




CODICE DISCIPLINARE

Responsabilità	Settore	Nominativo	Firma	Data/ Rev.
Approvato da: Consiglio di Amministrazione di COPIT S.p.A.	Presidente- Legale rappresentante	Dott. Antonio Di Zanni		Rev. 1 del 16/05/2016
Visto: OdV	Presidente OdV	Avv. Papa A. Mbodj		


0.TABELLA DELLE REVISIONI

REVISIONE		NATURA DELLE MODIFICHE APPORTATE	PARTI INTERESSATE	
N.	DATA		SEZ.	PAG.
0	01/02/2016	Prima emissione	tutte	
1	16/05/2016	Adeguamento Violazioni D.Lgs. 33/2013.	tutte	

	SISTEMA INTEGRATO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi D.Lgs.vo 231/2001	revisione 1 del 16/05/2016
	CODICE DISCIPLINARE	

Indice

1. Premessa	3
2. Criteri di valutazione della violazione	4
3. Elementi descrittivi del sistema disciplinare.....	4
4. Violazioni.....	4
5. Procedure applicative	5
6. Sanzioni	6
6.1. Sanzioni per i dipendenti non dirigenti.....	6
6.2. Sanzioni nei confronti del Presidente e componenti C.d.A.....	10
6.3. Sanzioni per le violazioni di cui D.Lgs. 33/2013	10
6.4. Misure disciplinari nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale.....	12
6.5. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni	12
7. Registro delle sanzioni	12
8. Modifiche del sistema sanzionatorio	13

	SISTEMA INTEGRATO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi D.Lgs.vo 231/2001	revisione 1 del 16/05/2016
	CODICE DISCIPLINARE	

1. Premessa

Uno degli elementi essenziali per la costruzione, attuazione e mantenimento di un efficace Modello di Organizzazione e Gestione e Controllo, ex art. 6 D.Lgs 231/01, è l'esistenza di un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso (protocolli / procedure interne previste dal Modello stesso, Codice Etico, avvisi al personale ed ordini di servizio, ecc.).

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, direttori, amministratori e sindaci, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Le violazioni del Modello organizzativo e del Codice Etico saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio; tali regole integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva¹ in tema di sanzioni disciplinari.


L'esistenza di un sistema disciplinare per i lavoratori subordinati, ovvero delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno o più soggetti apicali (in COPIT, il Presidente CdA/AD ed il Consigliere Delegato, nonché il CdA) è connaturato al rapporto di lavoro, così come previsto dalla normativa civilistica². In particolare, il legislatore ha esplicitamente posto in capo al prestatore di lavoro un dovere di diligenza e di fedeltà nello svolgimento dei propri compiti, nonché la possibilità per il datore di lavoro di ricorrere all'applicazione di sanzioni disciplinari a fronte di comportamenti non coerenti con tali obblighi. Naturalmente, la risposta sanzionatoria deve essere commisurata alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nell'Allegato A del Regio Decreto 148/1931 e nel vigente Contratto Collettivo Nazionale.

Ai sensi della disciplina in esame, pertanto, sono sottoposti al presente Codice Disciplinare il personale dipendente e non dipendente della Società.

Il presente Codice si estende anche alle violazioni in materia di Trasparenza ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, per dette violazioni valgono i principi sopra illustrati.

¹ In COPIT è presente il CCNL Autoferrotranvieri e, per quanto concerne i provvedimenti disciplinari, vige l'Allegato A del Regio Decreto 148/1931.

² artt. 2086, 2094, 2106 c.c.

	SISTEMA INTEGRATO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi D.Lgs.vo 231/2001	<i>revisione 1 del 16/05/2016</i>
	CODICE DISCIPLINARE	

2. Criteri di valutazione della violazione

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni di seguito indicate variano in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle eventuali circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, ai soggetti apicali della Società.

Per art. 47, D.Lgs. 33/2013, vedi poteri sanzionatori ANAC, par. 6.3.

3. Elementi descrittivi del sistema disciplinare

COPIT:


- a) porta a conoscenza dei dipendenti, mediante gli strumenti più opportuni, il Modello,
- b) informa e forma adeguatamente i dipendenti sui relativi contenuti.

