

AGESP S.p.A.

MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO – D.LGS. 231/2001

Sistema Disciplinare

REV. 14 – 15.07.2026

Approvazione e Adozione del CdA in data 4.08.2026

	SISTEMA DISCIPLINARE	REV. 14 – 15.07.2026
		Pag. 1 di 11

INDICE

INTRODUZIONE	2
Criteri di applicazione delle sanzioni	3
1. Misure nei confronti dell'organo amministrativo e dei dirigenti	4
2. Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti	5
3. Misure e sanzioni nei confronti di soggetti aventi rapporti contrattuali con la società	6
4. Misure nei confronti di chi viola le disposizioni del Sistema di Gestione del Whistleblowing	7
5. Procedimento per irrogazione delle sanzioni.....	7
5.1. Procedimento per irrogazione delle sanzioni ai dipendenti	8
5.2. Procedimento per irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dirigenti	9
5.3. Procedimento disciplinare nei confronti di collaboratori esterni e stakeholders	10
5.4. Procedimento disciplinare nei confronti degli organi di vertice.....	10

	SISTEMA DISCIPLINARE	REV. 14 – 15.07.2026
		Pag. 2 di 11

INTRODUZIONE

La predisposizione di un sistema disciplinare per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2 lettera e) del Decreto prevede che i Modelli di Organizzazione e Gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'osservanza delle norme del Codice Etico e delle prescrizioni contenute nel Modello adottato dalla società deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "destinatari" del presente sistema disciplinare.

La violazione delle suddette norme lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari, legali anche di natura penale.

Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se trattasi di un dipendente, ovvero l'interruzione del contratto, se trattasi di un soggetto terzo.

Per tale motivo è richiesto che ciascun destinatario conosca le norme contenute nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo, oltre alle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi, il sistema disciplinare predisposto è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione del Modello e l'azione dell'Organismo di Vigilanza.

	SISTEMA DISCIPLINARE	REV. 14 – 15.07.2026
		Pag. 3 di 11

Ai fini dell'ottemperanza al D. Lgs 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

Si precisa che il presente sistema disciplinare - adottato ai sensi art. 6, comma secondo, lett. e) D.Lgs. 231/2001 - deve ritenersi complementare e non alternativo:

- ai sistemi disciplinari stabiliti dai C.C.N.L. vigenti ed applicabili alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società;
- allo Statuto della società.

Criteri di applicazione delle sanzioni

Qualora sia accertata la violazione del Modello o del Codice Etico, nei confronti dell'autore è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal contratto applicabile; la sanzione è proporzionata alla gravità della violazione, fermo restando, in ogni caso, che il comportamento sarà considerato illecito disciplinare qualora sia effettivamente idoneo a produrre danni alla Società. Nel caso in cui con un solo atto siano state commesse più infrazioni si applica la sanzione più grave.

Nell'irrogazione della sanzione, la Società dovrà tenere in considerazione:

- l'intenzionalità del comportamento o il grado della colpa dell'autore;
- il comportamento complessivo dell'autore della violazione, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari (recidiva);
- il livello di responsabilità e autonomia dell'autore della violazione;

	SISTEMA DISCIPLINARE	REV. 14 – 15.07.2026
		Pag. 4 di 11

- la gravità degli effetti della violazione (ovvero il grado di rischio cui la Società può ragionevolmente essere esposta - ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001);
- la presenza di circostanze aggravanti o attenuanti,
- le altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Il requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- gravità della violazione;
- tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
- eventuale recidiva.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di destinatari.

1. Misure nei confronti dell'organo amministrativo e dei dirigenti

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione del Modello da parte dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza ne darà comunicazione all'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

	SISTEMA DISCIPLINARE	REV. 14 – 15.07.2026
		Pag. 5 di 11

In caso di violazione, da parte di dirigenti, del Codice Etico o 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, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal contratto in essere. Quale specifica sanzione disciplinare, in considerazione della violazione del vincolo fiduciario che presiede alla natura del rapporto dirigenziale, è prevista la possibilità del licenziamento del dirigente. I provvedimenti disciplinari verso i dirigenti sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dall'Organo Amministrativo su segnalazione dell'OdV.

2. Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

La violazione delle regole comportamentali del **Codice Etico**, del **Modello** nonché delle prescrizioni contenute nei documenti **“Circolare aziendale conduzione mezzi”**, **“Circolare aziendale operatori ecologici”**, **“Circolare aziendale gestione carburante”**, costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ed aziendale applicabile.

I provvedimenti disciplinari, applicabili in ordine crescente di gravità conformemente alle norme sopra richiamate, consistono in:

- richiamo verbale per la lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o in occasione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso nonché in caso di tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei Responsabili di funzione, di lievi irregolarità commesse da altri soggetti;
- ammonizione scritta applicabile in occasione di mancanze punibili con il richiamo verbale ma che, in ragione delle conseguenze negative per la Società o della recidività dell'autore, abbiano una maggiore rilevanza (es: violazione reiterata delle procedure previste dal presente Modello o reiterata adozione di condotte non conformi alle prescrizioni del Modello stesso) o in caso di omessa

	SISTEMA DISCIPLINARE	REV. 14 – 15.07.2026
		Pag. 6 di 11

segnalazione o tolleranza, da parte dei Responsabili di funzione, di irregolarità non lievi o reiterate commesse da altri soggetti;

- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni applicabile in caso di inosservanza grave delle procedure interne previste dal presente Modello o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni in esso contenute nonché per le ipotesi di omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità, commesse da altri soggetti, tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare riflessi negativi per la stessa;
- licenziamento nei casi di violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello, suscettibili di integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 e di condotte tali da comportare la possibile applicazione, in capo alla Società, delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 o tali da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro o da non consentirne più la prosecuzione.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, anche su richiesta o segnalazione dell'O.d.V..

3. Misure e sanzioni nei confronti di soggetti aventi rapporti contrattuali con la società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte della A.G. delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

A tale fine, in ogni contratto fra la Società e la controparte deve essere specificato l'obbligo per la controparte di garantire il rispetto del Modello o del Codice Etico della Società.

	SISTEMA DISCIPLINARE	REV. 14 – 15.07.2026
		Pag. 7 di 11

In particolare, si renderà necessaria un'apposita clausola contrattuale, oggetto di espressa accettazione e parte integrante degli accordi contrattuali, con la quale il terzo contraente dichiarerà di essere a conoscenza, di accettare e di impegnarsi a rispettare il Codice Etico ed il Modello Organizzativo adottati dalla Società, di aver eventualmente adottato anch'egli un analogo Codice etico e Modello Organizzativo e di non essere mai stato implicato in procedimenti giudiziari relativi ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

4. Misure nei confronti di chi viola le disposizioni del Sistema di Gestione del Whistleblowing

Al fine di ottemperare alle prescrizioni dell'art. 6, comma 2 bis, d. lgs. 231/2001, la Società valuta l'applicazione di sanzioni disciplinari:

- nei confronti di coloro i quali non abbiano rispettato le misure di tutela dei segnalanti, ai sensi del d. lgs. 24/2023;
- nei confronti di coloro che abbiano effettuato con dolo o colpa una segnalazione, al fine di danneggiare o recare pregiudizio al segnalato

Sulla tutela del segnalante ed i relativi limiti, si rinvia alla specifica disciplina contenuta nel **Sistema di Gestione del Whistleblowing**.

5. Procedimento per irrogazione delle sanzioni

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello si differenzia in funzione delle categorie di Destinatari per quanto concerne le fasi di:

- contestazione della violazione all'interessato;
- determinazione e successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento ha sempre avvio a seguito della comunicazione con cui l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione del Modello.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, in tutti i casi in cui riceve una segnalazione ovvero acquisisce, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il rischio di violazione del Modello, ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività.

	SISTEMA DISCIPLINARE	REV. 14 – 15.07.2026
		Pag. 8 di 11

Espletata l'attività di verifica, l'OdV, sulla base degli elementi in proprio possesso, esprime una valutazione circa l'avvenuta violazione e informa la Società.

