

**IL SISTEMA  
SANZIONATORIO  
EX D. LGS. 231/2001**

**Riepilogo revisioni**

N° Rev.	Data	Descrizione delle modifiche	Approvazione
0	17/02/2014	Prima emissione	CdA
1	19/12/2016	Prima revisione	CdA

L'introduzione di un sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure contenute nel Modello 231/2001, aggiornato alla L. 190/2012, costituisce un aspetto fondamentale nella gestione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6., comma 2, lett. e. del D.Lgs. 231/2001).

Le sanzioni si applicano in caso di violazione delle disposizioni del Modello indipendentemente dalla commissione o meno del reato e dall'esito dell'eventuale procedura penale avviata dall'Autorità giudiziaria.

Il Sistema disciplinare di Trentino trasporti esercizio S.p.A è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari nel rispetto delle procedure interne, nonché di quanto previsto dalla normativa cogente e dalla contrattazione collettiva.

### **Rapporti con Amministratori e sindaci e relative misure applicabili**

Ai Consiglieri di Amministrazione e ai Sindaci viene richiesto, all'atto dell'accettazione dell'incarico, l'impegno a rispettare le disposizioni del Modello 231/2001 e del Codice Etico e di Comportamento, con le conseguenti sanzioni in caso di inadempimento.

In caso di inadempienza, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale. Il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e nelle Procedure da esso richiamate, o delle previsioni del Codice Etico, è sanzionato, a seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) diffida al puntuale rispetto delle previsioni ed eventuale revoca delle deleghe con conseguente decurtazione degli emolumenti, da parte del CdA;
- b) decurtazione degli emolumenti ed eventuale provvedimento di revoca di cui all'art. 2383 C.C., da parte dell'Assemblea.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate, non esclude la facoltà della Società di promuovere ex art. 2393 C.C. l'azione di responsabilità.

### **Rapporti con i dirigenti e relative misure applicabili**

All'interno delle lettere di assunzione viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del dirigente in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello 231/2001 e dal D.Lgs. 231/2001.

In caso di violazione si procede al deferimento del dirigente davanti al Consiglio di Amministrazione per l'applicazione dei provvedimenti ritenuti consoni in conformità a quanto previsto dalla normativa, fino ad arrivare al licenziamento per giusta causa senza preavviso nei casi più gravi.

Le sanzioni e la possibile richiesta di risarcimento danni sono correlate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale presenza di procedimenti disciplinari, alla volontarietà e gravità del comportamento, intendendo con ciò il livello di rischio a cui l'azienda può ritenersi esposta, ai sensi del d.lgs. 231/2001, a seguito della condotta vietata.

L'azienda provvede, con lettera integrativa della regolamentazione del rapporto individuale di competenza del Consiglio di Amministrazione e sottoscritta per accettazione, a prevedere gli inadempimenti ritenuti rilevanti per l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

### **Rapporti con i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato**

Per i dipendenti, la violazione delle misure indicate nel Modello 231/2001 costituisce un inadempimento contrattuale sanzionabile ai sensi del Regio Decreto n. 148/1931, Artt. 37 e ss.

In tale direzione è stato emanato specifico ordine di servizio diretto a collegare le disposizioni contenute nel R.D. n. 148/1931. artt. 37 e ss. e il sistema disciplinare previsto dal decreto legislativo 231/2001.

All'interno delle lettere di assunzione viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del lavoratore in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello 231/2001 e dal Codice Etico e di Comportamento.

Il sistema sanzionatorio si ispira ai seguenti principi:

- immediatezza e tempestività della contestazione della violazione;
- concessione di termini precisi per l'esercizio del diritto di difesa prima che la sanzione sia comminata;
- proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione;
- grado di volontarietà nella commissione della violazione.

