice Etico e di Comportamento adottati da ADR Trasporti S.R.L. è che:

- l'avvio/conclusione di un procedimento disciplinare e delle relative sanzioni è assolutamente indipendente rispetto all'esistenza o all'esito di un procedimento penale eventualmente avviato e/o condotto in parallelo dall'Autorità Giudiziaria ordinaria (in epoca precedente o successiva), rimanendo ferma solo l'eventuale *facoltà* di sospensione del procedimento disciplinare in attesa della conclusione del processo penale, ove instaurato (evenienza ovviamente da escludere in presenza di illiceità che non raggiungono la soglia della rilevanza penale).

Di certo: la condotta illecita tenuta da un lavoratore, da un dipendente o da un destinatario *tout court* del MOGC, può assumere una «plurima valenza patologica»¹, potendo costituire un reato (di pertinenza del Pubblico Ministero) ma anche un semplice illecito disciplinare, sanzionabile dal datore di Lavoro o da altro organo competente (di ordine professionale, ordine militare, federazione sportiva, etc.).

Dal punto di vista sistematico: vige il principio di piena autonomia tra procedimento penale e procedimento disciplinare.

Il criterio di fondo è che ogni settore lavoristico, o dell'ordinamento giuridico in genere, può liberamente decidere - in piena autonomia ed indipendentemente dalla consumazione di eventuali reati di natura penale - le proprie regole disciplinari, sia dal punto di vista sostanziale che dal punto di vista processuale².

Ciò vale *a fortiori* nell'ambito di una struttura societaria che ha adottato un Modello 231, in cui dunque è lo stesso Legislatore ad *imporre* espressamente l'adozione di un autonomo sistema disciplinare che sovrintenda e punisca "il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

❖ Sistema Disciplinare 231 di ADR Trasporti S.R.L.

Quanto sopra premesso - e cioè la piena libertà di ADR Trasporti S.R.L. di adottare un proprio ed autonomo sistema disciplinare, sia dal punto di vista sostanziale che dal punto di vista processuale - la Società intende spontaneamente adottare un *sistema disciplinare misto*, ovvero:

A) Dal punto di vista procedurale, rispettare le procedure dell'art. 7 dello *Statuto dei Lavoratori*³ e del *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro* applicabile ai singoli dipendenti (nel

¹TENORE, *Illecito penale e procedimento disciplinare*, in NOVIELLO-TENORE, *La responsabilità e il procedimento disciplinare nel pubblico impiego privatizzato*, Milano, 2002, p. 278.

²A mero titolo di esempio, si muovono in questi termini: la Legge 31 dicembre 2012, n. 247 recante "Nuova disciplina dell'ordinamento della professione forense", il cui art. 54 della nuova legge professionale stabilisce: «il procedimento disciplinare si svolge ed è definito con procedura e con valutazioni autonome rispetto al processo penale avente per oggetto i medesimi fatti»; il D.Lgs. 15 marzo 2010, n. 66 recante il "Codice dell'ordinamento militare"; eccetera.

³Art. 7 (Sanzioni disciplinari): "Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre, la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni. 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. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione".

caso di *ADR Trasporti S.R.L.* è il *CCNL logistica, trasporto e spedizione*) limitandosi ad integrarle con ulteriori regole e principi.

Tra le dirette conseguenze di tale scelta è, ad esempio, che la parte del Modello 231 che contempla il presente Sistema Disciplinare dovrà obbligatoriamente essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti, ai sensi del predetto art. 7.

B) Dal punto di vista sostanziale, il presente Sistema Disciplinare indicherà le principali situazioni censurabili alla stregua di *colpa di rilevanza disciplinare* per inosservanza del MOGC o del Codice Etico e di Comportamento adottati dalla Società, con la precisazione che si tratta di *fattispecie aperte* nell'ambito delle quali il comportamento contestato dovrà essere sempre correttamente ricondotto dall'Organo Disciplinare attraverso l'applicazione dei comuni criteri di aderenza logica e legale.

