

CODICE DISCIPLINARE

ex D.Lgs. 231/2001

CONEROBUS S.P.A.

Società per la mobilità intercomunale

Via A. Bocconi, 35 - 60125 Ancona (AN)

C.F. e P.IVA 00122950421

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Conerobus S.p.a.

nella seduta del 09/10/2025

CODICE DISCIPLINARE

Sommario

PREMESSA.	3
1. I DESTINATARI	4
1.1 I SOGGETTI APICALI	5
1.2 I DIPENDENTI	5
1.3 I TERZI DESTINATARI	5
2. LE CONDOTTE RILEVANTI	6
3. IL SISTEMA DISCIPLINARE	8
3.1 IL SISTEMA DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI	8
3.2 IL SISTEMA DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	9
3.3 IL SISTEMA DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI	10
4. IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE	11
4.1 IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI	11
4.2 IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	13
4.3 IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI	14
5. COMUNICAZIONE DEL PRESENTE CODICE DISCIPLINARE	14

PREMESSA

Un aspetto essenziale per l'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è la predisposizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare la violazione delle regole di condotta stabilite dal Modello stesso, dai suoi allegati e dal Codice Etico.

Conerobus S.p.A., in conformità a quanto previsto dagli artt. 6, comma 2, lett. e), 6, comma 2-bis e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, ha adottato un Sistema Disciplinare e Sanzionatorio che costituisce parte integrante del Modello ed è finalizzato a garantire la prevenzione e la repressione di comportamenti illeciti o comunque non conformi ai principi e alle regole aziendali.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari è funzionale a rafforzare l'efficacia del Modello e prescinde dall'avvio o dall'esito di eventuali procedimenti penali, atteso che il Modello e il Codice Etico costituiscono regole di comportamento vincolanti per tutti i Destinatari. La loro violazione potrà pertanto essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla sua punibilità.

La Società, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente sistema disciplinare sono conformi a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile e che il procedimento di contestazione dell'illecito e di irrogazione della sanzione avviene nel rispetto di quanto disposto dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori).

Il sistema disciplinare di seguito delineato trova applicazione, inoltre, in relazione alla commissione delle seguenti violazioni previste dal Decreto Whistleblowing:

- compimento di ritorsioni in relazione a una segnalazione;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing (fermo restando le sanzioni applicabili da parte del Garante Privacy);
- mancata istituzione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing dei canali di segnalazione;
- mancata adozione di procedure per l'effettuazione e gestione delle segnalazioni ovvero adozione di procedure non conformi al Decreto Whistleblowing;
- mancata verifica e analisi delle segnalazioni.

Inoltre, il Decreto Whistleblowing prevede che quando è accertata anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con denuncia all'autorità giudiziaria o

contabile ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

CAPITOLO I – I DESTINATARI

Sono soggetti all'applicazione del presente Sistema disciplinare, il Vertice aziendale, il Collegio Sindacale, i dirigenti, i dipendenti (quadri ed impiegati), i consulenti, i collaboratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Conerobus s.p.a.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso, l'OdV deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare.

La valutazione delle infrazioni al Modello spetta all'OdV che dovrà segnalare tempestivamente alla Direzione le violazioni accertate. I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono attribuiti alla competenza dell'Amministratore Delegato. E' prevista l'istituzione di un sistema per consentire il flusso di segnalazioni all'OdV sulle violazioni alle disposizioni del presente Modello.

1.1- I soggetti apicali

Le norme e i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso allegati devono essere rispettati in primo luogo dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione della Società, una posizione cosiddetta "apicale".

Ai sensi dell'articolo 5, 1° comma, lettera a) del Decreto, rientrano in questa categoria le persone che *"rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale" nonché i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso"*.

In tale contesto, assume anzitutto rilevanza la posizione dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo della Società (di seguito denominati anche "Amministratori" e "Sindaci").

Pertanto sono passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare, per l'ipotesi di violazione delle previsioni contenute nel Modello da parte di soggetti in c.d. "posizione apicale", i seguenti soggetti: tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dell'Organismo di Vigilanza, i Revisori legali, i dipendenti inquadrati nel CCNL Dirigenti e dotati di procure con poteri di spesa.