Il sistema disciplinare attualmente adottato di Trentino trasporti esercizio S.p.A. è in linea con le previsioni dei contratti di lavoro applicabili ed è munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Nello specifico, in caso di inosservanza rispetto alle previsioni contenute nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni, verranno applicate le seguenti sanzioni:

- Censura:
  - lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne del Modello 231/2011 o adozione di una condotta negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
  - tolleranza o mancata segnalazione, da parte dei preposti, di piccole irregolarità commesse da altri appartenenti al personale.
- Multa:

- carenze punibili con la censura ma che, per motivazioni specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore gravità (violazione ripetuta delle procedure interne previste dal Modello 231/2001);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale;
- ripetuta carente segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.
- Sospensione dal servizio per un periodo non superiore a 20 giorni:
  - mancata osservanza delle procedure interne indicate nel Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello, che abbiano comportato un danno all'azienda o l'abbiano esposta ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per essa conseguenze negative;
  - omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da provocare danno all'azienda o da esporla ad una situazione oggettiva di pericolo o tali da determinare per essa riflessi negativi.
- Proroga del termine per l'aumento dello stipendio o della paga:
  - falso o reticenza, in caso di inchiesta su irregolarità di servizio, allo scopo di occultare la verità;
  - rifiuto di obbedire a precisi ordini di superiori, compresi quelli che richiamano o sono attinenti alle regole e comportamenti riportati nel Modello 231/2001;
  - calunnie o diffamazioni verso l'Azienda, che possano recare un danno reputazionale o allo stesso servizio erogato.
- Retrocessione:

violazione delle prescrizioni previste dal Modello 231/2001 con un comportamento tale da prefigurare un' ipotesi di reato sanzionata dal D.lgs. 231/2001.
- Destituzione:

comportamento in chiara violazione delle prescrizioni previste dal Modello 231/2001 e inequivocabilmente diretto alla realizzazione di un reato previsto dal D.lgs. 231/2001, tale da portare alla possibile applicazione a carico dell'azienda delle sanzioni previste dal decreto stesso, riferibile a carenze di gravità tale da far mancare la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non permettere comunque la continuazione, nemmeno temporanea, del rapporto stesso.

È fatta salva la facoltà di applicazione dell'art. 46 all. A R.D. 148/1931 in materia di misura cautelare.

## **Rapporti con i lavoratori dipendenti a tempo determinato**

Per i lavoratori dipendenti a tempo determinato il mancato rispetto delle singole regole comportamentali previste dal Modello 231/2001 è da considerarsi come illecito disciplinare.

In riferimento alle sanzioni irrogabili si applica l'art. 14 delle disposizioni integrative dell'all. A) all'Accordo Nazionale 27.11.2000, che descrive i comportamenti sanzionati, a seconda dell'importanza assunta dalle singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la realizzazione dei fatti stessi in base alla loro gravità.

Il Modello 231/2001 presenta un essenziale rimando alle categorie di fatti sanzionabili previsti dal sistema sanzionatorio sopra citato, con lo scopo di riportare le eventuali violazioni del Modello nelle fattispecie già individuate dalle predette disposizioni.

Trentino trasporti esercizio S.p.A., allo scopo di collegare direttamente tale sistema disciplinare vigente e quello introdotto ai sensi del D.lgs. 231/2001, prevede l'emanazione di specifico ordine di servizio, diretto a prescrivere che le disposizioni contenute nel Modello sono qualificate come illeciti disciplinari.

Nello specifico, in caso di mancato rispetto delle previsioni contenute nel Modello 231/2001, in proporzione alla gravità delle infrazioni, verranno applicate le seguenti sanzioni:

a) Biasimo inflitto verbalmente:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure previste dal Modello 231/2001;

b) Biasimo inflitto per iscritto :

- nei casi di recidiva delle inosservanze previste al punto a);
- tolleranza o mancata segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale.

c) Multa:

- carenze sanzionabili con il biasimo inflitto per iscritto ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore gravità (ripetuta violazione delle procedure interne previste dal Modello 231/2001);
- mancata segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale;
- ripetuta mancata segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

d) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni:

- mancata osservanza delle procedure interne indicate nel Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello, che abbiano comportato un danno all'azienda o l'abbiano esposta ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per essa conseguenze negative;

- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da provocare danno all'azienda o da esporla ad una situazione oggettiva di pericolo o tali da determinare per essa riflessi negativi.

e) Licenziamento senza preavviso

- comportamento in chiara violazione delle prescrizioni previste dal Modello 231/2001 e inequivocabilmente diretto alla realizzazione di un reato previsto dal D.lgs. 231/2001, tale da portare alla possibile applicazione a carico dell'azienda delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001, riferibile a carenze di gravità tale da far mancare la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non permettere comunque la continuazione, nemmeno temporanea, del rapporto stesso.

**Rapporti con parti terze : collaboratori esterni, professionisti, consulenti e relative misure applicabili**

All'interno dei contratti stipulati con collaboratori esterni, consulenti e professionisti viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del collaboratore autonomo o parasubordinato in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello 231/2001 e tali da comportare il rischio di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare nei contratti stipulati da Trentino trasporti esercizio S.p.A con i propri collaboratori esterni, consulenti e professionisti sono inserite clausole risolutive espresse che prevedono la risoluzione del rapporto contrattuale, fatto salvo il diritto di adire per il risarcimento del danno, allorché la condotta della controparte causi un danno per la Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle sanzioni indicate all'interno del D.Lgs. 231/2001.

La Società si impegna a mettere a disposizione dei soggetti sopra indicati la relativa documentazione, in modo da consentire il puntuale rispetto dei principi e dei comportamenti definiti dal Modello adottato.

**CLAUSOLA INSERITA IN TUTTI I CONTRATTI STIPULATI DA TTE**

**Art. X – Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 - Codice Etico e di Comportamento.**

1. TTE S.p.A. dichiara di aver approvato il Codice Etico e di Comportamento ed adottato il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, con relative Appendici integrative, e quindi richiede alla Parte Terza\* di conformare la propria condotta ai precetti di comportamento in essi enucleati, che la Parte Terza dichiara di conoscere ed approvare, ed alla suddetta normativa.

2. La Parte Terza dichiara di essere a conoscenza delle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001 e delle loro implicazioni per la Società, e di non essere mai stata implicata in procedimenti giudiziari relativi ai reati di cui al decreto.
3. La Parte Terza si obbliga, nell'espletamento dell'attività oggetto del presente contratto, a uniformarsi al rispetto dei principi di cui al Codice Etico e di Comportamento ed alle Appendici 4, 5 e 6, di impegnarsi al rispetto delle prescrizioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato da TTE S.p.A., nonché alle prescrizioni normative di cui al D.Lgs. 231/2001, la cui violazione costituirà inadempimento al presente contratto.
4. Pertanto, si conviene espressamente ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1456 del Codice Civile, che l'inadempimento della Parte Terza agli impegni di cui sopra darà facoltà a TTE S.p.A. di dichiarare automaticamente risolto il presente contratto. A tal fine, TTE S.p.a. dovrà comunicare alla Parte Terza, mediante lettera raccomandata, l'intenzione motivata di avvalersi della presente clausola risolutiva.
5. Rimangono ferme ed impregiudicate le conseguenze della responsabilità per inadempimento imputabile alla Parte Terza e quindi il diritto di TTE S.p.A. di agire per ottenere il risarcimento dei danni subiti, ai sensi di legge.
6. Per maggiori informazioni e dettagli si veda il sito della Società [www.ttesercizio.it](http://www.ttesercizio.it) alla sezione Azienda – D.Lgs. 231/2001.

\* qualsiasi Parte Terza che abbia rapporti contrattuali con Trentino Trasporti Esercizio S.p.A. (fornitori, appaltatori, subappaltatori, consulenti, clienti etc.)

#### **CLAUSOLA INSERITA NEGLI ORDINI AI FORNITORI E NELLE FATTURE**

La Parte Terza aderisce al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 di TTE S.p.a. e alle relative Appendici. Si veda [www.ttesercizio.it](http://www.ttesercizio.it) – Azienda – D.Lgs. 231/2001.