
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Di

AZIENDA MOBILITÀ e TRASPORTO BARI

AMTAB S.p.A.

(ex Decreto Legislativo n. 231/2001)

Codice Disciplinare

Aggiornato con Determina dell'Amministratore Unico in data 09.05.2025

Sommario

1. FUNZIONE DEL CODICE DISCIPLINARE	3
1.1. AMBITO DI APPLICAZIONE	4
1.2. RESPONSABILITÀ DI ADOZIONE DEL CODICE DISCIPLINARE.	5
1.3 PUBBLICITÀ PREVENTIVA, INFORMAZIONE E FORMAZIONE SUL SISTEMA DISCIPLINARE	6
2. SISTEMA SANZIONATORIO A PRESIDIO DELLE VIOLAZIONI COMMESSE DA SOGGETTI APICALI	7
2.1. SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE	7
2.2. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI O DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE	8
2.4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA O DEL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	8
2.5. SANZIONI NEI CONFRONTI DEL DIRETTORE GENERALE E DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE	9
3. SISTEMA SANZIONATORIO A PRESIDIO DELLE VIOLAZIONI COMMESSE DA SOOGETTI NON APICALI	10
3.1. SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE	10
3.2. SANZIONI NEI CONFRONTI DI LAVORATORI ASSUNTI IN FORZA DI CONTRATTO DI LAVORO PARASUBORDINATO	12
4. SISTEMA SANZIONATORIO A PRESIDIO DELLE VIOLAZIONI COMMESSE DA ALTRI SOGGETTI NON APICALI (DIVERSI DAI LAVORATORI SUBORDINATI)	12
6. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI.....	24
7. ORGANI LEGITTIMATI ALL'ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE	24
8. DIRITTO DI DIFESA	25

1. FUNZIONE DEL CODICE DISCIPLINARE

AMTAB S.p.A. predispose ed adotta, con il presente documento, uno specifico sistema sanzionatorio-disciplinare interno in reazione alla inosservanza delle prescrizioni contenute nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001 adottato dalla Società (di seguito inteso, per brevità, “Modello” o MOGC, di cui costituisce parte integrante il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, di seguito PTPCT), quale condizione essenziale per assicurare l’effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l’articolo 6 comma 2, lettera e), del D.Lgs. n. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*¹ e l’art. 7 comma 4 lett. b) considera tale sistema come indice di efficace attuazione del MOGC.

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e con finalità deterrenti), applicabili in caso di violazione delle regole cautelari adottate dalla Società in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel proprio MOGC, rende efficace l’azione dell’Organismo di Vigilanza (di seguito, anche OdV) e del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito, RPCT) quali organi deputati a presidiare, rispettivamente, la concreta attuazione del MOGC e del PTPCT, ed ha quindi lo scopo di garantire l’effettività e la coerenza del Modello nel suo complesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, un requisito essenziale ai fini dell’esimente rispetto alla responsabilità da reato dell’Azienda.

¹ L’importanza del sistema disciplinare è avvalorata anche delle Linee Guida di Confindustria 2021 che affermano (pag. 70): *«(...) un punto qualificante nella costruzione del Modello è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal Modello. Infatti, per valersi dell’efficacia esimente del modello, l’ente deve assicurarsi che questo sia adottato, ma anche efficacemente attuato. L’efficace attuazione esige, tra l’altro, l’adozione di un “sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”, tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e), quanto verso i soggetti sottoposti all’altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b). (...)».*

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria a carico dell'autore della condotta criminosa, rilevante ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni delle prescrizioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione "apicale" - in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo – sia le violazioni commesse dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, ovvero anche *outsourcer* operanti in nome o per conto della Società.

La violazione delle norme del Modello e del Codice Etico di AMTAB e dei protocolli comportamentali richiamati in tali documenti, ledono, di per sé, il rapporto di fiducia in essere tra la Società e gli organi sociali, i dirigenti, il personale dipendente e/o i terzi (consulenti, fornitori, ecc.) e comportano azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e di immediatezza della contestazione disciplinare e del principio del contraddittorio, garantendo altresì il diritto di difesa del soggetto al quale sia stato contestato l'addebito, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

1.1. Ambito di applicazione

La Società adotta un sistema di sanzioni commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle regole sancite dal proprio Modello e Codice Etico, al fine di rendere efficiente l'azione di presidio dell'OdV e del RCPT e garantire l'effettività del Modello stesso.