1.2- I Dipendenti

L'articolo 7, comma 4°, lettera b) del Decreto prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che comprenda le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale". Rientrano in tale ambito tutti i dipendenti della Società legati da rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal CCNL applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale (quali, a titolo esemplificativo, quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato o apprendisti, di seguito complessivamente definiti "Dipendenti").

Sono esclusi unicamente i dirigenti inquadrati nel CCNL Dirigenti e muniti di procura con poteri di spesa, per i quali trova applicazione la disciplina specificamente prevista per i soggetti apicali.

1.3- I terzi destinatari

Ai fini del Modello, assumono rilievo anche le attività e i rapporti di natura autonoma o esterna all'Ente, in quanto collegati ad esso mediante rapporti contrattuali o, comunque, esercitati di fatto.

Ogni comportamento posto in essere da soggetti/collaboratori esterni in contrasto con i principi, le linee e le regole di condotta indicate dal Modello, previamente portati a loro formale conoscenza, determina l'applicazione delle conseguenze previste dal rispettivo contratto, quali diffide, sanzioni, penalità o la risoluzione del vincolo negoziale.

Rientrano in tale categoria, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. consulenti, interinali, collaboratori coordinati e continuativi);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i fornitori di beni, servizi e lavori.

A tal fine, la Società si impegna a inserire nei contratti di fornitura, collaborazione, appalto o comunque di natura esterna apposite clausole contrattuali di compliance o protocolli di legalità, finalizzati a garantire l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello anche da parte di tali soggetti.

Dette clausole prevedono, in particolare, la formale dichiarazione e l'impegno della controparte:

- ad astenersi dal porre in essere comportamenti suscettibili di integrare fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/2001;
- a prendere visione e a rispettare le misure e le regole definite nel Modello e nei suoi componenti;

- ad accettare l'eventuale applicazione di misure contrattuali, ivi incluse la sospensione o la risoluzione del contratto, in caso di violazioni accertate.

Ove ritenuto opportuno, potranno essere previsti ulteriori strumenti di controllo e monitoraggio per rafforzare l'efficacia delle misure di prevenzione.

CAPITOLO II - LE CONDOTTE RILEVANTI

Sono considerate violazioni rilevanti del Modello, ai fini del presente Sistema Disciplinare, tutte le condotte, commissive od omissive (anche colpose), idonee a pregiudicarne l'efficacia. In particolare:

1. la violazione dei principi del Codice Etico o delle procedure interne previste dal Modello;
2. la violazione dei principi del Codice Etico o delle procedure interne previste dal Modello che abbia contribuito alla commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto Legislativo 231/2001.

Quanto alla materia della salute e sicurezza sul lavoro, rilevano le violazioni che determinino:

3. una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della condotta;
4. una lesione dell'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della condotta;
5. una lesione "grave", ai sensi dell'art. 583, primo comma, c.p.;
6. una lesione "gravissima", ai sensi dell'art. 583, secondo comma, c.p., ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della condotta.

Rientra tra le violazioni di cui al n. 1) la mancata osservanza delle disposizioni di cui all'art. 2-bis del Decreto in materia di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto stesso o di violazioni del Modello.

In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

- le condotte di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate;
- i comportamenti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, posti in essere nei confronti del segnalante per ragioni comunque collegate alla segnalazione;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante, con particolare riferimento all'obbligo di riservatezza.
- i casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque

per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ferme restando le sanzioni amministrative ANAC ai sensi dell'art 21 del citato Decreto;

- i comportamenti ritorsivi in violazione dell'art. 17 D.Lgs. n. 24/2023 , ossia i comportamenti, atti od omissioni anche solo tentati o minacciati posti in essere in ragione della segnalazione e che provocano o possono provocare direttamente o indirettamente, un danno ingiusto alla persona segnalante o che ha sporto denuncia;
- le condotte di chi ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante, anche con riferimento all'obbligo di riservatezza;
- mancato o inefficiente svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

CAPITOLO III - IL SISTEMA DISCIPLINARE

A fronte dell'accertamento di una delle violazioni di cui al capitolo II, saranno irrogate le sanzioni indicate nel presente capitolo.

