ATM S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/01, ISO 37301, ISO 37001

SISTEMA DISCIPLINARE

INDICE

1. STRUTTURA, FUNZIONE E PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE 3
2. SOGGETTI DESTINATARI 4
3. CONDOTTE RILEVANTI 5
4. LE SANZIONI 6
4.1 Misure nei confronti del personale dipendente (non dirigente) 7
4.2 Misure nei confronti dei Vertici aziendali ed eventuali Soggetti revisori 10
4.3 Consulenti, collaboratori, tirocinanti e soggetti terzi 10
4.4 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 10
4.5 Misure nei confronti di partner commerciali o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'azienda 11
5. Whistleblowing 11
6. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI 12
7. ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI 13
8. VALIDITA' 13
9. NORME, DOCUMENTI E LEGGI DI RIFERIMENTO 13

1. STRUTTURA, FUNZIONE E PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente Sistema Disciplinare è un componente del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ATM S.p.A. ed è un'Appendice del Manuale del Sistema di Gestione della Compliance" (Compliance Management System -CMS/Modello231) ed è volto a prevenire e sanzionare, sotto il profilo contrattuale, la violazione delle disposizioni dello stesso Modello, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito di un eventuale procedimento avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui la condotta da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

I principi su cui si basa il presente Sistema Disciplinare sono:

1. **Legalità**: l'art. 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. n. 231/01 impone che il modello organizzativo e gestionale debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso; è quindi onere dell'Organizzazione:

   i) predisporre preventivamente un insieme di Regole di Condotta attuative del Modello;

   ii) specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;

2. **Complementarietà**: il sistema disciplinare previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza all'Organizzazione;

3. **Pubblicità**: l'Organizzazione darà massima e adeguata conoscenza del presente documento, attraverso, innanzitutto, la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori (art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori)[1], oltre che con la consegna, a mani e via e-mail, ai singoli lavoratori e la disponibilità nell'Intranet aziendale;

4. **Contraddittorio**: la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Modello di Organizzazione, con la previa contestazione scritta

[1] 1 Art. 7. Sanzioni disciplinari: 1. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (art. 7, comma 2, St. lav.)[2];

5. **Gradualità**: le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato;

6. **Tipicità**: la condotta contestata deve essere espressamente prevista dal CMS/MODELLO 231 e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;

7. **Tempestività**: il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso (art. 7, comma 8, St. Lav.)[3];

8. **Efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione**: al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (art. 6, comma 2, lett. e), DLgs 231/01).

2. SOGGETTI DESTINATARI

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

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito del vertice aziendale di concerto con l'OdV, provvedere alla comunicazione dello stesso.

Per l'accertamento e la contestazione delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, ai Responsabili dell'azienda.

[2] Art. 7. Sanzioni disciplinari: 2. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
[3] Art. 7. Sanzioni disciplinari: 8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Per quanto riguarda l'accertamento delle sanzioni è necessario mantenere la distinzione tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti. Infatti, per i primi il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dal RD 148/1931 per gli autoferrotranvieri e dal CCNL commercio e terziario per gli addetti alla sosta. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze, all'AD ed alla Direzione Generale.

Tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato. Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'OdV, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

3. CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, per quanto concerne le attività correlate alle attività della Società, assumono rilevanza le seguenti condotte:

1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito degli "Scenari di Rischio 231" a rischio inferiore al valore di rischio medio identificato nell'Analisi dei rischi ("Evaluation Sheet") e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;

2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito degli "Scenari di Rischio 231" a rischio uguale/superiore al valore di rischio medio identificato nell'Analisi dei rischi ("Evaluation Sheet") e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;

3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;

4) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

E' opportuno definire, inoltre, le possibili violazioni concernenti il settore della salute e sicurezza sul lavoro e della tutela e salvaguardia dell'ambiente, anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:

5) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione e/o la potenziale compromissione di una componente ambientale, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 6, 7 e 8;
6) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione e/o la compromissione di fatto, ma reversibile, di una componente ambientale e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 7 e 8;
7) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen. all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione e/o la compromissione di fatto, irreversibile, di una componente ambientale e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 8;
8) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 2, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

4. LE SANZIONI

Affinché il Modello sia effettivamente operante è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni stesso. Data la gravità delle conseguenze per la nostra Organizzazione in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente. Le suddette violazioni saranno pertanto assoggettate alle sanzioni disciplinari più avanti descritte, a prescindere dall'eventuale giudizio penale.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Il sistema disciplinare aziendale è costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro di appartenenza.

Il sistema disciplinare non sostituisce le sanzioni previste dai rispettivi contratti collettivi nazionali ma intende stigmatizzare e sanzionare solo le violazioni alle procedure operative aziendali ed i comportamenti infedeli verso la società poste in essere da dipendenti o da soggetti che ricoprono posizioni apicali.

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza di tutti i dipendenti, ad esempio mediante affissione di una copia in bacheca o mediante diversi e specifici strumenti di comunicazione aziendale (e.g. intranet, posta elettronica, comunicazioni di servizio, ecc..).

Pertanto, ai dipendenti che violano il Modello, sono irrogabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nelle fonti che a livello collettivo disciplinano giuridicamente il rapporto di lavoro, nel rispetto del principio della gradualità della sanzione e della proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

Per quanto concerne i soggetti non inquadrati nell'organico della società come lavoratori dipendenti, le violazioni da questi poste in essere potranno comportare la risoluzione del contratto per inadempimento.

4.1 MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE (NON DIRIGENTE)

Ai fini dell'applicazione dei provvedimenti sanzionatori, bisogna distinguere il personale sottoposto al CCNL autoferrotranvieri dal personale sottoposto al CCNL terziario commercio (addetti al parcheggio).

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità di realizzazione dell'infrazione, nonché le circostanze nelle quali essa è avvenuta;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- il grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento e delle circostanze attenuanti;
- la rilevanza degli obblighi violati e l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- le circostanze aggravanti, ad esempio il concorso nell'infrazione di più dipendenti in accordo tra loro, ovvero del dipendente con un consulente e/o con un collaboratore, e/o con un amministratore, e/o con un socio della Società.

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

Le sanzioni che si possono applicare al personale sottoposto al CCNL autoferrotranvieri sono le seguenti (ai sensi dell' art. 37 Regolamento All. A) al R.D. 148/1931):

- la censura;
- la multa che può elevarsi fino all'importo di una giornata;
- la sospensione dal servizio, per una durata che può estendersi fino a 15 giorni od in caso di recidiva entro due mesi, fino a 20 giorni;
- la proroga del termine normale per l'aumento dello stipendio o della paga per la durata di tre o sei mesi od un anno per le aziende presso le quali siano stabiliti aumenti periodici dello stesso stipendio o paga;
- la retrocessione;
- la destituzione.

Le sanzioni che si possono applicare al personale sottoposto al CCNL terziario commercio, invece, sono le seguenti (ai sensi dell'art. 217 del CCNL):

- biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 113, seconda parte;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

É fatta in ogni caso salva la facoltà per l'azienda di agire per il risarcimento.

In particolare incorre:

1. nell'applicazione della censura o del biasimo, il dipendente che violi le prescrizioni previste dal Modello in materia di procedure interne, di informazioni all'OdV, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate come "a rischio" ai sensi e per gli effetti del Modello incorra in una lieve violazione per la prima volta delle disposizioni del Modello, sempre che da detta violazione non discenda per l'azienda

all'esterno un maggior impatto negativo. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui ai punti seguenti;

2. nell'applicazione della multa, il dipendente che violi più volte le prescrizioni previste dal Modello in materia di procedure interne, di informazioni all'OdV, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate come "a rischio" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello prima ancora che le dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui ai punti 1), 3), 4), 5) e 6);