4. Violazioni

4.1 Violazioni al Modello

In ossequio al principio di tassatività e con l'obiettivo di rendere immediatamente intelligibili i comportamenti vietati, si precisano qui di seguito le principali infrazioni disciplinari:

- a) violazione dei principi ispiratori e dei criteri comportamentali fissati nel Codice Etico e/o violazione dei divieti e degli obblighi specificamente indicati nel Codice Etico;
- b) violazione dei principi ispiratori e dei criteri comportamentali fissati nel Modello Dlgs 231 e nei Protocolli;
- c) mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, mediante l'adozione di comportamenti omissivi o comunque idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica;
- d) mancata o inadeguata sorveglianza dei superiori gerarchici sul rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Codice Etico e/o nel Modello da parte del personale dipendente;
- e) commissione, anche in forma tentata, di reati che possano determinare la responsabilità dell'Ente ai sensi del Decreto;

	SISTEMA INTEGRATO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi D.Lgs.vo 231/2001	<i>revisione 1 del 16/05/2016</i>
	CODICE DISCIPLINARE	

- f) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, delle procedure e dei protocolli operativi, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello nell'espletamento di attività sensibili o strumentali che:
- espongano l'Ente ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs 231/2001 e successive integrazioni; e/o
 - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs 231/2001 e successive integrazioni; e/o
 - siano tali da determinare l'applicazione a carico dell'Ente di sanzioni previste dal D.Lgs 231/2001 e successive integrazioni.
- g) la mancata partecipazione, dovuta ad assenza ingiustificata, ai programmi di formazione posti in essere dall'Ente in relazione ai punti a) e b).

4.2 Violazioni degli obblighi di trasparenza - D.Lgs. 33/2013.

Si precisano di seguito le principali infrazioni disciplinari: ai sensi del D.Lgs. 33/2013:

1. omessa pubblicazione di quanto previsto all'art. 15, comma 2,;
2. omessa pubblicazione di quanto previsto all'art. 22, comma 2,;
3. inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente o la mancata predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, di cui art. 46;
4. mancata o incompleta comunicazione delle informazioni e dei dati di cui all'articolo 14, di cui art. 47
5. A queste si aggiunge inosservanza delle procedure di attuazione della normativa sulla trasparenza secondo le regole che la Società si è data con la pubblicazione di documento ad hoc.


5. Procedure applicative

Alla notizia di una violazione del Modello e del D.Lgs. 33/2013, corrisponde l'avvio della procedura disciplinare stabilita dall'Allegato A del Regio Decreto 148/1931. Pertanto:

- a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla attività di accertamento sulla segnalazione ricevuta e alla eventuale procedura di contestazione;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello e del D.Lgs 33/2013, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dall'Allegato A del Regio Decreto 148/1931 e con le modalità in esso previste.
- per disposizione aziendale ed in ossequio all'Allegato A nelle ipotesi da questo previste, il dipendente può chiedere di essere ascoltato.

L'eventuale sanzione disciplinare irrogata viene comunicata all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e i soggetti che hanno titolo (Presidente, Consigliere Delegato, C.d.A., Direttore d'Esercizio, Responsabile AFC/Personale, IT), provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni

	SISTEMA INTEGRATO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi D.Lgs.vo 231/2001	revisione 1 del 16/05/2016
	CODICE DISCIPLINARE	

disciplinari ed alla verifica del rispetto di tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare³.

6. Sanzioni

6.1. Sanzioni per i dipendenti non dirigenti

Ai dipendenti inquadrati come operai/autisti, impiegati o quadri, si applicano le seguenti sanzioni, nel rispetto dei contenuti e delle modalità applicabili all'Allegato A del Regio Decreto 148/1931 (si riporta il testo Allegato A, ovviamente sono escluse le contestazioni non più attuali)


