



TIL S.r.l.

CODICE DISCIPLINARE

**TRASPORTI INTEGRATI E LOGISTICA SERVIZI E MANAGEMENT S.r.l. -
TIL S.r.l.**

Sede legale in Reggio Emilia, Viale Trento Trieste 13

Iscrizione al Registro delle Imprese di Reggio Emilia, C.F. e P.I. 01808020356

Capitale Sociale 2.200.000,00 Euro I.V.

Società soggetta a direzione e coordinamento art. 2497 bis c.c.: Consorzio ACT

Versione 1.0 redatta dall'Odv in data 01/03/2019

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 01/04/2019



Sommario

1.	PREMESSA.....	3
2.	IL SISTEMA DISCIPLINARE DI TIL	3
3.	CONTENUTO E DESTINATARI DEL CODICE DISCIPLINARE.....	4
4.	LE SANZIONI DISCIPLINARI.....	5
5.	LAVORATORI DIPENDENTI.....	8
6.	GLI AMMINISTRATORI E I SINDACI	8
7.	SOGGETTI ESTERNI	9
8.	ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI.....	9



1. PREMESSA

Il legislatore ha ritenuto che, al fine di garantire l'efficacia del Modello, sia altresì necessario adottare, in seno all'Ente, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e dei Protocolli ad esso connessi così come di seguito definiti (artt. 6 e 7 del Decreto). L'applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare deriva dal mancato rispetto dei principi, valori e norme del Codice Etico aziendale ed è indipendente dall'instaurarsi o meno di un procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria.

Il Sistema Disciplinare tiene conto della disciplina giuslavorista applicabile alle diverse figure cui è rivolto, nonché delle peculiarità dei rapporti che legano a TIL i componenti degli organi sociali, i consulenti, i fornitori ed i destinatari esterni del Codice in genere.

Il Modello 231 prevede che ognuno dei sopradetti soggetti debba conoscere anticipatamente le sanzioni cui andrebbe incontro in caso di violazione delle regole dallo stesso previste. Per quanto riguarda collaboratori, consulenti o terzi collegati a TIL da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, la violazione dei principi, valori e norme del Codice Etico aziendale può determinare, secondo quanto previsto da specifiche clausole, l'applicazione di penali e la risoluzione del rapporto contrattuale.

Per quanto riguarda il personale dipendente, si osserva che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da TIL (CCNL autoferrotranvieri) prevede provvedimenti disciplinari commisurati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa. Per detto personale, la violazione dei principi, valori e norme del Codice Etico aziendale può essere ricondotta in tale ambito, venendo a costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, nel rispetto del Codice Civile, dello Statuto dei Lavoratori, della L. 604/66, della L. 108/90 e s.m.i.

TIL si riserva, comunque, il risarcimento del danno subito, qualora derivino danni concreti per la società.

2. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI TIL

TIL ha adottato, unitamente agli altri documenti costituenti il Modello, il presente Sistema Disciplinare, idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello stesso. Il presente Sistema Disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva, ed ha natura eminentemente interna all'azienda, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto



alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione “apicale”, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell’Ente; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di TIL.

L’individuazione della sanzione avviene secondo il principio di adeguatezza e proporzionalità ed in relazione alla gravità del reato o, comunque, della violazione commessa.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti aziendali.

Per tutto quanto non previsto nel Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione, inclusa quella collettiva, e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

Il presente Sistema Disciplinare è reso conoscibile mediante divulgazione sul portale dei dipendenti all’indirizzo dipendenti.til.it

3. CONTENUTO E DESTINATARI DEL CODICE DISCIPLINARE

Il codice disciplinare di TIL s.r.l. contiene:

- i fatti che sono considerati disciplinarmente rilevanti;
- le relative sanzioni in armonia con le norme di legge ed il CCNL;
- le procedure di contestazione e irrogazione delle sanzioni.

Le sanzioni individuate nel presente codice si applicano, con aspetti specifici, a:

I dipendenti di TIL

L’art. 7, IV comma, lett. b) del Decreto prescrive l’adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto “apicale”.

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti di TIL legati allo stesso da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall’inquadramento aziendale riconosciuti (quadri, impiegati, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.).



Gli Amministratori, i Sindaci

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione di TIL, una posizione c.d. "apicale". Ai sensi dell'art. 5, I comma, lett. 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 o il controllo" dell'Ente.

