

**REGOLAMENTO IN MATERIA DI SANZIONI DISCIPLINARI  
DERIVANTI DALLA VIOLAZIONE DEL MODELLO EX D.LGS  
N° 231/01**

**-Aprile 2009-**

## 1. Principi generali

AMG ENERIA s.p.a. intende assicurare l'efficace attuazione del Modello ex D. Lgs. 231/01, affinché, attraverso una specifica politica di prevenzione della commissione degli illeciti, lo svolgimento dell'attività societaria avvenga nel rispetto della legge e dei principi di correttezza, trasparenza e lealtà.

A tale scopo, la AMG ENERGIA s.p.a. adotta il presente Regolamento istituendo un adeguato apparato sanzionatorio che si applica nel pieno rispetto della normativa vigente, alle infrazioni concernenti le norme comportamentali e procedurali, nonché le regole del Codice di Condotta, che rappresentano nel loro insieme il Modello ex D. Lgs 231/01 adottato dalla Società.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possono determinare.

Le sanzioni disciplinari e le altre misure sanzionatorie previste per i soggetti non dipendenti, ma legati da forme di collaborazione con la Società dovranno essere adottate nel rispetto del principio di proporzionalità della sanzione che andrà valutato con riferimento ai seguenti parametri:

- la gravità della violazione, considerata sulla base delle caratteristiche della condotta, delle conseguenze derivanti alla società sia al proprio interno che nel rapporto con i terzi, nonché delle circostanze in cui si è verificata la violazione;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il "prestatore" (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, ecc..) tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

AMG ENERGIA s.p.a. aderisce al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro FEDERGASACQUA, ed è, dunque, a tale regolamentazione che occorre fare riferimento, in via generale per l'individuazione delle misure sanzionatorie connesse alla violazione del Modello che rappresentano, a tutti gli effetti, illeciti disciplinari.

## 2. Le misure sanzionatorie

Le sanzioni possono essere applicate nei confronti di chi ponga in essere delle condotte derivanti da:

- Inosservanza delle procedure contenute nel Modello volte a prevenire la commissione di reati;
- Comportamenti costituenti le ipotesi di reato descritte nelle varie parti del Modello;
- Inosservanza delle regole di condotta contenute nel Codice Etico, tramite un comportamento attivo od omissivo;
- Mancanza o inesatta evidenza dell'attività svolta relativamente a modalità di documentazione e conservazione della stessa in modo tale da impedire e/o rendere difficoltosi gli accertamenti svolti dalla funzione *audit* e quelli inerenti l'esatta applicazione del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- Violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista oppure impedendo il controllo delle informazioni e l'accesso alle stesse da parte dei soggetti a ciò preposti, inclusi i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- Mancata ottemperanza all'obbligo di segnalazioni delle avvenute infrazioni al Codice Etico e al Modello, di cui la persona sia venuta a conoscenza.

Restano in ogni caso salve le ipotesi specifiche di violazione enunciate sia nel Modello sia nel Codice Etico.

Le violazioni riscontrate dall'Organismo di Vigilanza, prima ancora di dare luogo all'applicazione di una sanzione, dovranno essere contestate tempestivamente in forma scritta al soggetto interessato.

### 2.1 Misure sanzionatorie per i dipendenti.

#### a) Multa in misura non eccedente l'importo di 10 ore della normale retribuzione.

Verrà comminata la sanzione della multa in misura non eccedente l'importo di 10 ore della normale retribuzione nelle ipotesi in cui il lavoratore:

- ometta più volte di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure che regolano l'attività nelle aree sensibili, così come individuate dal Modello;
- violi con abitudine le norme comportamentali fissate dal Codice Etico in relazione ad attività che rientrano di per sé nelle aree sensibili, individuate come rilevanti nell'analisi del rischio-reato effettuata ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- in violazione del dovere di diligenza, non informi ripetutamente l'Organismo di Vigilanza di eventuali anomalie gestionali o di condotte poste in essere da altri, che possano determinare l'insorgere di rischi penali rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01.