In ordine ai **succitati profili processuali sub A)** - tra cui anche alcuni di natura indirettamente sostanziale - la Società ritiene opportuno che siano sempre ed inderogabilmente rispettati i seguenti **principi**:

- *Autonomia e complementarietà* del presente sistema disciplinare rispetto al sistema disciplinare stabilito dai singoli Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.
- *Pubblicità*, nel senso che la Società deve dare massima ed adeguata conoscibilità al presente sistema disciplinare.
- *Personalità della responsabilità disciplinare* e divieto di responsabilità oggettiva.
- *Obbligo di contestazione* chiara, univoca, esplicita ed aderente alla violazione di specifici fatti o condotte in contrasto con il MOGC (in qualunque sua parte o protocollo) o con il Codice Etico e di Comportamento (in qualunque sua parte o norma).
- *Contraddittorio*, nel senso che gli addebiti devono essere contestati per iscritto, in modo chiaro e specifico.
- *Tempestività*, nel senso che il procedimento disciplinare e l'eventuale applicazione della sanzione devono avvenire entro un tempo certo e ragionevole.
- *Diritto di difesa* pieno.
- *Motivazione di provvedimenti* (sia istruttori che decisorii) esaustiva, logica, non contraddittoria, aderente ai fatti, alle norme, alla condotta contestata e al corredo probatorio emerso in sede di istruttoria disciplinare.
- *Sanzioni giuste, proporzionali ed aderenti*: alla natura, specie, tempo, luogo e ogni altra modalità dell'azione; alla gravità della violazione contestata, da valutare anche in base a criteri di uniformità di trattamento per fatti analoghi o similari; alla gravità del danno o del pericolo causato con l'azione oggetto di incolpazione; alla eventuale occasionalità o reiterazione della stessa violazione; al livello di prevedibilità del fatto; alle circostanze oggettive e soggettive del fatto contestato; alla personalità dell'incolpato ed al suo vissuto personale/professionale; alla gravità del fatto in base alle funzioni ricoperte o al relativo livello lavorativo; al grado ed intensità della colpa; al pentimento o alla resipiscenza mostrata dall'incolpato; a qualunque circostanza fattuale e/o personale indicativa della maggiore o minore gravità del fatto contestato.
- *Punibilità del tentativo*, ove lo stesso sia certo, univoco e determinato.
- *Aggravamento sanzionatorio* in caso di comportamento reiterato.
- *Obbligo di temperamento della sanzione* irrogata in base ai criteri del "reato continuato" di cui al Codice Penale.

▪ *Obbligo di rispettare, in materia di whistleblowing, le norme di cui al succitato D.Lgs. 24/2023.*

Il procedimento disciplinare potrà essere avviato autonomamente dagli organi societari o su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

In ordine ai **succitati profili sostanziali sub B)**, ossia avuto specifico riguardo alle **condotte censurabili**, va ribadito che il presente sistema disciplinare non può essere tecnicamente improntato ad una analitica elencazione di tutte le possibili colpe disciplinari; ciononostante, vengono esplicitati preventivamente - a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo - i principali criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari, attraverso le seguenti classificazioni, da intendersi quali condotte legittimamente censurabili ai sensi del presente sistema disciplinare ove poste in essere dai Destinatari del MOGC e del Codice Etico e di Comportamento adottati dalla Società.

Rappresentano, dunque, condotte censurabili e legittimamente oggetto di incolpazione disciplinare ai fini del MOGC e/o del Codice Etico e di Comportamento:

1. La violazione, l'elusione, l'aggiramento o l'inosservanza: dei protocolli generali e/o speciali, delle procedure aziendali, delle istruzioni operative, delle disposizioni di servizio impartite dall'organo amministrativo o da organo gerarchicamente sovraordinato, dei principi e delle norme comportamentali prescritti nel MOGC.

2. La violazione di una o più norme del Codice Etico e di Comportamento.

3. L'omissione colposa/dolosa di una o più norme comportamentali prescritte dal MOGC (compresi in esso tutte le parti e le disposizioni di cui al punto sub 1 e sub 2) o dal Codice Etico e di Comportamento, inclusa quella di ordine generale e di tipo precauzionale (come, ad esempio, quella a carico dei Preposti introdotta dal D.L. 21 ottobre 2021 n. 146, convertito in Legge 17 dicembre 2021, n. 215 recante *Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili*).

4. Il concorso colposo nei comportamenti vietati di cui ai superiori punti sub 1), sub 2) e sub 3), posti in essere da altri destinatari del MOGC, attraverso atti di omissione colposa o lato sensu "omertosi" in chiave di ostruzionismo o mancata collaborazione al ripristino delle condizioni di legalità.

5. La violazione dell'art. 2104 c.c. (*Diligenza del prestatore di lavoro*), che così prescrive: «*Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende*».

6. La violazione dell'art. 2105 c.c. (Obbligo di fedeltà), che così dispone: «*Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio*».

7. L'estrinsecazione di qualsiasi comportamento atto a minare l'efficienza aziendale, le regole ed i principi del MOGC e/o del Codice Etico e di Comportamento, tale da far venire meno la fiducia della Società nei confronti del destinatario.

8. Qualsiasi infrazione - diretta, indiretta e/o di natura omissiva - alla disciplina e/o alla diligenza sul luogo di lavoro.