3. nell'applicazione della sospensione dal servizio fino a cinque giorni e nella proroga del termine per l'aumento dello stipendio o della paga il dipendente che violi le prescrizioni previste dal Modello in materia di procedure interne, di informazioni all'OdV, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate ai sensi e per gli effetti del Modello come "a rischio", adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compiendo atti contrari all'interesse dell'azienda, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui ai punti 1), 2), 4), 5) e 6);

4. nell'applicazione della retrocessione il dipendente che violi le prescrizioni previste dal Modello in materia di procedure interne, di informazioni all'OdV, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate ai sensi e per gli effetti del Modello come "a rischio", adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compiendo atti contrari all'interesse dell'azienda, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui ai punti 1), 2), 3), 5) e 6);

5. nell'applicazione della destituzione il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento chiaramente non conforme alle prescrizioni del Modello, diretto in modo univoco alla commissione di uno dei reati contemplati dal decreto e riportati nel Modello e/o la concreta applicazione a carico dell'azienda di una delle misure previste dal decreto. Viene ravvisato nel comportamento in questione il compimento di atti tali da far venir meno la fiducia dell'azienda nei confronti del dipendente. E' fatta salva la facoltà di applicazione dell' art. 46 del Regolamento *All.* A) al R.D. *148/1931* in materia di misura cautelare per i dipendenti sottoposti al ccnl autoferrotranvieri e in base all'art. 208 del ccnl terziario commercio per gli addetti al parcheggio.

4.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI VERTICI AZIENDALI ED EVENTUALI SOGGETTI REVISORI

In caso di violazione del Modello da parte dei Vertici aziendali ed eventuali Soggetti revisori, andrà informato senza indugio e per iscritto il CdA (richiedendo, se del caso, la convocazione straordinaria dell'Assemblea dei Soci).

L'Organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto.

4.3 CONSULENTI, COLLABORATORI, TIROCINANTI E SOGGETTI TERZI

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori, tirocinanti e terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il Modello e poste da questa a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal DLgs 231/2001, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'OdV che, sentito il parere del Responsabile della Funzione/Direzione che ha richiesto l'intervento del terzo e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto al Vetice Aziendale e, nei casi ritenuti più gravi, anche al Collegio Sindacale.

È compito del Vertice Aziendale, individuare e valutare l'opportunità dell'inserimento delle suddette clausole nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto.

L'Organizzazione si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla stessa danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal Decreto stesso) che di immagine.

4.4 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nelle ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'OdV nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla eliminazione, il l'AD assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le

modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

4.5 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI O ALTRI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON L'AZIENDA

Qualsiasi comportamento posto in essere da Procuratori, Agenti e Terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il Modello potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale e l'eventuale richiesta di risarcimento da parte dell'azienda, qualora da tale comportamento siano derivati danni concreti all'azienda (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto stesso).

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'OdV che, sentito il parere del Responsabile della funzione aziendale che ha richiesto l'intervento del professionista e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto all'AD.

È compito dell'OdV, di concerto con l'AD, individuare e valutare l'opportunità dell'inserimento delle suddette clausole nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto.

5. WHISTLEBLOWING

L'organizzazione, in attuazione di quanto disposto dal D.Lgs. 24/2023:

a) incoraggia e consente alle persone di segnalare in buona fede o in base ad una ragionevole convinzione la tentata, sospetta o effettiva azione illecita, o qualsiasi violazione o carenza del CMS/MODELLO 231, nonché del PTPCT rivolgendosi al RPCT e/o alle persone specificate in un'apposita procedura aziendale, se non coinvolti (direttamente o tramite un soggetto terzo);

b) ad eccezione di un procedimento richiesto per procedere ad un'indagine, gestisce i rapporti in modo confidenziale, in modo da proteggere l'identità del segnalatore e di altre persone coinvolte o a cui si fa riferimento nel report di segnalazione;

c) vieta ritorsioni e protegge coloro che fanno segnalazioni in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole, di una tentata, sospetta o effettiva azione corruttiva o una violazione del Codice Etico, del CMS/MODELLO 231 o del PTPCT;

d) consente al personale di ricevere consigli da una persona appropriata su cosa fare di fronte a un problema o una situazione che potrebbe rappresentare un atto corruttivo.