- La censura (art. 40) ha la natura di un richiamo e viene applicata a fronte di mancanze lievi in servizio e inadempienze a ordini superiori o disposizioni, commesse senza l'intenzione di offendere persone o cose dell'Azienda;
- La multa (art. 41), non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione⁴; vi si incorre:
 - 1) per la inosservanza dell'orario di servizio o per la mancanza di diligenza nel proprio ufficio che non abbiano recato danno al servizio;
 - 2) per irregolarità di servizio, abusi e negligenze, quando non abbiano carattere di gravità o non dipendano da proposito deliberato;
 - 3) per assenze arbitrarie, che non superino un giorno e non abbiano recato danno al servizio;
 - 4) per inosservanza delle misure di prevenzione contro gli infortuni o la malaria o di altre disposizioni congeneri, sia che la mancanza abbia prodotto danno solo al colpevole sia che non abbia prodotto danno ad alcuno.

Nei casi previsti dal paragrafo 3, la punizione si applica indipendentemente dalla perdita dello stipendio e della paga per la durata della assenza;


- la sospensione (art. 42); vi si incorre:
 - 1) per la inosservanza dell'orario di servizio o per la mancanza di diligenza nel proprio ufficio quando abbia recato danno al servizio;
 - 2) per contegno inurbano o scorretto verso il pubblico;
 - 3) per avere commesso atti irrispettosi verso i funzionari dipendenti dall'Ispettorato generale ferrovie, tranvie ed automobili, verso i superiori o l'azienda o per non avere altrimenti osservato i doveri di subordinazione, quando le mancanze non assumano una figura più grave;
 - 4) per alterchi, ingiurie verbali o disordini sui treni, lungo le linee, nei locali della azienda e dipendenze;
 - 5) per essersi presentato ad assumere servizio in stato di ubriachezza;
 - 5) per avere mancato di trasferirsi, senza legittimo impedimento, nel termine prefisso, dove fu ordinato dai superiori;
 - 6) per simulazione di malattia o per sotterfugi diretti a sottrarsi all'obbligo del servizio;
 - 7) per assenze arbitrarie di durata maggiore di un giorno e non superiore a cinque;
 - 8) per irregolarità nei viaggi o trasporti in genere, quando non rivestano carattere di frode;
 - 9) per volontario inadempimento dei doveri di ufficio o per negligenza, la quale abbia apportato danni al servizio o agli interessi dell'azienda;

³ COPIT non applica l'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, ma fa riferimento all'Allegato A del Regio Decreto 148/1931, art. 48.


⁴ Questo è l'unico aspetto in cui COPIT fa riferimento ed applica lo Statuto dei Lavoratori: limite della multa.

	<p style="text-align: center;"><i>SISTEMA INTEGRATO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi D.Lgs.vo 231/2001</i></p>	<p style="text-align: right;"><i>revisione 1 del 16/05/2016</i></p>
	<p>CODICE DISCIPLINARE</p>	

