



## CODICE DISCIPLINARE

*Rev. 03 del 15/06/2023*

<b>Rev.</b>	<b>Motivo revisione</b>	<b>Approvato</b>
00	Prima emissione	Consiglio di amministrazione
		Data: 05/12/2016
01	Aggiornamento a seguito linee guida A.N.A.C. rif. delibera n. 1134/8 novembre 2017.	Consiglio di amministrazione
		Data: 24/01/2018
02	Aggiornamento a seguito rinnovo CCNL gas-acqua	Consiglio di amministrazione
		Data: 02/02/2023
03	Aggiornamento in seguito all'entrata in vigore del d.lgs. 24/2023 – segnalazioni interne	Consiglio di amministrazione
		Data: 15/06/2023



---

## INDICE

<b>1. PRINCIPI GENERALI .....</b>	<b>3</b>
<b>2. CONDOTTE SANZIONATE .....</b>	<b>3</b>
<b>3. DESTINATARI.....</b>	<b>4</b>
<b>4. LE SANZIONI .....</b>	<b>4</b>
4.1 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI .....	4
4.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI .....	5
4.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI .....	5
4.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEL R.P.C. DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE.....	6
4.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI DEL MODELLO .....	6
<b>5. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....</b>	<b>7</b>
5.1 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	7
5.2 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI E DEI DIRIGENTI.....	7
5.3 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE.....	8
5.4 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'O.D.V. E DELL'R.S.P.....	8
5.5 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI .....	8



---

## **1. PRINCIPI GENERALI**

Il codice disciplinare integra e non sostituisce le previsioni di legge (artt. 2104, 2105 e 2106 c.c. e art. 7 L. 300/1970) e le previsioni dei C.C.N.L. applicabili in azienda, in materia.

Il presente codice disciplinare trova fondamento nelle disposizioni contrattuali che regolano i rapporti dei destinatari con la società; pertanto, tanto la contestazione delle violazioni, quanto l'applicazione delle sanzioni, qui previste, sono indipendenti e prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di un procedimento penale a carico del soggetto sottoposto a procedimento disciplinare.

Il codice disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione, con il supporto dell'O.d.V. e del R.P.C. Il Presidente ed il Direttore Generale sono responsabili della concreta divulgazione del codice disciplinare e della adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

Il codice disciplinare è affisso all'interno dei luoghi di lavoro in luogo accessibile a tutti, a mente dell'art. 7 L. 300/1970 ed inviato, unitamente al Codice Etico, e reso disponibile, anche mediante pubblicazione sul sito web della Società, ai soggetti terzi ai quali il Modello e le previsioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione si rivolgono.

## **2. CONDOTTE SANZIONATE**

Sono sanzionate, ai sensi del presente Codice, le violazioni di norme legali e contrattuali applicabili all'attività svolta per conto della società, nonché la violazione di prescrizioni previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla società ai sensi del d.lgs. 231/2001, ovvero da altre disposizioni interne della Società, costituendo esse violazione degli obblighi di diligenza e/o fedeltà verso la Società medesima. In particolare, si fa menzione dei reati per i quali trova applicazione il d.lgs. 231/2001 e delle previsioni del d.lgs. 81/2008, e loro successive modificazioni ed integrazioni.

Il riferimento al Modello, a questi fini, va inteso comprensivo di ogni prescrizione contenuta nella Parte Generale, nella Parte Speciale, nei Protocolli e nelle Procedure, nel Codice Etico, nel Sistema di Gestione della Sicurezza del Lavoro, di quelle ivi richiamate, nonché di ogni altra disposizione aziendale concernente il sistema di controllo interno o l'applicazione del Modello, aventi lo scopo di prevenire la commissione di uno dei reati per i quali trova applicazione il d.lgs. 231/2001.

Sono, inoltre, sanzionati i fenomeni corruttivi, intesi come le condotte attive o omissive, costituenti reato o meno, per le quali l'attività della Società, ovvero l'esercizio ai fini pubblici dei servizi a favore della collettività ad essa demandati, potrebbero essere inficiati, in conseguenza dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero dell'inquinamento dall'esterno di tale pubblica funzione, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Sono, altresì, sanzionate le violazioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e delle disposizioni interne volte a prevenire fenomeni corruttivi, quelle in materia di trasparenza e quelle in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi, ancorché non costituenti fenomeni corruttivi.



---

Il codice disciplinare incorpora, infine, le previsioni dei C.C.N.L. di lavoro applicabili in azienda relative alle sanzioni disciplinari a carico dei lavoratori, per le violazioni del contratto di lavoro.