9. Qualsiasi negligenza, imperizia e/o inosservanza, dei propri doveri di lavoro (anche in chiave di ostruzionismo passivo o di cd. indolenza), in relazione al ruolo ricoperto, alle funzioni esercitate, al proprio livello contrattuale e al corretto spirito di squadra.

10. Qualsiasi comportamento idoneo a procurare nocimento morale o materiale alla Società, nonché a porre in pericolo la stabilità, l'efficienza, l'ordine interno e/o l'immagine sociale.

11. Qualsiasi comportamento idoneo a porre in pericolo, anche potenziale, la salute psicofisica propria o altrui, nonché la serenità o sicurezza sul luogo di lavoro.

12. Qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti di chi ha segnalato o ha denunciato atti illeciti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

13. L'inosservanza dei principi e delle regole procedurali stabiliti dal D.Lgs. 24/2023 ai fini della gestione delle "segnalazioni interne".

14. La segnalazione di fatti o condotte illecite che si rivelano infondate, qualora sia stata posta in essere con dolo o colpa grave.

15. Qualsiasi comportamento o condotta analogo a quelli sin qui descritti avente ad oggetto, anche indirettamente, la credibilità e l'efficienza della Società, del MOGC (per come integrato con i Sistemi Gestionali aziendali) e del Codice Etico e di Comportamento, dalla stessa adottati.

❖ **Lavoratori - Sanzioni**

Le sanzioni applicabili alle condotte censurabili di cui sopra sono quelle previste dall'art. 102 del *CCNL logistica, trasporto e spedizione*, ovvero:

- a) Rimprovero verbale;
- b) Rimprovero scritto;
- c) Multa in misura non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, da versarsi all'Istituto di Previdenza Sociale;
- d) Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni;
- e) Licenziamento in caso di grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Modello 231 e/o nel Codice Etico e di Comportamento.

Nel caso di recidività potranno essere applicate le sanzioni di grado immediatamente superiore a quelle applicate per le mancanze precedenti.

❖ **Personale Dirigente**

In caso di violazione, da parte dei *dirigenti*, del Modello 231 (in ogni sua parte) o del Codice Etico e di Comportamento (in ogni sua parte e norma), la Società provvederà ad adottare i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, sulla base dei su richiamati principi vevoli per i lavoratori, tenuto anche conto del particolare vincolo fiduciario sottostante il rapporto di lavoro tra la Società e il lavoratore con qualifica di dirigente.

Tale specifica disposizione - la cui violazione è, certamente, fonte di responsabilità disciplinare per elusione del Codice Etico e di Comportamento - estende il range delle eventuali situazioni punibili.

Dal punto di vista sanzionatorio, nei casi di particolare gravità, la Società potrà anche procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro.

❖ **Membri dell'OdV e degli Organi di Controllo**

In caso di realizzazione di fatti di reato, di violazione del MOGC o del Codice Etico e di Comportamento - anche sotto forma di comportamento colposamente omissivo - l'Organo Amministrativo provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In caso di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dall'Organo Amministrativo, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico.

❖ **Fornitori e soggetti terzi**

È da considerare condizione necessaria per concludere validamente contratti di ogni tipologia con la Società - e, in particolare, contratti di fornitura, outsourcing, convenzioni, mandato, agenzia, procacciamento di affari, associazione in partecipazione e consulenza - l'assunzione dell'impegno, da parte del contraente terzo, di rispettare il MOGC e il Codice Etico e di Comportamento per la parte specificamente afferente all'attività conferita.

I succitati contratti dovranno prevedere, quando possibile, clausole risolutive o diritti di recesso in favore della Società (senza alcuna penale in capo a quest'ultima) in caso di realizzazione di reati o commissione di condotte di cui ai reati presupposti dal MOGC, ovvero di violazione di regole del Modello 231 e/o del Codice Etico e di Comportamento.

La Società dovrà, altresì, riservarsi l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento ne derivino danni per sé stessa (quali, ad esempio, l'applicazione o il rischio di applicazione alla stessa delle misure sanzionatrici e interdittive previste dal D.Lgs. 231/2001).

Organo disciplinare

Titolare dell'azione disciplinare di *ADR Trasporti S.R.L.* è l'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 può proporre contestazioni o azioni disciplinari, nonché espletare accertamenti e fornire valutazioni in merito.

OBBLIGO DI PUBBLICITÀ

Il presente Sistema Disciplinare 231 dovrà essere portato a conoscenza dei dipendenti e di tutti coloro che operano, anche a titolo occasionale, "con" o "per" ADR attraverso mezzi idonei e di tipo diretto (v. bacheca dei lavoratori, invio e mail personali, sito web).