- 10) per non avere osservato o fatto osservare le misure di prevenzione contro gli infortuni o la malattia ed altre disposizioni congeneri, quando la mancanza abbia prodotto danni ad altre persone;
 - 11) per essere stato sorpreso in stato di ubriachezza nel disimpegno di funzioni non interessanti la sicurezza dell'esercizio;
 - 12) per rifiuto di risposte precise e categoriche da parte di chi è interrogato come testimoniaio nei procedimenti amministrativi, sempre che le domande si riferiscano a questioni di servizio;
 - 13) per dimostrazioni di scherno o di disprezzo ai superiori od agli atti dell'azienda, sia per iscritto che in presenza di testimoni;
 - 14) per alterchi con vie di fatto, ingiurie verbali, disordini, risse o violenze sui treni, lungo le linee, nei locali dell'azienda o loro dipendenze;
 - 15) per mancanze da cui siano derivate irregolarità nell'esercizio o da cui avrebbe potuto derivare danno alla sicurezza dell'esercizio;
 - 16) per ritardato versamento o consegna di valori od oggetti derivanti da colpevole negligenza o da altra causa non dolosa;
 - 17) per avere rivolte accuse infondate, specialmente se a mezzo di scritti anonimi od ingiurie scritte, contro gli altri agenti dell'azienda;
 - 18) per avere ecceduto nel valersi della propria autorità verso il personale dipendente;
 - 19) per avere domandato mance o regali in qualsiasi caso, oppure per averne accettati allo scopo di procurare vantaggi ad estranei in ogni ramo di servizio, quando la mancanza non assuma figura più grave.
- la proroga del termine per l'aumento dello stipendio o della paga (Art. 43); vi si incorre:
 - 1) per falso deposto o calcolata reticenza nelle risposte, in caso d'inchiesta su irregolarità di servizio allo scopo di occultare la verità per giovare ad altri agenti;
 - 2) per assenze arbitrarie fino a cinque giorni, avvenute nonostante divieto da parte dei superiori;
 - 3) per rifiuto di obbedienza ad ordini attinenti al servizio, minacce od ingiurie gravi verso i superiori od altre mancanze congeneri;
 - 4) per calunnie o diffamazioni verso l'azienda o verso altri agenti, benché non superiori di grado ed in quest'ultimo caso quando possa derivarne qualsiasi danno al servizio;
 - 5) per contravvenzioni alle disposizioni dell'art. 5 o per occupazioni che possano risultare in contrasto coi doveri d'ufficio.
 - Retrocessione (art. 44); vi si incorre:
 - 1) per falso deposto o calcolata reticenza nelle risposte ai superiori, allo scopo di occultare la verità per nuocere ad altri agenti;
 - 2) per avere recato pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio, causando accidenti nella marcia dei treni, con non grave danno del materiale, delle persone e delle cose;
 - 3) per trascuratezza abituale nell'esercizio delle proprie mansioni che rechi danno all'azienda, o per trascuratezza che abbia recato grave danno all'azienda;
 - 4) per inabilità od incompatibilità all'esercizio del proprio ufficio, sopraggiunte per motivi imputabili all'agente;
 - 5) per contravvenzioni commesse o facilitate in ragione dell'ufficio alle leggi e ai regolamenti in materia di dogane, dazi, posta, monopoli e sanità pubblica.
 - Destituzione (art. 45); vi si incorre:
comma abrogato implicitamente;

	<p><i>SISTEMA INTEGRATO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi D.Lgs.vo 231/2001</i></p>	<p><i>revisione 1 del 16/05/2016</i></p>
	<p>CODICE DISCIPLINARE</p>	