### **3. DESTINATARI**

Sono soggetti al presente codice disciplinare:

- a) tutti i destinatari del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001
- b) tutti i destinatari del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (P.T.C.P.T. o Piano anticorruzione).

### **4. LE SANZIONI**

#### **4.1 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI**

Trovano applicazione nei confronti dei dipendenti le sanzioni previste dal C.C.N.L. applicato dalla Società e dal codice civile.

Sono vietate e sanzionate:

- Qualsiasi forma di minaccia, di ritorsione o condotta discriminatoria a danno di persone che abbiano segnalato violazioni del Modello, di Misure, di fatti illeciti, di fenomeni corruttivi o qualsiasi altra condotta qualificabile come ritorsione a mente del d.lgs. 24/2023 o del “Regolamento per la gestione delle segnalazioni interne” adottato dalla Società a mente del d.lgs. 24/2023 o del Protocollo relativo alle segnalazioni all’O.d.V. in attuazione del d.lgs. 24/2023;
- La rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la mancata tutela della riservatezza del segnalante;
- Fino alla data di efficacia del d.lgs. 24/2023, le segnalazioni compiute con dolo o colpa grave, di illeciti rilevanti ex d.lgs. 231/2001, che si rivelino infondate.

Le sanzioni sono graduate secondo criteri di gravità della condotta, del grado di intenzionalità della medesima, delle potenziali conseguenze per la società o per i terzi. Si terranno conto, in particolare, tra l’altro:

- a) dell’intenzionalità del comportamento, o del grado di negligenza, imprudenza, o imperizia manifestato dalla condotta;
- b) la precedente condotta del dipendente, desumibile anche dai precedenti disciplinari del lavoratore nei due anni anteriori al fatto;
- c) della presenza di espliciti divieti, istruzioni o ordini impartiti;
- d) delle mansioni assegnate, del grado di responsabilità ed autonomia del lavoratore;
- e) dell’eventuale condivisione di responsabilità con altri;
- f) delle circostanze di fatto che hanno condotto e caratterizzato la violazione;
- g) della rilevanza degli obblighi violati e le conseguenze, anche potenziali per la società o per i terzi.



---

#### 4.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

I dirigenti sono sottoposti a sanzione in conseguenza:

- a) dell'inottemperanza ai doveri di perizia, diligenza e fedeltà connessi all'incarico ricevuto;
- b) di commissione di un reato, oppure di una condotta costituente fenomeno corruttivo;
- c) dell'osservanza degli obblighi inerenti la sicurezza nei luoghi di lavoro (d.lgs. 81/2008 e norme integrative ed attuative);
- d) dell'inottemperanza ai doveri loro imposti dal Modello, dai sistemi di gestione, ovvero da altre disposizioni aziendali;
- e) di qualsiasi forma di minaccia, di ritorsione o condotta discriminatoria a danno di persone che abbiano segnalato violazioni del Modello, di Misure, di fatti illeciti, di fenomeni corruttivi o qualsiasi altra condotta qualificabile come ritorsione a mente del d.lgs. 24/2023 o del Regolamento per la gestione delle segnalazioni interne" adottato dalla Società a mente del d.lgs. 24/2023 o del Protocollo relativo alle segnalazioni all'O.d.V. in attuazione del d.lgs. 24/2023;
- f) la rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la violazione delle disposizioni a tutela della riservatezza del segnalante ~~o la mancata tutela della riservatezza di quest'ultimo;~~
- g) di violazioni dell'obbligo di controllo sull'operato dei sottoposti.

Le sanzioni applicabili sono quelle previste dal contratto applicabile (ove previste), ovvero il licenziamento a mente del codice civile.

Le condotte sub e) ed f) sono giusta causa di risoluzione del rapporto.

Laddove la violazione non assurga a gravità tale da comportare l'interruzione del rapporto fiduciario, essa è comunque annotato e costituisce precedente atto a giustificare un successivo licenziamento, in presenza di altra violazione. Esso può dar luogo a richiami.

Il Direttore ed il Consiglio di Amministrazione hanno sempre la facoltà di revocare deleghe, procure o avocare a sé una o più operazioni.

Nel caso in cui il compenso del dirigente sia parametrato, in tutto o in parte, al conseguimento di obiettivi, l'effettivo rispetto del modello deve costituire uno di tali obiettivi, sicché la commissione di reati, la mancata vigilanza sul rispetto delle previsioni del modello o l'omissione di interventi correttivi, devono costituire motivo di non conseguimento di tali compensi.

