



# **ENVIRONMENT PARK S.p.A.**

*Modello di organizzazione, gestione e controllo  
Ai sensi del d. lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e 9 aprile 2008 n. 81*

## **CODICE DISCIPLINARE**

<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Approvazione</b>
00	30/07/2009	1° emissione	Delibera del CdA
01	29/10/2021	Aggiornamento	Delibera del CdA

*Disponibile su internet al sito [www.envipark.com](http://www.envipark.com)*



**INDICE**

<b>1</b>	<b>VIOLAZIONE DEI PROTOCOLLI DECISIONALI .....</b>	<b>4</b>
1.1	IMPIEGATI E QUADRI .....	4
1.2	DIRIGENTI .....	5
1.3	AMMINISTRATORI E SINDACI.....	5
<b>2</b>	<b>ALTRE VIOLAZIONI .....</b>	<b>5</b>



La previsione di adeguate misure volte alla repressione delle violazioni delle direttive contenute nel presente Modello e, in particolare, delle disposizioni del Codice Etico, oltre a ottemperare all'indicazione in tal senso contenuta nel Decreto (articolo 6, comma 2, lettera e)), costituisce un momento fondamentale dell'implementazione del Modello stesso, volto a garantirne in concreto effettività ed efficacia.

Il sistema sanzionatorio di seguito indicato è un sistema di misure (le "Sanzioni") autonomo ed è finalizzato a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello e del Codice Etico. L'applicazione delle Sanzioni non sostituisce né modifica ulteriori, eventuali sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, tributaria), che possano derivare dal medesimo fatto, a prescindere dall'avvio e dall'esito di un procedimento giudiziario e/o dalla concreta irrogazione di sanzioni civili, amministrative o penali nei confronti dei soggetti inadempienti.

Ricevuta la notizia di una violazione o di una presunta violazione al Codice Etico o al Modello, l'Organismo di Vigilanza si attiva immediatamente per dar corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del segnalante e del Soggetto Obbligato nei cui confronti si procede.

Accertata la violazione, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il titolare del potere disciplinare sul singolo Soggetto Obbligato.

Se la violazione riguarda i Soggetti Obbligati aventi qualifica dirigenziale, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione, oltre che al titolare del potere disciplinare, anche al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e dell'Amministratore Delegato, mediante relazione scritta.

Se la violazione riguarda un amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, in persona del rispettivo Presidente, mediante relazione scritta. In caso di violazione da parte di un membro del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Presidente del Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e dell'Amministratore Delegato, mediante relazione scritta.

Gli organi o le funzioni titolari del potere disciplinare avviano i procedimenti di loro competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle Sanzioni. Le Sanzioni per le violazioni delle disposizioni del Codice Etico e del presente Modello sono adottate dagli organi che risultano competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società. Le Sanzioni irrogate sono proporzionate alla gravità della violazione.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari passabili di Sanzioni, i seguenti comportamenti:

- a) la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei Protocolli Decisionali previsti dal presente Modello o stabiliti per la sua attuazione;
- b) la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione incompleta o non veritiera;
- c) l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione incompleta o non veritiera;
- d) l'omessa redazione della documentazione prevista dal presente Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso;
- e) la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello, in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposta ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni,



ovvero la realizzazione di altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo medesimo.

Le Sanzioni sono di seguito suddivise e descritte in ragione dei potenziali destinatari della loro irrogazione, sia che essi prestino la propria attività internamente alla Società, sia che si tratti di terzi esterni a ENVIPARK.

## **1 Violazione dei Protocolli Decisionali**

Per quanto concerne i primi, è necessario distinguere (a) i provvedimenti che possono essere adottati nei confronti di impiegati e quadri, dalle (b) sanzioni in cui possono incorrere i dirigenti e dalle (c) misure che possono essere adottate nei riguardi degli Amministratori o i membri del Collegio Sindacale della Società.

### **1.1 Impiegati e Quadri**

Nel caso in cui il lavoratore, con il proprio comportamento attivo o omissivo, ponga in essere una violazione delle disposizioni del presente Modello, il comportamento in questione costituirà un'infrazione degli obblighi prescritti dall'articolo 2104 del Codice Civile, e, conseguentemente, un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro; pertanto, tale condotta sarà considerata alla stregua di un illecito disciplinare agli effetti dell'articolo 2106 del Codice Civile .

Come tale, il comportamento del lavoratore sarà sanzionato secondo le previsioni di cui al vigente Contratto Collettivo Nazionale e nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori e di tutte le altre disposizioni di legge poste a tutela dei lavoratori eventualmente applicabili, nonché del principio di proporzionalità.