Tale sistema disciplinare si rivolge a tutti i soggetti che operano per la Società con qualsivoglia funzione e qualifica, nonché, ai professionisti e ai partner che (in forma individuale o di impresa) erogano prestazioni nell'interesse di AMTAB.

In linea di principio, AMTAB non tollera alcun comportamento e/o omissione in violazione delle disposizioni del proprio MOGC o Codice Etico, anche se compiuto nell'interesse e/o a vantaggio dell'impresa e/o dell'azionista unico di riferimento.

Conseguentemente, ogni atto posto in essere, in contrasto con le disposizioni del Modello o del Codice Etico potrà essere sanzionato, nel rispetto delle garanzie di cui all'art. 7 Legge n. 300/70 (c.d. Statuto dei Lavoratori), ove applicabili.

Va altresì evidenziato che AMTAB è sottoposta alla applicazione delle Disposizioni Disciplinari contenute nel Regio Decreto 8 gennaio 1931 n.148 e s.m.i. che, di fatto, al suo Allegato A (*Regolamento contenente disposizioni sullo stato giuridico del personale delle ferrovie, tramvie e linee di navigazione interna in regime di concessione*) disciplina lo stato giuridico degli Autoferrotranvieri incluso il regime disciplinare ².

Il suddetto decreto contestualizza la portata prescrittiva ed afflittiva alle disposizioni organizzative interne e parametrata la gravità dell'infrazione ad un criterio di gradualità della sanzione.

L'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'applicazione delle sanzioni di cui al presente Codice, hanno luogo anche mediante l'esercizio delle incombenze già conferite - nell'ambito delle rispettive attribuzioni - alle funzioni aziendali competenti (ad es. U.O. Contenzioso del Lavoro e Disciplina, di seguito CLD), che restano immutate, per quanto di competenza.

In ordine alle violazioni del Modello e/o dei Codici di Condotta, accertate dall'OdV o dal RPCT, tali organi provvederanno a segnalarle alle funzioni competenti alla irrogazione delle sanzioni, come di seguito indicate, alle quali competono le opportune iniziative in merito.

Il presente sistema disciplinare tiene conto anche delle modifiche apportate dal D.Lgs. 24/2023 all'art. 6 comma 2-bis del D.Lgs.n.231/2001, in materia di segnalazioni di illeciti rilevanti ai fini del Modello³.

1.2. Responsabilità di adozione del Codice disciplinare.

La Società – rappresentata dal suo organo di amministrazione – è responsabile della formalizzazione, applicazione e successiva revisione del presente Codice disciplinare.

² Cfr. in particolare, Titolo VI “Disposizioni Disciplinari”, art. 37 e ss. Sul collegamento del sistema disciplinare interno con le disposizioni contenute nel R.D. n. 148/31 All. A., vedasi Linee Guida ASSTRA pag. 29.

³ Cfr. § 3.7 e ss. della Parte Generale del MOGC.

Inoltre, l'O.d.V. ha compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del Modello, con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne le infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso.

A tal proposito, l'O.d.V. dovrà essere informato della eventuale irrogazione di sanzioni conseguenti alla violazione del MOGC e potrà fornire sue valutazioni in merito all'accaduto, senza vincolo alcuno - in relazione a termini o decisioni - per la Funzione aziendale preposta alla decisione in materia disciplinare e all'irrogazione della sanzione.

Inoltre, il sistema sanzionatorio e disciplinare potrà attivarsi anche su segnalazione dell'O.d.V. o del RPCT indirizzata alle funzioni preposte all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni.