- 2) chi simula aggressioni, attentati, contravvenzioni od altri fatti congeneri, o comunque adopera artifici o si vale della propria condizione od autorità per recar danno altrui, per procurarsi o far lucrare ad altri premi, compensi o vantaggi indebiti, ancorché non ne siano derivati inconvenienti di servizio;
- 3) chi, nei casi previsti dall'art. 314 del Codice penale⁶⁹, abbia recato pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio, causando accidenti nella marcia dei treni con danno delle persone o grave danno del materiale;
- 4) che, nonostante restituzione, scientemente si appropri o contribuisca a che altri si appropri di somme, valori, materiale od oggetti spettanti all'azienda, o ad essa affidati per qualsiasi causa; o scientemente, e nonostante restituzione, defraudi o contribuisca a che altri defraudi l'azienda dei suoi averi, diritti o interessi, anche se tali mancanze siano rimaste allo stato di tentativo;
- 5) chi dolosamente percepisca somme indebite a carico del pubblico;
- 6) chi, per azioni disonorevoli od immorali, ancorché non costituiscano reato o trattisi di cosa estranea al servizio, si renda indegno della pubblica stima;
- 7) chi sia incorso in condanna penale, sia pure condizionale, per delitti, anche mancati o solo tentati, o abbia altrimenti riportata la pena della interdizione dai pubblici uffici;
- 8) chi, dolosamente, rechi o tenti recar danno all'azienda nei contratti per lavori, provviste, accolti e vendite o in qualunque altro ramo del servizio;
- 9) chi, scientemente e per qualsiasi motivo, altera o falsifica biglietti di viaggio o altri documenti di trasporto, altera, falsifica, sottrae o distrugge documenti di servizio, registri od atti qualsiasi appartenenti all'azienda o che possano comunque interessare;
- 10) chi, anche senza fine di lucro, viola un segreto di ufficio, la cui divulgazione possa riuscir di pregiudizio agli interessi dell'azienda o di altri agenti comunque interessati, qualora la notizia non sia una denuncia di violazione dei regolamenti o delle leggi inerenti al funzionamento dell'esercizio o di fatti costituenti comunque un reato;
- 11) chi si rende colpevole di vie di fatto contro superiori o di altri atti di grave insubordinazione;
- 12) chi, durante il servizio in funzioni attinenti alla sicurezza dell'esercizio, è trovato in stato di ubriachezza; o chi, anche se non addetto a tali funzioni, venga trovato abitualmente in stato di ubriachezza;
- 13) chi trasgredisce scientemente le istruzioni e le cautele prescritte nei il trasporto delle materie infiammabili od esplodenti, benché non ne sia derivato alcun danno;
- 14) chi per mancanza di diligenza è causa di incendi a danno dell'azienda;
- 15) chi altera dolosamente i piombi;
- 16) chi sta arbitrariamente assente dal servizio oltre cinque giorni, nel qual caso la destituzione decorre dal primo giorno dell'assenza arbitraria;
- 17) chi, senza giustificazione di una causa di forza maggiore, non restituisce o restituisce manomessi i gruppi, i bagagli, le merci o i materiali in genere avuti in consegna, custodia o sorveglianza;
- 18) chi, facendo parte del personale viaggiante oppure essendo addetto al ricevimento, alla manipolazione o custodia di bagagli, merci, valori o generi di magazzino, o anche alla lavorazione o manipolazione di materiali, ricusi di assoggettarsi o tenti di sottrarsi alle visite personali da eseguirsi sia da ufficiali od agenti di pubblica sicurezza, sia, in qualunque luogo pertinente all'azienda, anche da agenti di questa a ciò incaricati;
- 19) gli agenti indicati nel paragrafo precedente, che siano trovati muniti di ordigni od oggetti atti a perpetrare o mascherare manomissioni, i quali non siano fra quelli di cui possa essere giustificato il possesso;
- 20) chi, avendo avuto cognizione o conoscenza da chi siano stati perpetrati furti o manomissioni di bagagli o merci o di qualsivoglia altro oggetto, di spettanza dell'azienda o ad essa affidato per qualsiasi causa, ne abbia deliberatamente occultato ai superiori il nome e le circostanze di fatto.

	SISTEMA INTEGRATO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi D.Lgs.vo 231/2001	revisione 1 del 16/05/2016
	CODICE DISCIPLINARE	

In particolare:

a) la censura/riciamo per le mancanze lievi

Verrà comminata la sanzione della censura nelle ipotesi in cui il dipendente:

- violi norme comportamentali previste nel Codice Etico, in relazione ad attività che non rientrano di per sé nelle *aree sensibili*, individuate come rilevanti nell'analisi del rischio-reato effettuata ai sensi del D.Lgs 231/01;

b) Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione

Verrà comminata al lavoratore la sanzione della multa:

- in caso di recidiva, nell'anno solare, per le condotte sanzionate con la censura;

c) Sospensione

Verrà comminata la sanzione della sospensione nelle ipotesi in cui il dipendente:

- ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure che regolano l'attività nelle aree sensibili, così come individuate nel Modello;
- violi le norme comportamentali fissate dal Codice di Condotta in relazione ad attività che rientrano di per sé nelle *aree sensibili*, individuate come rilevanti nell'analisi del rischio/reato effettuata ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- in violazione del dovere di diligenza, non informi l'Organismo di Vigilanza di eventuali anomalie gestionali o di condotte poste in essere da altri, che possano determinare l'insorgere di rischi-penali rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01.

d) la proroga del termine per l'aumento dello stipendio o della paga


Verrà comunicata la sanzione della proroga del termine per l'aumento dello stipendio o della paga al dipendente:

- in caso di recidiva, nell'anno solare, per le condotte sanzionate con la sospensione;

e) Destituzione

In applicazione dalle disposizioni di cui all'allegato A del Regio Decreto 148/1931, verrà comminata la sanzione della destituzione, nelle ipotesi in cui il dipendente:

- nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio e violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, adotta un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, commettendo uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del D.Lgs 231/01 nei confronti della Società;
- nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio e violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, adotta un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del D.Lgs. 231/01 nei confronti della Società;

	SISTEMA INTEGRATO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi D.Lgs.vo 231/2001	revisione 1 del 16/05/2016
	CODICE DISCIPLINARE	

- nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio e violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, adotta un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'azienda di misure previste dal D. Lgs. 231/01, anche in via cautelare.

