



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE

Ed. 0 – Rev.0

SISTEMA DISCIPLINARE

Emissione:
30-04-2018

Revisione:
30-04-2018

Pag. 1 di 7

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE (EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231)

SISTEMA DISCIPLINARE

ART. 6, C2, LETT. E DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Estremi		Oggetto	Sigla Responsabili di emissione		
Rev	Data		ELABORATO	VERIFICATO	APPROVATO
				AD	CdA
0	30-04-2018	Prima emissione del documento			
1					
2					
3					
4					
5					



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE

Ed. 0 – Rev.0

SISTEMA DISCIPLINARE

Emissione:
30-04-2018

Revisione:
30-04-2018

Pag. 2 di 7

INDICE

1.	PRINCIPI GENERALI.....	3
2.	SOGGETTI DESTINATARI	3
3.	CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	3
4.	QUADRI E IMPIEGATI	4
4.1	AMBITO DI APPLICAZIONE	4
4.2	SANZIONI	4
4.2.1	BIASIMO VERBALE	5
4.2.2	BIASIMO SCRITTO	5
4.2.3	MULTA	5
4.2.4	SOSPENSIONE DALLA RETRIBUZIONE O DAL SERVIZIO	5
4.2.5	LICENZIAMENTO CON PREAVVISO	5
4.2.6	LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO	5
5.	DIRIGENTI.....	6
5.1	AMBITO DI APPLICAZIONE	6
5.2	SANZIONI	6
6.	SOGGETTI APICALI.....	6
6.1	AMBITO DI APPLICAZIONE	6
6.2	MISURE DI TUTELA	7
6.3	COESISTENZA DI PIÙ RAPPORTI IN CAPO AL MEDESIMO SOGGETTO	7
7.	COLLABORATORI ESTERNI.....	7
7.1	1. L'AMBITO DI APPLICAZIONE	7



1. Principi generali

Il presente sistema disciplinare è adottato in attuazione delle prescrizioni di cui all'articolo 6, comma secondo, lettera e) e dell'articolo 7, comma 4, lettera b) del decreto legislativo 231/2001 ed è diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da ATC mobilità e parcheggi Spa

Il presente sistema disciplinare costituisce parte integrante del modello e, ai sensi dell'articolo 2106 del codice civile, integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria applicato al personale dipendente, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi ivi delineate.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle procedure e prescrizioni indicate nel modello, prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito del giudizio penale per la commissione di uno dei reati previsti dal decreto legislativo 231/2001 e successive integrazioni.

2. Soggetti destinatari

Il presente sistema disciplinare è suddiviso in Sezioni, a seconda della categoria di inquadramento dei destinatari ex art. 2095 del codice civile, nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e la società, ed è rivolto:

- alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società (cosiddetti soggetti apicali)
- alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (cosiddetti soggetti sottoposti nonché ai cosiddetti collaboratori esterni).

3. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

1) Nei singoli casi, il tipo d'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque in base ai seguenti criteri generali:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima causata da imprudenza negligenza o imperizia tenuto conto della prevedibilità o meno dell'evento)
- b) rilevanza degli obblighi violati
- c) gravità del pericolo creato
- d) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio
- e) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

2) Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica soltanto la sanzione più grave.

3) Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, ove ne ricorrano i presupposti, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.



4. QUADRI E IMPIEGATI

4.1 Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli articoli 5, lettera b) e 7 del decreto legislativo 231/2001, ferma la preventiva contestazione della procedura prescritta dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970 numero 300 (Statuto dei lavoratori), le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti di quadri e impiegati alle dipendenze della società che pongono in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio ai sensi del decreto legislativo 231/2001
- b) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e dalla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'organismo di vigilanza
- c) inosservanza delle regole contenute nel protocollo della legalità 16 dicembre 2011 cui la Scavo-ter ha aderito
- d) l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'organismo di vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico sul mancato rispetto delle regole contenute nel protocollo della legalità 16 dicembre 2011 e delle procedure e prescrizioni del modello
- e) omessa vigilanza, in qualità di responsabile gerarchico, sul rispetto delle procedure e prescrizioni delle regole contenute nel protocollo della legalità 16 dicembre 2011 e del modello da parte dei propri sottoposti, al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato.

4.2 Sanzioni

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nella presente Sezione del sistema disciplinare, formante parte integrante del modello, da parte dei quadri e impiegati, a seconda della gravità delle infrazioni, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) biasimo verbale
- b) biasimo scritto
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione
- d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino a 1 massimo di 10 giorni
- e) licenziamento con preavviso
- f) licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la società, l'irrogazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca della procura stessa.



4.2.1 Biasimo verbale

Verrà irrogata la sanzione del biasimo verbale nei casi di violazione colposa delle procedure e prescrizioni elencate nella presente Sezione del sistema disciplinare, paragrafo 1 lettere da a) ad e) e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore non avendo di rilevanza esterna.

4.2.2 Biasimo scritto

Verrà irrogata la sanzione del biasimo scritto nelle ipotesi di:

- a) recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni elencate nella presente sezione del sistema disciplinare
- b) errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi notevole rilevanza esterna.

4.2.3 Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni di cui alla lettera b) del punto 2 b) che precede, la sanzione della multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico o in presenza di circostanze aggravanti il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del modello.