In concreto, l'applicazione delle differenti sanzioni avverrà in ragione dell'entità della violazione, e in particolare:

- nel caso di mera violazione dei Protocolli Decisionali previsti dal Modello, o di comportamento non conforme alle sue disposizioni, il lavoratore potrà incorrere nell'applicazione di sanzioni quali (i) il richiamo verbale, (ii) la multa, (iii) l'ammonizione scritta, o (iv) la sospensione, a seconda della gravità della violazione posta in essere, dell'eventuale reiterazione di comportamenti contrari alle prescrizioni del Modello da parte dello stesso soggetto, e, in generale, delle circostanze in cui la condotta è stata posta in essere;
- nel caso in cui la violazione di cui al punto precedente sia posta in essere al fine univoco di porre in essere un illecito rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001, il lavoratore sarà passibile di licenziamento con preavviso;
- nell'ipotesi in cui alla violazione di cui ai punti precedenti consegua la concreta applicazione nei confronti della Società di una delle sanzioni previste dal Decreto, il lavoratore potrà incorrere nel licenziamento per giusta causa;
- nell'ipotesi di segnalazioni di violazione del Modello o di illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 compiute per dolo o colpa grave, che risultino infondate, si applica la sanzione della multa;
- nell'ipotesi di minacce, ritorsioni o condotte discriminatorie, in qualsiasi forma compiute, a danno di persone che abbiano segnalato violazioni del Modello ovvero di illeciti o fenomeni corruttivi, si applica il licenziamento per giusta causa;
- nell'ipotesi di rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero di mancata tutela della riservatezza del segnalante, si applica il licenziamento per giusta causa.



Le previsioni di cui alla presente lettera (a) sono da intendersi applicabili anche ai dipendenti distaccati da altra società, qualora il potere disciplinare nei confronti di tali soggetti sia, anche temporaneamente, esercitato da ENVIPARK.

## **1.2 Dirigenti**

Laddove la condotta non conforme al Modello sia posta in essere da un soggetto che ricopre un incarico dirigenziale, in ragione del particolare rapporto di fiducia che necessariamente deve intercorrere tra l'Azienda e tale soggetto, il Presidente del Consiglio di Amministrazione/l'Amministratore Delegato, anche tenuto conto di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, adotterà i provvedimenti maggiormente opportuni, nel rispetto del principio di proporzionalità.

Le minacce, le ritorsioni o le condotte discriminatorie, in qualsiasi forma compiute, a danno di persone che abbiano segnalato violazioni del Modello ovvero di illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e la rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la mancata tutela della riservatezza del segnalante, sono violazioni gravi dei doveri inerenti alle funzioni del dirigente e causa di licenziamento senza preavviso.

## **1.3 Amministratori e Sindaci**

Nei confronti degli amministratori che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti Sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- per gli Amministratori, la revoca, totale o parziale, delle deleghe.

Nei casi più gravi – e, comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile – il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica, entro 30 giorni dalla scoperta del fatto.

Le minacce, le ritorsioni o le condotte discriminatorie, in qualsiasi forma compiute, a danno di persone che abbiano segnalato violazioni del Modello ovvero di illeciti rilevanti e la rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la mancata tutela della riservatezza del segnalante, sono violazioni gravi dei doveri inerenti alle funzioni degli Amministratori e dei Sindaci e causa di revoca dell'incarico.

Le sanzioni nei confronti sono irrogate dall'Assemblea dei Soci (fermo il potere del Consiglio di Amministrazione di revocare le deleghe dal medesimo conferite).

## **2 Altre violazioni**

Si applicano nei confronti di tutti i Soggetti Obbligati che non rientrano nelle categorie sopra indicate, ma sono comunque tenuti al rispetto delle misure di prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001, in ragione delle attività svolte per conto della società e dei vincoli contrattuali stretti con la stessa.

Ogni comportamento posto in essere da costoro in contrasto con le disposizioni del Modello loro riferibili potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale e/o 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.



Sono sempre considerati gravi inadempimenti:

- le minacce, le ritorsioni o le condotte discriminatorie, in qualsiasi forma compiute, a danno di persone che abbiano segnalato violazioni del Modello o delle Misure, ovvero di illeciti o fenomeni corruttivi;
- la rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la mancata tutela della riservatezza del segnalante.
- la commissione di un reato inerente all'esecuzione del proprio contratto, ovvero di un illecito rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001, oppure di condotte costituenti fenomeni corruttivi.

Per quanto concerne invece le violazioni del Modello poste in essere da parte di soggetti esterni all'Azienda (collaboratori, partner finanziari e commerciali, Terzi Interessati in genere), la procedura di irrogazione della sanzione si conformerà alle previsioni contrattuali e di legge applicabili al caso.

Fermi i poteri degli organi sociali, nel caso in cui riscontri una violazione di legge o del modello da parte di un dipendente della società, l'O.d.V. trasmette all'A.D. e/o al D.O. 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.

L'A.D. o il D.O, assunte le informazioni del caso, laddove ritengano gli addebiti mossi fondati, danno corso alla reazione contrattuale prevista, dandone comunicazione.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Responsabile della funzione interessata, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

E' informato l'O.d.V. delle determinazioni assunte.