#### 4.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Gli amministratori sono sottoposti a sanzione in conseguenza:

- a) dell'inottemperanza ai doveri di buona amministrazione;
- b) di commissione di un reato;
- c) di fenomeni corruttivi;
- d) dell'inottemperanza ai doveri inerenti alla cura o valutazione dell'assetto organizzativo della società, con particolare riguardo alla tenuta del modello ex d.lgs. 231/2001 e all'osservanza degli obblighi inerenti la sicurezza nei luoghi di lavoro (d.lgs. 81/2008 e norme integrative ed attuative);



- 
- e) dell'inottemperanza ai doveri loro imposti dal Modello o dal P.T.P.C.T.;
  - f) di violazioni dell'obbligo di controllo sull'operato dei sottoposti;
  - g) di qualsiasi forma di minaccia, di ritorsione o condotta discriminatoria a danno di persone che abbiano segnalato violazioni del Modello, di Misure, di fatti illeciti, di fenomeni corruttivi o qualsiasi altra condotta qualificabile come ritorsione a mente del d.lgs. 24/2023 o del "Regolamento per la gestione delle segnalazioni interne" adottato dalla Società a mente del d.lgs. 24/2023 o del Protocollo relativo alle segnalazioni all'O.d.V. in attuazione del d.lgs. 24/2023;
  - h) la rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la mancata tutela della riservatezza del segnalante ~~o la violazione delle disposizioni a tutela di quest'ultimo;~~
  - i) di qualsiasi forma di ostacolo all'operato degli organi di controllo dell'ente, del R.P.C.T., dell'O.d.V.

Le sanzioni applicabili sono quelle previste per l'inadempimento degli obblighi degli amministratori previste dal codice civile, ovvero nei casi più lievi il richiamo scritto e la diffida al puntuale rispetto delle prescrizioni del modello o di legge.

Nel caso in cui il compenso degli amministratori sia parametrato, in tutto o in parte, al conseguimento di obiettivi, l'effettivo rispetto del Modello deve costituire uno di tali obiettivi, sicché la commissione di reati, la mancata vigilanza sul rispetto delle previsioni del Modello o l'omissione di interventi correttivi, devono costituire motivo di non conseguimento di tali compensi.

Le violazioni indicate alle lettere b), c), f) e g) e quelle dei doveri di informativa e astensione in presenza di interessi propri o di terzi, sono sempre considerate gravi violazioni dei doveri di buona gestione dell'ente.

#### **4.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEL R.P.C. DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE**

L'inadempimento agli obblighi di vigilanza inerenti alla loro funzione, costituisce giusta causa di revoca.

La rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la mancata tutela della riservatezza del segnalante, sono grave inadempimento e causa di risoluzione del rapporto e di revoca dell'incarico.

Nei casi più lievi il Presidente del C.d.A. può diffidare costoro al puntuale rispetto delle prescrizioni del modello.

La divulgazione non consentita dell'identità del segnalante è grave violazione dei doveri inerenti alla loro funzione.

#### **4.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI DEL MODELLO**

Sono terzi destinatari del modello tutti coloro i quali non rientrano nelle categorie sopra indicate, ma sono comunque tenuti al rispetto del modello in ragione delle attività svolte per la società e/o dei vincoli contrattuali stretti con la stessa, quali:

- a) tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (i.e. i collaboratori a progetto, i lavoratori somministrati);
- b) i procuratori, i mandatari, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- c) i clienti, i fornitori ed i partner.

Ogni comportamento posto in essere da costoro sanzionabili a mente di questo Codice determina, in forza delle clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero l'applicazione di penali.



---

Resta salvo in ogni caso il diritto della società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento di costoro.

La rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la mancata tutela della riservatezza del segnalante, è grave inadempimento e causa di risoluzione del rapporto.

## **5. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI**

Fermo l'autonomo potere della società, esercitato per il tramite dei suoi organi, l'O.d.V. svolge l'attività di vigilanza prevista dal d.lgs. 231/2001 e descritta nella parte generale del Modello, mentre il R.P.C vigila sul rispetto delle misure di prevenzione delle condotte corruttive. L'O.d.V. ed il R.P.C., qualora, a seguito della ricezione di segnalazioni ovvero dell'acquisizione di informazioni ottenute nel corso della loro attività di vigilanza, ritengano, sulla base degli elementi in proprio possesso, che si sia verificata una condotta sanzionabile a mente del presente Codice, segnala la violazione agli organi sociali competenti.

L'O.d.V. e l'R.P.C sono tempestivamente aggiornati dei procedimenti disciplinari avviati.