In tale contesto, assume rilevanza, in primis, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della società (di seguito, anche 'Amministratori' e 'Sindaci'), quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal legislatore (amministratore unico, consiglio di amministrazione, amministrazione congiunta o disgiunta).

Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche 'Terzi Destinatari') che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa di TIL, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per TIL. Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con TIL un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i fornitori ed i partner.

4. LE SANZIONI DISCIPLINARI

Le sanzioni disciplinari terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., considerandosi per ciascuna fattispecie:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di colpa;
- la sussistenza o meno di precedenti disciplinari (reiterazione);
- il ruolo e le mansioni coperte;
- la potenzialità del danno rilevato per la società;
- le altre circostanze rilevanti ai fini della valutazione del comportamento.



La declaratoria di seguito utilizzata per ricondurre violazioni a sanzioni applicabili ha, quindi, valore solo indicativo. A loro volta le sanzioni sono tipizzate secondo quanto previsto dal R.D. n. 148/1931 e s.m.i..

Le violazioni delle norme contenute nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di TIL (PTPCT), comprensivo dei relativi allegati, comporteranno l'irrogazione delle sanzioni previste nel presente paragrafo e l'entità della sanzione sarà determinata sulla scorta dei criteri sopracitati nonché delle indicazioni contenute nei paragrafi 5 e seguenti.

Le diverse tipologie di sanzioni previste sono le seguenti:

- censura;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- destituzione.

Nel seguito si riporta, per ogni tipo di sanzione, il collegamento con la tipologia di violazione cui far riferimento.

Censura

La sanzione della censura è applicata nei casi di violazione colposa del Codice, dovuta a negligenza, non avente rilevanza esterna.

Multa

La sanzione della multa è applicata nei casi di:

- reiterata violazione di cui al punto precedente;
- violazione colposa del Codice, dovuta a negligenza, avente rilevanza esterna.

La scelta delle ore di retribuzione da decurtare e versare all'apposito fondo Inps viene effettuata sulla base della gravità della violazione.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

La sanzione della sospensione dal lavoro e, quindi, dalla retribuzione, per un periodo non superiore a quello previsto dal R.D. n. 148/1931 (ovvero non superiore a 15 giorni e, solo in caso di recidiva entro 6 mesi, non superiore a 20 giorni), è applicata nei casi di:

- reiterata violazione di cui al punto precedente;
- violazione del Codice avente gravità tale da esporre TIL a responsabilità nei confronti dei terzi;
- comportamenti colposi e/o negligenti che, per responsabilità tecnica o gerarchica, possono minare l'efficacia del Modello 231, sia pure a livello potenziale (ad es. mancato rispetto delle policies aziendali o del Codice Etico aziendale).



In maggior dettaglio, la sanzione si applica in occasione di:

- inosservanza del Codice con particolare riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, alla tutela del Patrimonio di TIL, dei creditori ed alle attività a ciò strumentali;
- inosservanza di quanto previsto dai poteri e deleghe conferite, particolarmente in relazione ai rischi di reato contro la Pubblica Amministrazione, contro la pubblica fede e ai reati societari, ed agli atti formati con la Pubblica Amministrazione e/o inviati alla medesima;
- inosservanza dell'obbligo inerente alla predisposizione e consegna delle dichiarazioni prescritte al Modello 231, o falsità nelle dichiarazioni stesse;
- inosservanza delle procedure, dei protocolli (generali e specifici), dei regolamenti previsti e richiamati nel Modello diretti ad attuare le decisioni e la formazione della società in relazione ai reati da prevenire;
- inosservanza delle procedure per la gestione delle risorse finanziarie;
- inosservanza degli obblighi di documentazione delle attività previste dalle procedure, dai protocolli (generali e specifici) e dai regolamenti previsti e richiamati nel Modello per i processi a rischio;
- inosservanza dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico;
- inosservanza delle norme di comportamento definite nelle procedure, nelle istruzioni operative e nei manuali operativi;
- omissione degli obblighi derivanti dall'art. 20 del D.lgs. 81/08 in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- ostacolo o elusione dei controlli dell'OdV, impedimento dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati ai controlli;
- omessa informativa all'OdV nonché all'organo dirigente relativamente a flussi informativi specificati nel Modello;
- omessa segnalazione delle inosservanze o irregolarità commesse da altri lavoratori e da soggetti apicali;
- mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi, soprattutto con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- mancati controlli e errate/omesse informazioni attinenti al bilancio e alle altre comunicazioni sociali;
- omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria funzione di responsabilità al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio di reato.
- qualsiasi violazione delle norme contenute nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) adottato da TIL.

