

Meccanismi Sanzionatori e Codice Disciplinare

Sommario

Codice Disciplinare.....	1
1. Principi generali	3
2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti	4
3. Misure nei confronti dei dirigenti.....	5
4. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci.....	5
5. Misure nei confronti di Collaboratori esterni, Professionisti, Consulenti, terzi Fornitori e Clienti	5

1. Principi generali

Il codice disciplinare identifica quali dei provvedimenti disciplinari indicati nel TITOLO VI – Disposizioni Disciplinari (artt. da 37 a 58) dell'allegato A) al R.D. 8 Gennaio 1931 n. 148 siano da applicare per sanzionare comportamenti e azioni poste in essere dal personale dipendente (non Dirigente) in violazione del Modello di organizzazione e gestione ex.D.lgs.231/01 e del Codice Etico, come di seguito meglio specificato.

Il codice disciplinare identifica anche le sanzioni da applicare ai comportamenti o azioni contrarie al Modello ed al Codice Etico poste in essere da Amministratori, Dirigenti, sindaci, clienti, fornitori, partners, consulenti, professionisti e collaboratori esterni.

La definizione di un codice disciplinare ha lo scopo di garantire l'efficace attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione della Società e del suo Codice Etico. La definizione di tale meccanismo sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma II, lett. e) del d.lgs 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

L'applicazione del Codice disciplinare presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico; pertanto esso verrà azionato indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente attivato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Il potere disciplinare di cui al d.lgs. 231/2001 è esercitato dai soggetti che ne hanno autorità in base alla normativa vigente (Direttore Generale, o soggetti all'uopo delegati dallo stesso), anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza (OdV).

L'OdV dovrà segnalare, all'organo competente ad adottare gli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello e del Codice Etico, che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società.

L'entità della sanzione individuate dal codice disciplinare è commisurata alla gravità della violazione posta in essere dal soggetto che commette l'infrazione. Ai fini della valutazione della gravità della violazione e quindi dell'applicazione del provvedimento sanzionatorio, saranno presi in considerazione i seguenti aspetti:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche in relazione alla prevedibilità dell'evento
- il comportamento complessivo del dipendente, anche in relazione a eventuali precedenti disciplinari di portata simile;
- le mansioni svolte dal lavoratore e la posizione dello stesso ricoperta;
- il coinvolgimento di altre persone;
- la rilevanza o meno esterna in termini di conseguenze negative per la Società del comportamento illecito.
- gravità del danno o del pericolo cagionato alla società;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (es. essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta)

2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Il Modello ed il Codice Etico costituiscono ed integrano l'insieme dei riferimenti, delle regole, dei comportamenti e dei principi di cui viene richiesta applicazione. I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti che comportano la violazione delle singole regole previste dal Modello e dal Codice Etico sono definiti come illeciti disciplinari.

In caso di illecito disciplinare, con riferimento alle sanzioni irrogabili nei confronti del dipendente, trova applicazione il TITOLO VI all. A) al R.D. n. 148/31, artt. da 37 a 58, che descrive i comportamenti sanzionati e le sanzioni commisurabili a fronte della commissione dei fatti stessi e della loro gravità.

Quindi, ad integrazione di quanto già disposto dal TITOLO VI – Disposizioni Disciplinari (artt. da 37 a 58) dell'allegato A) al R.D. 8 Gennaio 1931 n. 148, in caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello e nel Codice Etico, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le misure disciplinari di cui al R.D. n.148/31 come di seguito specificato:

a) *Censura* - Art.40 – all. A) al R.D. 8 Gennaio 1931 n. 148

- inosservanza di quanto stabilito dal Modello e dal Codice etico o adozione di un comportamento negligente rispetto alle prescrizioni del Modello e del Codice etico, che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine dell'ente e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti tra gli esponenti dell'ente stesso;
- tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei preposti delle irregolarità, di cui al punto precedente, poste in essere dai propri collaboratori

b) *Multa*: - Art.41 – all. A) al R.D. 8 Gennaio 1931 n. 148

- reiterazione di mancanze punibili con la censura;
- omessa segnalazione o tolleranza dei comportamenti, di cui al punto precedente, posti in essere dai altri soggetti appartenenti al novero dei Destinatari

c) *Sospensione dal servizio fino a 10 giorni o proroga del termine per l'aumento di stipendio* - Artt. 42 e 43 – all. A) al R.D. 8 Gennaio 1931 n. 148:

- inosservanza di quanto stabilito dal Modello e dal Codice etico o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello che abbiano arrecato danno a CONEROBUS S.p.A. o l'abbiano esposta ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa danni patrimoniali o effetti di immagine negativi.
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da altri soggetti appartenenti al novero dei Destinatari che siano tali da arrecare danno a CONEROBUS S.p.A. o da esporla ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa danni patrimoniali o effetti di immagine negativi.

d) *Retrocessione* - Art.44 – all. A) al R.D. 8 Gennaio 1931 n. 148:

- violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice etico tale da esporre la società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa danni patrimoniali o effetti di immagine negativi con il rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs n. 231/01
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale che siano tali da esporre la CONEROBUS S.p.A. ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa danni patrimoniali o effetti di immagine negativi con il rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs n. 231/01

e) *Destituzione* - Art.45 – all. A) al R.D. 8 Gennaio 1931 n. 148:

- comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice etico tale da comportare la possibile applicazione a carico di CONEROBUS S.p.A. delle sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001. Per l'applicazione di questo provvedimento disciplinare è necessario che le mancanze siano tali da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso. È fatta salva la facoltà di applicazione dell'art. 46 all. A) R.D. 148/1931 in materia di misura cautelare.

3. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si procederà al deferimento degli stessi al Consiglio di Amministrazione per l'applicazione dei provvedimenti più idonei in conformità a quanto normativamente previsto, fino al licenziamento per giusta causa senza preavviso nei casi più gravi.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale esistenza di procedimenti disciplinari a carico, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui CONEROBUS S.p.A. può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi del d.lgs. 231/2001, a seguito della condotta censurata.

4. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori o Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misura più idonee o, nel caso di amministratori, la revoca di deleghe eventualmente conferite.

5. Misure nei confronti di Collaboratori esterni, Professionisti, Consulenti, terzi Fornitori e Clienti

Ai fini di una piena e perfetta efficacia preventiva del Modello, rispetto ai reati indicati dal d.lgs. 231/2001, sono istituite previsioni a valere a disciplina anche nei rapporti con i collaboratori esterni, professionisti, consulenti e terzi fornitori e clienti.

Segnatamente, nei contratti stipulati tra CONEROBUS S.p.A. e tali soggetti sono inserite specifiche clausole risolutive espresse che prevedano la risoluzione del rapporto contrattuale qualora le controparti tengano comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello e tali da comportare il rischio di commissione dei reati indicati dal d.lgs. 231/2001, salvo ed impregiudicato comunque il diritto di CONEROBUS S.p.A. di chiedere il risarcimento del danno, qualora la condotta della controparte sia tale da determinare un danno a carico della società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.