## **b) Sospensione dal servizio e della retribuzione per un massimo di 10 giorni.**

Verrà comunicata la sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni al lavoratore:

- in caso di recidiva, nell'anno solare, per le condotte sanzionate con la multa, tali da arrecare **un danno patrimoniale** alla società;
- nel caso in cui abbia violato con abitudine le regole di condotta del Codice Etico e tale comportamento abbia arrecato **un danno all'immagine** della Società;

## **c) Licenziamento disciplinare senza preavviso.**

In applicazione delle disposizioni di legge e di contratto collettivo e in particolare nel rispetto delle norme procedurali poste a garanzia dei lavoratori, verrà comminata la sanzione del licenziamento senza preavviso, nelle ipotesi in cui il lavoratore:

- nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio e violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, commettendo uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del D. Lgs 231/01 nei confronti della Società.
- nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio e violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, e da cui si evinca la volontà di commettere uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del D. Lgs 231/01 nei confronti della Società.
- nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio e violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, che abbia determinato la concreta applicazione a carico dell'azienda di misure previste dal D. Lgs. 231/01, anche in via cautelare.

## **2.2 Misure sanzionatorie per i dirigenti.**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, appare opportuno procedere tenendo conto delle seguenti misure sanzionatorie:

### **a) Multa non superiore al 10% della retribuzione mensile.**

Si applica nei casi in cui:

- Siano state violate le procedure previste nel Modello, quali obblighi di comunicazione, inosservanza di procedure scritte;
- Siano state adottate nelle Aree a Rischio delle condotte non conformi alle prescrizioni del Modello;
- Siano state violate ripetutamente le regole di condotta contenute nel Codice Etico;

### **b) Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni**

Il dirigente che, nell'ambito delle aree a rischio, adotti un comportamento reiterato non conforme alle prescrizioni del Modello o violi le procedure interne dal medesimo previste, dovrà essere sottoposto alle sanzioni disciplinari della sospensione dal lavoro per un lasso di tempo adeguato

all'importanza della violazione commessa, comunque non superiore a 10 giorni, con relativa decurtazione del compenso.

### **c) Licenziamento**

Il dirigente che, nell'ambito delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o violi le procedure interne previste, compiendo con ciò un atto contrario all'interesse della Società ovvero ponendo in essere una condotta diretta in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D. Lgs 231/01, sarà per ciò stesso sottoposto a licenziamento.

**A seconda della gravità della violazione, il Consiglio di Amministrazione può decidere di revocare eventuali deleghe e procure conferite al Dirigente.**

## **3. Le altre misure sanzionatorie.**

### **3.1 Misure per gli amministratori.**

In presenza di condotte in violazione delle disposizioni del Modello, nonché del Codice Etico, poste in essere dall'amministratore, l'Organismo di Vigilanza provvederà a informare l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale e spetterà al Consiglio di Amministrazione procedere alle opportune verifiche e ad adottare i provvedimenti di conseguenza.

Qualora si tratti di amministratore che sia dipendente/dirigente della Società, il Consiglio di Amministrazione adotterà le specifiche misure sanzionatorie già sopra indicate per i dipendenti e per i dirigenti, oltre al provvedimento della revoca della carica secondo quanto previsto dalle norme in materia di rapporti societari.

Qualora l'amministratore non sia legato da rapporti di dipendenza dalla Società, il Consiglio di Amministrazione adotterà il provvedimento della sospensione o della revoca.

- La sospensione della carica di amministratore viene deliberata dal Consiglio di Amministrazione nei casi in cui l'amministratore:

- Abbia sistematicamente violato le procedure previste nel Modello e gli obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza, determinando in tal modo un elevato rischio di determinare un danno alla società;
- Abbia adottato nelle Aree a Rischio condotte sistematiche dirette in modo non equivoco a favorire la commissione dei reati ex D. Lgs. 231/01;
- Sia indagato per una delle ipotesi che possano determinare la decadenza dalla carica;
- Abbia, in violazione delle regole dettate nel Codice etico, terminato un grave danno all'immagine della società.

La revoca verrà disposta secondo quanto previsto dalle norme in materia di rapporti societari.

### **3.2. Le misure concernenti i collaboratori esterni.**

Per la gestione sanzionatoria dei comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, nonché del Codice Etico, posti in essere da collaboratori esterni dovrà essere inserita una specifica clausola contrattuale nei contratti di collaborazione o nelle lettere di incarico in cui sia prevista la risoluzione

del rapporto, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento per l'ipotesi in cui, dal compimento del collaboratore, discendano danni per la Società.

#### **4. Conoscenza del regolamento.**

Il presente Regolamento in materia di sanzioni disciplinari derivanti dalla violazione del Modello ex D. Lgs 231/01 sarà:

- affisso nella Intranet aziendale;
- affisso nelle bacheche aziendali presso ciascuno dei tre plessi della società (via A. Gravina, P.zza Tumminello, C.so dei Mille);
- affisso sul sito Internet;
- inoltrato, mediante una distribuzione capillare, a ciascun dipendente.