L'organizzazione garantisce che tutto il personale sia a conoscenza delle procedure di segnalazione e sia in grado di usarle essendo sono consapevoli dei propri diritti e delle tutele nel quadro delle procedure adottate.

Per attuare quanto sopra ha attivato una piattaforma di segnalazione raggiungibile al seguente URL: https://atmmessinaspa.whistleblowing.it/#/

La violazione dei principi sopra illustrati e di quelli riportati in generale nella legislazione vigente comporterà l'applicazione delle procedure e delle eventuali sanzioni previste dal Sistema Disciplinare.

6. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

La gravità dell'infrazione, sulla base dei criteri di cui al paragrafo 3, sarà valutata dal Vertice Aziendale, coadiuvato dall'OdV, sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per l'Organizzazione e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della stessa Organizzazione;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.
- l'importanza, per l'attuazione del Modello, della prescrizione violata;
- la posizione all'interno della società dell'autore della violazione avuto riguardo al livello di responsabilità sullo stesso gravante;
- il carattere isolato o reiterato della condotta ed eventuali precedenti disciplinari.

Le sanzioni disciplinari saranno applicate in tutte le ipotesi di violazione delle prescrizioni imposte dal presente Modello, sia che siano state realizzate con condotta commissiva, ovvero omettendo di compiere la condotta richiesta, con dolo, imperizia o negligenza.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

7. ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione, già chiarita in premessa, tra i soggetti legati all'Organizzazione da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per quanto riguarda l'accertamento delle sanzioni è necessario mantenere la distinzione tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti. Infatti, per i primi il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dal RD 148/1931 per gli autoferrotranvieri e dal CCNL commercio e terziario per gli addetti alla sosta. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze, all'AD ed alla Direzione Generale.

E' in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato.

Per le altre categorie di soggetti, legati all'Organizzazione da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito dal Vertice Aziendale, col supporto dell'OdV.

Nel caso di violazione da parte di un sindaco sarà interessato anche l'organo di appartenenza mentre per le violazioni commesse da soggetti legati alla società da vincoli contrattuali sarà esercitato il diritto di risoluzione secondo quanto previsto dalle nuove clausole contrattuali in essere.

8. VALIDITA'

Il presente Sistema Disciplinare entra in vigore dalla data di adozione del SGRA, ed ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione che possa emergere dalle attività di Riesame annuale.

Qualunque sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata dal Vertice Aziendale.

9. NORME, DOCUMENTI E LEGGI DI RIFERIMENTO

- Artt. 2103, 2106, 2118, 2119 del Codice Civile;
- Art. 7 della Legge n. 300/1970 – Statuto dei lavoratori;
- Legge n. 604/1966 sui licenziamenti individuali;
- Contratti Collettivi di Lavoro applicabili ai lavoratori del Settore e/o Comparto;

- Regio Decreto n. 148/1931
- Decreto Legislativo 30 Giugno 2003, n° 196 – “Codice in materia di protezione dei dati personali” (testo unico della privacy) e successivi aggiornamenti;
- Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali (UE) 2016/679;
- Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101 – “Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché' alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”;
- Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n°231- “Responsabilità amministrativa degli Enti” e successive modifiche e/o integrazioni;
- Elenco delle fattispecie di reato presupposto della Responsabilità 231, inserito nella Tabella Reati-Sanzioni allegata al Manuale del CMS/Modello 231;
- DECRETO LEGISLATIVO 10 marzo 2023, n. 24 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.
- Statuto e Regolamenti interni;
- Decreto legislativo 81/08 - Salute e Sicurezza dei lavoratori;
- Linee guida Confindustria in materia di MOGC ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- Linee guida ASSTRA in materia di MOGC.