L'individuazione e l'irrogazione della sanzione dovrà tenere conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A questo fine assumeranno rilievo:

- la gravità della condotta ovvero l'evento che quest'ultima ha determinato;
- la tipologia della violazione compiuta;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- le modalità della condotta.

La sanzione potrà essere aggravata qualora:

- siano commesse più violazioni attraverso la medesima condotta;
- più soggetti abbiano concorso nella commissione della violazione;
- l'autore della violazione sia recidivo.

L'applicazione delle sanzioni indicate nel paragrafo seguente non pregiudica in ogni caso il diritto di Conerobus S.p.A. di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento degli eventuali danni subiti a causa, o in conseguenza, della condotta accertata.

In ogni caso, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-quater, del Decreto è nullo il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto che segnala condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del Modello di organizzazione.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 cod. civ., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, è onere del datore di lavoro, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

3.1 IL SISTEMA DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI

Qualora una delle violazioni indicate nel capitolo II sia commessa da un soggetto apicale di Conerobus s.p.a., saranno applicate le seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto del Modello;
- decurtazione degli emolumenti fino al 50%;
- revoca dell'incarico.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai numeri 1) e 3) del capitolo II, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello;
- b) per le violazioni di cui ai numeri 4) e 5) del capitolo II sarà applicata una sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della decurtazione degli emolumenti fino al 50% ove previsti;
- c) per la violazione di cui ai numeri 2) e 6) del capitolo II sarà applicata la sanzione della revoca dell'incarico.

3.2 IL SISTEMA DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Ai dipendenti di Conerobus S.p.A. risultano applicabili le sanzioni definite a norma del vigente Contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori del settore di riferimento, ovvero quanto disposto dal R.D. 148/1931.

L'accertamento della commissione di una delle violazioni indicate nel capitolo II da parte di un dipendente comporterà l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- censura;
- multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
- sospensione non superiore a 10 giorni dal servizio e dallo stipendio;
- destituzione

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai numeri 1) e 3) del capitolo II, sarà applicata la sanzione della censura;

- b) nel caso di reiterazione di cui ai numeri 1) e 3) del capitolo II, sarà applicata la sanzione della censura ovvero quello della multa;
- c) per le violazioni di cui ai numeri 4) e 5) del capitolo II, sarà applicata la sanzione della sospensione;
- d) per violazioni di cui ai numeri 2) e 6) del capitolo II sarà applicata la sanzione della destituzione.

Qualora la violazione sia compiuta da un dirigente, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto del Modello;
- decurtazione degli emolumenti fino al 50% ;
- licenziamento.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai numeri 1) e 3) del capitolo II sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello;
- b) per le violazioni di cui ai numeri 4) e 5) del capitolo II sarà applicata una sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della decurtazione degli emolumenti fino al 50%;
- c) per le violazioni di cui ai numeri 2) e 6) del capitolo II sarà applicata la sanzione del licenziamento.

Qualora l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comunicazione della sanzione.

3.3 IL SISTEMA DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI

Nel caso in cui la violazione accertata sia posta in essere da parte di un terzo destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata, ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con Conerobus;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con Conerobus s.p.a.

In particolare:

- per le violazioni di cui ai nn. 1), 3), del capitolo II, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale convenzionale;

- per le violazioni di cui al n. 4) e 5) del capitolo II, sarà applicata la sanzione della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione a seconda della gravità della violazione;
- per le violazioni di cui ai nn. 2), 6) del capitolo II, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Nel caso in cui le violazioni previste nel capitolo II siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, Conerobus s.p.a. inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

In ogni caso, per tutte le ipotesi sopra descritte, in ossequio a quanto previsto dall'art. 19, comma 3 D.Lgs n. 24/2023, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante, è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante che possa provocare allo stesso un "danno ingiusto", secondo quanto disposto dall'art. 2, comma 1, lettera m) del D.Lgs. n. 24/2023.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura ritorsiva avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione. Il Datore di lavoro ha l'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione, secondo quanto disposto dall'art. 17, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 24/2023.

