



# *Sistema Disciplinare*

## **INDICE**

|   |   |
|---|---|
| 1. PREMESSA .....   | 3 |
| 2. SANZIONI .....   | 4 |
| 2.1. Sanzioni per i lavoratori dipendenti. ....                                 | 4 |
| 2.2. Sanzioni per i Dirigenti.....  | 5 |
| 2.3. Misure nei confronti dell’Alta Direzione, Consiglieri, Sindaci. ....       | 5 |
| 2.4. Misure nei confronti dei lavoratori autonomi ed altri soggetti terzi. .... | 5 |
| 3. DIFFUSIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....                                    | 5 |

## **1. PREMESSA**

L'art. 6 co. 2 lett. e) del D.lgs. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione devono “introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”.

La Direzione nell'ambito del processo di adeguamento della Società alle disposizioni di cui al D.lgs. 231/01 deve necessariamente introdurre un sistema disciplinare, al fine di implementare il modello organizzativo con un ulteriore elemento di tutela dalla realizzazione di comportamenti illeciti che agisca da forza esimente in caso di realizzazione dei reati di cui al richiamato decreto.

La Società è libera di evidenziare, sulla base dei principi di comportamento definiti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001, quei comportamenti che danno luogo ad una violazione riconducibile al predetto decreto.

Nel suo complesso, peraltro, il sistema disciplinare di TRC garantisce l'efficacia esecutiva dei meccanismi disciplinari e la loro equità e coerenza senza trascurare la gradualità e congruità della punizione rispetto agli specifici casi esaminati.

## **2. SANZIONI**

Nel seguito si riportano le modalità di applicazioni delle sanzioni ed i relativi riferimenti normativi suddivisi per tipologia di soggetto “controparte”.

### **2.1. Sanzioni per i lavoratori dipendenti.**

La possibilità per il datore di lavoro di esercitare il potere disciplinare è regolata nelle disposizioni di cui all’art. 2103, 2106 e 2118 del Codice Civile, nell’art. 7 dello Statuto dei lavoratori (L. n. 300/70), nella L. n. 604/66 in materia di licenziamenti individuali, nonché nei Contratti collettivi di lavoro e nell’art. 2119 del Codice Civile che dispone la possibilità di licenziamento per giusta causa.

Le disposizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ex d. lgs. n. 231/2001 e del Codice Etico (che ne costituisce parte integrante) sono fonti aziendali delle obbligazioni contrattuali poste a carico dei Dipendenti di TRC S.p.A..

Il mancato rispetto del Codice Etico – come in esso espressamente indicato – nonché del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 costituiscono inadempimento da parte del lavoratore che come tale risulta passibile di sanzione disciplinare.

La previsione e l’applicazione delle sanzioni deve essere proporzionale alla violazione connessa. La gradualità della sanzione può estendersi nell’ambito della tipologia delle sanzioni previste dal contratto collettivo applicabile a TRC e rappresentate da:

- Rimprovero verbale;
- Biasimo scritto;
- Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- Licenziamento per giustificato motivo;
- Licenziamento per giusta causa.

## **2.2. Sanzioni per i Dirigenti.**

Il mancato rispetto delle disposizioni del Modello di Organizzazione e del Codice Etico da parte dei Dirigenti, a seconda della gravità della infrazione e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà comportare eventualmente e nel caso in cui non venga lesa l'elemento fiduciario, l'irrogazione di sanzioni disciplinari, di natura conservativa con applicazione, in quanto compatibili, dei C.C.N.L. relativi ai dirigenti.

## **2.3. Misure nei confronti dell'Alta Direzione, Consiglieri, Sindaci.**

In caso di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ex D. lgs. n. 231/2001 da parte dell'Alta Direzione e/o Consiglieri e/o Sindaci, il Consiglio di Amministrazione di TRC, sentito il parere del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza, provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e nei casi più gravi potrà procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico attribuito al soggetto apicale.

## **2.4. Misure nei confronti dei lavoratori autonomi ed altri soggetti terzi.**

Per tutti i soggetti che vengano ad intrattenere rapporti contrattuali con TRC, in qualità di collaboratori, consulenti ed altri soggetti terzi, qualora si concretizzassero gravi inadempimenti in relazione a comportamenti in contrasto con le disposizioni previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e dal Codice Etico la Società ha la facoltà di provvedere ad una riduzione del corrispettivo, al recesso per giusta causa o alla risoluzione del relativo contratto ai sensi dell'art. 1454 e segg. del Codice Civile; resta salva, in ogni caso l'eventuale richiesta di risarcimento di danni.

## **3. DIFFUSIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

Il sistema disciplinare, al fine di ottimizzare l'efficienza e l'efficacia del Modello Organizzativo 231, necessita di idonea diffusione e pubblicità; TRC oltre al rispetto formale degli obblighi di affissione prevede anche lo svolgimento di apposite sessioni informative.