### **5.1 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI**

Fermi gli autonomi poteri degli organi societari previsti dalle leggi vigenti, nel caso in cui riscontrino condotte sanzionabili, l'O.d.V. o il R.P.C.T., secondo le rispettive competenze, trasmettono al C.d.A., al Collegio Sindacale, nelle mani dei rispettivi presidenti, ed ai Soci, una relazione scritta contenente una descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostegno e l'eventuale documentazione a supporto, nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Il Presidente del C.d.A. ritenuti gli elementi trasmessi sufficienti, provvederà a convocare il C.d.A., ad una seduta da tenersi non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione, per le determinazioni del caso, specificando all'o.d.g. il punto. Al membro sottoposto a provvedimento disciplinare è data facoltà di replicare ai rilievi mossi anche mediante ricorso a memorie scritte.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà ad irrogare la sanzione ritenuta applicabile, a convocare l'assemblea per le determinazioni del caso, ovvero a respingere i rilievi mossi, informando motivatamente in ogni caso l'O.d.V. e il R.P.C.T.

In caso di omissione o ritardo provvede il Collegio Sindacale a norma dell'art. 2406 c.c., ovvero, se del caso, a norma dell'art. 2409 c.c.

I Soci provvedono a norma dell'art. 2476, comma 3, cod. civ.

### **5.2 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI E DEI DIRIGENTI**

La procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto dell'art. 7 L. 300/1970 e dei C.C.N.L. applicabili.

In particolare, fermi i poteri degli organi societari, nel caso in cui riscontri una condotta sanzionabile da parte di un dipendente della società, l'O.d.V. o il R.P.C., secondo le rispettive competenze, trasmettono al Direttore, e, se del caso, al Presidente, una relazione scritta contenente una descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostegno e l'eventuale documentazione a supporto, nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.



---

Il Direttore o il C.d.A., sentito se del caso l'O.d.V., sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà a sollevare i rilievi opportuni e a irrogare la sanzione ritenuta applicabile, informando in ogni caso l'O.d.V.

### **5.3 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE**

Fermi i poteri degli organi societari e le previsioni del codice civile, nel caso in cui riscontri una condotta sanzionabile da parte di un membro del Collegio Sindacale, quando nominato, l'O.d.V. o il R.P.C., secondo le rispettive competenze, trasmettono al C.d.A., nelle mani del Presidente, ai membri del Collegio Sindacale, ed ai Soci, una relazione scritta contenente una descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostegno e l'eventuale documentazione a supporto, nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Il C.d.A., nella persona del Presidente, provvederà a sollevare le contestazioni del caso.

Il Presidente del C.d.A., ritenuti gli elementi trasmessi sufficienti, provvederà a convocare il C.d.A., ad una seduta da tenersi non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione, per le determinazioni del caso, specificando all'o.d.g. il punto.

Il C.d.A., sulla scorta degli elementi acquisiti, ove ritenuti i rilievi fondati e non sufficiente la mera intimazione al puntuale adempimento degli obblighi relativi al modello, convocherà senza indugio l'Assemblea per i provvedimenti del caso, a norma del codice civile.

È facoltà del sindaco soggetto a procedimento disciplinare presentare le proprie difese anche mediante memoria scritta.

### **5.4 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'O.D.V. E DELL'R.S.P.**

Qualora un amministratore, o un membro del collegio sindacale, riscontri una condotta sanzionabile a carico dell'O.d.V., trasmette al C.d.A., al Collegio Sindacale, nelle mani dei rispettivi presidenti, ed ai Soci, una relazione scritta contenente una concisa, ma completa, descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostegno e l'eventuale documentazione a supporto, nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Il C.d.A., nella persona del Presidente, provvederà a sollevare le contestazioni del caso

Il Presidente del C.d.A., ritenuti gli elementi trasmessi sufficienti, provvederà a convocare il C.d.A., ad una seduta da tenersi non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione, per le determinazioni del caso, specificando all'o.d.g. il punto.

Il C.d.A., sulla scorta degli elementi acquisiti, ove ritenuti i rilievi fondati e non sufficiente la mera intimazione al puntuale adempimento degli obblighi relativi al modello, irrogherà le sanzioni del caso e provvederà alla nomina del sostituto.

Il membro dell'O.d.V. sottoposto a procedimento disciplinare ha facoltà di presentare le proprie difese, anche con memoria scritta.

### **5.5 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI**

L'irrogazione delle sanzioni si conformerà alle previsioni contrattuali e di legge applicabili al caso.

La sanzione è irrogata dal rappresentante legale della società.

Sono in ogni caso informati l'O.d.V. ed il R.P.C. delle violazioni riscontrate e delle determinazioni assunte.