I canali istituiti dalla Società per le segnalazioni di violazioni del Modello Organizzativo ovvero di altre disposizioni di legge sono i seguenti:

- segnalazione all'OdV: a) tramite email odv@agespspa.it; b) tramite posta all'indirizzo AGESP SPA, Via Enna n.1, 91014 - Castellammare del Golfo (TP), specificando "ALL'ATTENZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA"
- segnalazione whistleblowing: tramite il canale crittografato disponibile al seguente link <https://agespspagroup.segnalazioni.net/> . Per il funzionamento, si rinvia la **Sistema di Gestione del Whistleblowing**

5.1. Procedimento per irrogazione delle sanzioni ai dipendenti

Il procedimento di applicazione della sanzione nei confronti dei dipendenti con qualifica di quadri, impiegati ed operi avviene nel rispetto delle disposizioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, del vigente Contratto Collettivo Nazionale applicabile.

In particolare, l'OdV trasmette al Vertice Aziendale una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

La Società, entro quindici giorni dall'acquisizione della relazione, trasmette al dipendente una comunicazione di contestazione scritta ex art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, contenente:

- l'indicazione puntuale della condotta contestata;
- le previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro cinque giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere

	SISTEMA DISCIPLINARE	REV. 14 – 15.07.2026
		Pag. 9 di 11

l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

Alla scadenza del termine per controdedurre o entro sei giorni dalle eventuali controdeduzioni, la Società assume i provvedimenti in merito all'applicazione della sanzione, determinandone l'entità.

Il relativo provvedimento è comunicato, altresì, all'OdV, che verifica inoltre l'effettiva applicazione della sanzione irrogata.

5.2. Procedimento per irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dirigenti

La procedura di accertamento dell'illecito con riguardo ai Dirigenti è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, nonché dei Contratti Collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette alla Società una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Entro cinque giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, la Società convoca il dirigente interessato mediante una comunicazione di contestazione contenente:

- l'indicazione della condotta contestata e l'oggetto di violazione ai sensi delle previsioni del Modello;
- l'avviso della data dell'audizione e la facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali considerazioni, sia scritte che verbali, sui fatti.

A seguire, la Società valuterà la posizione dell'interessato, nonché l'implementazione del relativo procedimento disciplinare.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, entro sei giorni dalla ricezione delle giustificazioni da parte del dirigente. Tale termine decorrerà dalla data in cui sono state rese le giustificazioni scritte ovvero, se successive, le giustificazioni orali.

	SISTEMA DISCIPLINARE	REV. 14 – 15.07.2026
		Pag. 10 di 11

L'OdV, a cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

5.3. Procedimento disciplinare nei confronti di collaboratori esterni e stakeholders

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali che regolamentano il rapporto fra la Società e la terza parte, l'OdV trasmette alla Società una relazione contenente:

- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

La suddetta relazione, qualora il contratto sia stato deliberato dall'Organo Amministrativo della Società, dovrà essere trasmessa anche all'attenzione del medesimo.

La Società invia all'interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta contestata, le previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali di cui si chiede l'applicazione.

Nell'ambito dell'iter sopra descritto, è previsto che l'Organo Amministrativo della Società sia informato in merito agli esiti delle verifiche interne ed al profilo sanzionatorio di volta in volta applicato.

5.4. Procedimento disciplinare nei confronti degli organi di vertice

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri una violazione del Modello da parte degli organi di vertice, lo stesso OdV trasmette all'Assemblea una relazione contenente:

le generalità del soggetto responsabile della violazione;

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;

	SISTEMA DISCIPLINARE	REV. 14 – 15.07.2026
		Pag. 11 di 11

- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Assemblea convoca il membro indicato dall'OdV per un'audizione, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data dell'adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

In occasione della convocazione, a cui sono invitati a partecipare anche i membri dell'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Assemblea, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile.

La delibera dell'Assemblea viene comunicata per iscritto all'interessato, nonché all'OdV per le opportune verifiche.