4.IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni sarà di seguito definito con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari, indicando:

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

Il procedimento disciplinare ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'Organismo di Vigilanza segnala l'avvenuta violazione del Modello.

Più precisamente, in tutti i casi in cui l'ODV riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a

configurare il pericolo di una violazione del Modello, dovrà attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti.

4.1 IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI

Qualora si riscontri la violazione del Modello da parte di un Soggetto Apicale, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (L. 300/1970), nonché del CCNL applicato.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione convoca il componente indicato dall'ODV per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della stessa.

La convocazione deve:

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

La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o, nel caso in cui la violazione sia riferibile al Presidente, da almeno due componenti del Consiglio di Amministrazione.

In occasione dell'adunanza del Consiglio, a cui è invitato a partecipare anche l'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.

Il Consiglio, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

La delibera del Consiglio viene comunicata per iscritto all'interessato e all'OdV; quest'ultimo verifica la sua applicazione.

Qualora la sanzione preveda la revoca dall'incarico, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, convoca l'Assemblea per gli opportuni provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui la violazione sia riferibile all'interno Consiglio di Amministrazione l'OdV investe della questione il Collegio Sindacale, che provvede alla convocazione dell'Assemblea dei soci per gli opportuni provvedimenti. Il procedimento prosegue secondo le previsioni sopra descritte, in quanto compatibili.

Il procedimento sopra descritto si applica, in quanto compatibile, anche nell'ipotesi di violazioni commesse dai componenti del Collegio Sindacale o dal soggetto incaricato della revisione legale dei conti.

4.2 IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un dipendente, l'OdV trasmette al Presidente e all'Amministratore Delegato una relazione contenente gli elementi di cui al par. 1 del presente Capitolo.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, Conerobus S.p.A. tramite l'Amministratore Delegato contesta al dipendente interessato la violazione accertata dall'OdV, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione.

La contestazione deve essere sottoscritta dall'Amministratore Delegato. Sulla base della gravità della violazione, il dipendente potrà essere sospeso in via cautelare dalla prestazione lavorativa, fino alla definizione del procedimento disciplinare.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del dipendente interessato, l'Amministratore Delegato si pronuncia in ordine alla determinazione ed all'applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima di otto giorni dalla ricezione della contestazione da parte del dipendente interessato e devono essere notificati a quest'ultimo, a cura dell'Amministratore Delegato, non oltre otto giorni dalla scadenza del

termine assegnato per la formulazione delle deduzioni e/o delle giustificazioni scritte. L'Amministratore Delegato cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti interni, laddove applicabili.

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

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il dipendente può promuovere, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In questo caso, la sanzione resta sospesa fino alla pronuncia del collegio.

4.3 IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'Amministratore Delegato una relazione contenente gli elementi di cui al paragrafo 1 del presente Capitolo.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Amministratore Delegato si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

L'Amministratore Delegato invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio applicabile secondo le previsioni contrattuali.

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

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale.

5. COMUNICAZIONE DEL PRESENTE SISTEMA DISCIPLINARE

Le disposizioni contenute nel presente documento, in ragione del loro valore disciplinare, sono vincolanti per tutti i dipendenti e tutti i soggetti destinatari, indipendentemente dalla qualifica, e debbono essere portate a conoscenza di tutti sia mediante affissione di una copia del documento in bacheca aziendale, sia mediante la pubblicazione del presente documento nel sito internet aziendale.

Copia cartacea del presente Sistema Disciplinare verrà invece consegnata a ciascuno degli Amministratori, ai componenti del Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza.

Nei confronti dei soggetti Terzi la Conerobus S.p.A. si impegna a portare a conoscenza degli stessi il contenuto di tale documento tramite:

- l'inserimento nel sito internet aziendale di una copia del documento;
- l'inserimento nei contratti stipulati con i terzi di una clausola risolutiva con cui si comunica l'adozione del modello e le conseguenze sanzionatorie derivanti dal mancato rispetto dello stesso.