Destituzione

La sanzione della destituzione si applica nei confronti del personale colpevole di



mananze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, come ad esempio: insubordinazione seguita da vie di fatto, furto, condanne per reati infamanti.

La tempestiva contestazione dell'azienda deve essere effettuata per iscritto. I provvedimenti disciplinari del caso non possono essere adottati, previa specifica comunicazione scritta, prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione notificata.

5. LAVORATORI DIPENDENTI

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti, nel rispetto delle norme del Codice Civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e dal Regio Decreto n. 148/1931 e s.m.i., potranno essere:

- censura;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- destituzione.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili previste deve tener conto della gravità delle condotte e della eventuale reiterazione del comportamento, in quanto reiterare un comportamento nel tempo costituisce sintomo di gravità della violazione.

Le contestazioni, che daranno luogo all'applicazione di sanzioni diverse dal semplice monito (rimprovero scritto), devono essere necessariamente scritte, in modo da garantire la tracciabilità dell'applicazione nel sistema e i precedenti a carico del soggetto sanzionato.

6. GLI AMMINISTRATORI E I SINDACI

Qualora venga accertata la commissione di una delle violazioni indicate al precedente paragrafo 4 da parte di un membro del Collegio Sindacale o di un membro del Consiglio di Amministrazione saranno applicate le seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- revoca dell'incarico.

Si applicano in ogni caso le disposizioni del Codice Civile.



La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare verrà commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del soggetto, all'eventuale esistenza di precedenti, all'intenzionalità del comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001, a seguito della condotta sanzionabile. La reiterazione delle condotte segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

7. SOGGETTI ESTERNI

(LAVORATORI AUTONOMI, PARASUBORDINATI, FORNITORI)

Qualora i comportamenti in violazione del Modello o del Codice Etico fossero posti in essere da lavoratori autonomi, fornitori o altri soggetti che operano in forza di contratti per conto di TIL s.r.l. l'unico provvedimento applicabile è la risoluzione del contratto ex articolo 1456 c.c..

Nei confronti di tali soggetti non sussiste alcun potere disciplinare da parte dei vertici della società, salvo il potere di quest'ultima di intervenire sulla base del contratto attenendosi alla disciplina contrattuale prevista dal codice civile.

Le sanzioni dovranno corrispondere a quanto inserito nelle clausole contrattuali e alle norme di legge in materia specifica di ciascun rapporto (clausole risolutive espresse che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice etico ex art. 1456 c.c. ove applicabili e/o comminazione di penali ex art. 1382 c.c.).

8. ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Alla notizia di un comportamento contrario alle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico l'Organismo di vigilanza procede con l'apertura di una fase istruttoria volta a verificare la veridicità o la fondatezza delle violazioni rilevate direttamente o segnalate da terzi. L'OdV prende in esame tutte le segnalazioni anche quelle non firmate al fine di verificare la fondatezza della notizia.

Nella fase di istruttoria l'OdV può richiedere informazioni, documenti e dati alle varie funzioni aziendali. Alla conclusione della fase di istruttoria l'OdV assume le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione, alle cause della stessa e alle eventuali necessità di interventi correttivi al Modello.

In relazione al soggetto che ha commesso l'infrazione l'OdV trasmette l'esito dell'istruttoria ai seguenti organi:

- in caso di violazioni commesse da lavoratori dipendenti, al datore di lavoro, all'organo dirigente al quale il medesimo lavoratore fa capo e, per conoscenza, al responsabile ufficio legale che, su indicazione e richiesta dei suddetti organi, darà avvio alla procedura di irrogazione della sanzione;



- in caso di violazioni dei membri del consiglio di amministrazione, del collegio sindacale, del revisore o della società di revisione all'assemblea dei soci ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse da soggetti esterni all'organo dirigente con il quale, per competenza funzionale, tali soggetti intrattengono le relazioni inerenti al rapporto contrattuale in essere con TIL s.r.l. e che darà avvio alla procedura di irrogazione delle sanzioni.