6.2. Sanzioni nei confronti del Presidente e componenti C.d.A.

COPIT valuta con estremo rigore ogni violazione presente nel Modello e nel D.Lgs. 33/2013 realizzata da coloro che rivestono ruoli di vertice in seno alla Società, e che, per tale ragione, sono più in grado di orientare l'etica aziendale e l'operato di chi opera nell'ente ai valori di correttezza, legalità e trasparenza.


Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, del D.Lgs. 33/2013 e delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione, a seguito di informativa scritta ricevuta dall'Organismo di Vigilanza, può applicare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo, ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni:

- Richiamo scritto;
- Sanzione pecuniaria per un importo che sarà determinato dal C.d.A. collegialmente;
- Revoca totale o parziale delle eventuali deleghe e procure;

Nei casi più gravi, e comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti del Responsabile, il C.d.A. convoca l'Assemblea dei soci proponendo la revoca dalla carica, procedendo ai sensi degli art. 2393 codice civile (azione sociale di responsabilità).

6.3. Sanzioni per le violazioni di cui D.Lgs. 33/2013

- **ART. 15, comma 3.** Omessa pubblicazione di quanto previsto all'art. 15, comma 2: "In caso di omessa pubblicazione di quanto previsto al comma 2, il pagamento del corrispettivo determina la responsabilità del dirigente che l'ha disposto, accertata all'esito del procedimento disciplinare, e comporta il pagamento di una sanzione pari alla somma corrisposta, fatto salvo il risarcimento del danno del destinatario ove ricorrano le condizioni di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104"
- **ART. 47, comma 2.** Omessa pubblicazione di quanto previsto all'art. 22, comma 2: "La violazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'articolo 22, comma 2, dà luogo ad una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della violazione. La stessa sanzione si applica agli amministratori societari che non comunicano ai soci pubblici il proprio incarico ed il relativo compenso entro trenta giorni dal conferimento ovvero, per le indennità di risultato, entro trenta giorni dal percepimento".
- **ART. 46** - Inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente o la mancata predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità: "L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente o la mancata predisposizione del

	SISTEMA INTEGRATO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi D.Lgs.vo 231/2001	revisione 1 del 16/05/2016
	CODICE DISCIPLINARE	

Programma triennale per la trasparenza e l'integrità costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili. 2. Il responsabile non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui al comma 1 se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.”

- **ART. 47, comma 1.** “La mancata o incompleta comunicazione delle informazioni e dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione in carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie, del coniuge e dei parenti entro il secondo grado, nonché tutti i compensi cui da diritto l'assunzione della carica, dà luogo a una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della mancata comunicazione e il relativo provvedimento è pubblicato sul sito internet dell'amministrazione o organismo interessato”.

Regolamento ANAC 15/07/2015


- **Art. 47, comma 3:** “Le sanzioni di cui ai commi 1 e 2 sono irrogate dall'autorità amministrativa competente in base a quanto previsto dalla legge 24 novembre 1981, n. 689”.

Si riporta il testo della Delibera ANAC. “Procedimento. Alla luce del richiamato quadro normativo, il procedimento per l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 47, co. 3, del d.lgs. 33/2013, considerata la competenza statale e tenuto conto dell'art. 19 C. del d.l. 90 /2104 nonché del rinvio alla l. 689/1981, si delinea come segue. L'ANAC, nell'ambito delle proprie funzioni di vigilanza e di controllo, d'ufficio o su segnalazione, sul rispetto degli obblighi di trasparenza, è il soggetto competente ad avviare il procedimento sanzionatorio per le violazioni di cui all'art. 47, co. 1 e 2, del d.lgs. 33/2013, provvedendo all'accertamento, alle contestazioni e alle notificazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 della L. 689/1981 ai fini del pagamento in misura ridotta (art. 16, l. 689/1981).