4.2.4 Sospensione dalla retribuzione o dal servizio

Verrà irrogata la sanzione della sospensione dalla retribuzione dal servizio sino ad un massimo di dieci giorni, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di gravi violazioni di procedure e prescrizioni elencate al punto 1 della presente sezione tali da esporre la società a responsabilità.

4.2.5 Licenziamento con preavviso

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento con preavviso nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e prescrizioni elencati al punto 1) della presente Sezione, aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree a rischio reato individuate nella parte speciale del modello.

4.2.6 Licenziamento senza preavviso

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (cosiddetta giusta causa) qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente, la società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato.

Nel caso in cui la società decida di procedere al licenziamento lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE

Ed. 0 – Rev.0

SISTEMA DISCIPLINARE

Emissione:
30-04-2018

Revisione:
30-04-2018

Pag. 6 di 7

5. DIRIGENTI

5.1 Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli articoli 5, lettera b) e 7, del decreto legislativo 231/2001 e, limitatamente a tali norme, nel rispetto della procedura prevista dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970 numero 300 (Statuto dei lavoratori), le sanzioni indicate nella presente sezione si applicano nei confronti dei dirigenti che pongono in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge è da scoprire e eliminare tempestivamente situazioni di rischio ai sensi del decreto legislativo 231/2001
- b) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'organismo di vigilanza
- c) inosservanza delle regole contenute nel protocollo della legalità 16 dicembre 2011
- d) inosservanza dell'obbligo informativo dell'organismo di vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale sul mancato rispetto delle procedure e le prescrizioni del modello
- e) omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di responsabile gerarchico sul rispetto delle procedure e prescrizioni del modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato.

5.2 Sanzioni

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nella presente sezione del Sistema disciplinare paragrafo 2 lettere da a) ad e), a seconda della gravità delle infrazioni ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà giustificare il licenziamento con preavviso e nei casi più gravi il licenziamento senza preavviso del dirigente da combinarsi ai sensi delle disposizioni di legge e del contratto collettivo applicato.

Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la società l'irrogazione della sanzione disciplinare comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

6. SOGGETTI APICALI

6.1 Ambito di applicazione

Ai fini del decreto legislativo 231/2001, nell'attuale organizzazione della società sono soggetti apicali l'amministratore delegato.

Ai sensi del combinato disposto degli articoli 5 lettera a) e 6 del decreto legislativo 231/2001, le sanzioni previste nella presente sezione si applicano nei confronti dei soggetti apicali nei seguenti casi:

- a) mancato rispetto degli specifici protocolli previsti nel modello, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire, nonché delle regole contenute nel piano anticorruzione, e la violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale al sistema delle deleghe nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE

Ed. 0 – Rev.0

SISTEMA DISCIPLINARE

Emissione:
30-04-2018

Revisione:
30-04-2018

Pag. 7 di 7

- b) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno previsto nel modello poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione medesima ai soggetti preposti, incluso l'organismo di vigilanza
- c) violazione degli obblighi di informativa previsti nel modello nei confronti dell'organismo di vigilanza e/o dell'eventuale soggetto sovraordinato; inadempimento, nell'esercizio dei poteri gerarchici e nei limiti derivanti dal sistema delle deleghe, degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento dei diretti sottoposti, intendendosi tali solo coloro che alle dirette ed immediate dipendenze del soggetto apicale, operano nell'ambito delle aree a rischio di reato.

6.2 Misure di tutela

A seconda della gravità dell'infrazione commessa dall'amministratore delegato, il consiglio di amministrazione, sentito il parere dell'Organismo di vigilanza, assumerà i più opportuni provvedimenti, ivi inclusi l'avocazione a se di operazioni rientranti nelle deleghe, la modifica o la revoca della delega stessa e l'asse è la convocazione dell'assemblea per l'eventuale adozione nei casi più gravi dei provvedimenti di cui agli articoli 2383 e 2393 del codice civile.

Ove la violazione denunciata risulti commessa da due o più membri del consiglio di amministrazione, il collegio sindacale, ove ritenga fondata la denuncia ricevuta dall'organismo di vigilanza e il consiglio di amministrazione non vi abbia provveduto, convoca l'assemblea ai sensi dell'articolo 2406 codice civile che, una volta accertata la sussistenza della violazione, adotta i provvedimenti più opportuni tra cui, nei casi più gravi quelli di cui agli articoli 2383 e 2393 del codice civile.

6.3 Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto

Nel caso in cui il soggetto apicale rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, nel caso di violazioni poste in essere in qualità di apicale a questo verranno applicate le sanzioni della presente sezione, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse sanzioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la società e nel rispetto delle procedure di legge.

7. COLLABORATORI ESTERNI

7.1 1. L'ambito di applicazione

Nei confronti di coloro che, in qualità di collaboratori, consulenti, agenti, mediatori, fornitori, intermediari della società e appaltatori, abbiano posto in essere le gravi violazioni delle prescrizioni di comportamento contrattualmente previste e degli altri obblighi indicati nella parte speciale del modello, potrà essere disposta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'articolo 1456 del codice civile, ferma restando in ogni caso l'eventuale richiesta da parte della società del risarcimento dei danni subiti.