In questa ottica, gli OIV, ovvero le strutture o i soggetti con funzioni analoghe, in attuazione del potere di attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsto dall'art. 14, co. 4, letto g), d.lgs. 150/2009, e anche in relazione alle segnalazioni ricevute dai Responsabili della trasparenza, ai sensi dell'art. 43, co. 1 e 5, del d.lgs. 33/2013, comunicano ad ANAC le irregolarità riscontrate in relazione agli adempimenti di cui al citato articolo 47 co. 1 e 2.

Qualora non sia stato effettuato ad ANAC il pagamento in misura ridotta, il Presidente dell'Autorità, in base all'art. 19, co. 7, del d.l. 90/2014, ne dà comunicazione, con un apposito rapporto ai sensi dell'art. 17, co. 1, della legge 689/1981, al Prefetto del luogo dove ha sede l'ente in cui sono state riscontrate le violazioni per l'irrogazione della sanzione definitiva (art. 18, l. 689/1981).

Il Prefetto comunica al Presidente dell'ANAC l'esito della procedura sanzionatoria e all'amministrazione, all'ente o all'organismo interessato l'eventuale provvedimento sanzionatorio adottato anche ai fini della pubblicazione sul sito istituzionale ai sensi dell'art. 47, co. 1, del d.lgs. 33/2013 nella sotto-sezione relativa agli organi di indirizzo politico”.

	SISTEMA INTEGRATO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi D.Lgs.vo 231/2001	revisione 1 del 16/05/2016
	CODICE DISCIPLINARE	

6.4. Misure disciplinari nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale.

Qualora a commettere la violazione siano uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al C.d.A. ed al Collegio Sindacale mediante relazione scritta.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'OdV potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto societario e/o dalle norme del Codice Civile, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Il C.d.A., qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza.


6.5. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

La violazione da parte di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con COPIT, delle disposizioni e delle procedure previste dal Modello o dal Codice Etico e ad essi applicabili, o l'eventuale commissione, nell'ambito dei rapporti con COPIT, dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001, o le eventuali violazioni ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e ad essi applicabili, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Conseguentemente, al momento della stipula di contratti di fornitura, appalto di beni e/o servizi, incarichi di consulenza, di agenzia, distribuzione o rappresentanza commerciale, ecc., verranno predisposte apposite clausole, con cui il terzo – nei rapporti con l'Ente – si obblighi a rispettare i principi e le prassi operative definite nel Modello nonché ad adottare, per quanto di propria competenza, procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto. L'inadempimento di tali obblighi, rappresentando una violazione grave ed essenziale, darà a COPIT il diritto di sospendere l'esecuzione del contratto, nonché di recedere unilateralmente dallo stesso o di considerarlo comunque risolto, fermo restando il dovere del terzo di risarcirle i danni.

7. Registro delle sanzioni

La Società è dotata di un registro delle sanzioni aggiornato a cura dell'Ufficio Servizi Generali⁵ che, con periodicità almeno semestrale, dovrà essere sottoposto alla visione dell'OdV. Le sanzioni comminate ai componenti del Consiglio di Amministrazione o ai terzi in rapporto con l'Ente saranno riportate su un registro custodito dall'OdV.

	<i>SISTEMA INTEGRATO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi D.Lgs.vo 231/2001</i>	<i>revisione 1 del 16/05/2016</i>
	<i>CODICE DISCIPLINARE</i>	

8. Modifiche del sistema sanzionatorio

Tutte le modifiche al presente sistema sanzionatorio dovranno essere adottate dal C.d.A. previa acquisizione del parere da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Le modifiche dovranno essere portate a conoscenza a tutti i soggetti destinatari dell'applicazione delle disposizioni in esso contenute anche attraverso la pubblicazione sul sistema intranet aziendale e, per il personale che non ha accesso al sistema intranet, attraverso la pubblicazione nella bacheca aziendale o con altro mezzo ritenuto idoneo.