1.3 PUBBLICITÀ PREVENTIVA, INFORMAZIONE E FORMAZIONE SUL SISTEMA DISCIPLINARE

È necessario che il sistema disciplinare 231 sia divulgato all'interno dell'azienda (pubblicità preventiva), in attuazione del principio giuslavoristico secondo cui la previa conoscenza o valida conoscibilità della normativa disciplinare predisposta dall'azienda costituisce condizione essenziale per la stessa attivazione del procedimento disciplinare.

Pertanto, AMTAB garantisce che il presente sistema sia portato a conoscenza del Personale aziendale mediante affissione in luogo accessibile a tutti (art. 7, comma 1, St. Lav.) curando altresì l'informativa personale a tutti gli altri destinatari del Modello diversi dal personale in rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze della Società.

Di primaria importanza nella corretta definizione del sistema disciplinare è la predisposizione di un presidio di informazione e di controllo del livello di conoscenza dello stesso, al fine di consentire che tutto il personale sia in grado di comprendere quali siano i "principi 231" da rispettare per non incorrere in un provvedimento di natura disciplinare.

A tal fine, la società adotta un Codice disciplinare, schematizzato nella tabella di cui al successivo paragrafo 5, dove è stabilito in modo specifico la corrispondenza tra singole violazioni del sistema 231 e la relativa sanzione. Tale sistema sarà anche oggetto di sessioni di formazione da effettuarsi periodicamente.

2. SISTEMA SANZIONATORIO A PRESIDIO DELLE VIOLAZIONI COMMESSE DA SOGGETTI APICALI

Le norme ed i principi contenuti nel Codice Etico e nel MOGC devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno alla compagine societaria, una posizione “apicale”.

A norma 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.

Nell’ambito di AMTAB., le funzioni “apicali” vengono riconosciute in capo ai seguenti *stakeholders*:

- a) organo di amministrazione (AU);
- b) sindaci e società di revisione;
- d) OdV e RPCT;
- d) Direttore Generale (ove nominato) e altro personale con qualifica dirigenziale o Responsabili di Area.

2.1. Sanzioni nei confronti dell’organo di amministrazione

In caso di violazione del Codice Etico o del Modello da parte dell’organo di amministrazione, l’OdV dovrà darne immediata comunicazione al Collegio Sindacale che, dopo aver operato gli accertamenti più opportuni con l’ausilio dell’OdV, convoca l’assemblea del socio unico, in forza dei poteri ad esso conferiti dall’art. 2406 c.c.

L’Assemblea del socio unico è l’organo competente a decidere sulle infrazioni al MOGC o al Codice Etico commesse dall’organo amministrativo. Come misura sanzionatoria massima, per le infrazioni di maggiore gravità tali da compromettere il rapporto fiduciario tra l’organo amministrativo e il socio unico, è prevista la revoca dell’incarico per giusta causa ai sensi dell’art. 2383, comma 3, c.c.

Resta salva l’eventuale azione di responsabilità qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice penale delle sanzioni a carico dell’Ente previste dal D.Lgs. 231/2001.

Qualora le infrazioni riscontrate non siano di tale gravità da compromettere il rapporto fiduciario, potranno essere comminate sanzioni “conservative” quali, ad esempio, il richiamo formale scritto e l’intimazione a conformarsi al MOGC o al Codice Etico, ovvero la sospensione temporanea dalla carica in caso di recidiva.

2.2. Sanzioni nei confronti dei Sindaci o della Società di revisione

In caso di violazione del Codice Etico o del Modello perpetrata da un membro del collegio sindacale, l’OdV dovrà darne tempestiva informazione all’organo di amministrazione che convoca l’assemblea del socio unico per le decisioni del caso. I provvedimenti dell’assemblea in merito alle contestazioni di inosservanza del Modello e all’istruttoria che dovesse essere disposta dall’assemblea, saranno comunicati all’organo di amministrazione che provvederà a sua volta alla comunicazione della decisione agli interessati.

Le sanzioni irrogabili ai sindaci possono essere, a seconda della gravità delle inosservanze, le stesse già previste per l’organo amministrativo. È fatta salva l’esperibilità dell’azione di responsabilità nei confronti dei membri del collegio sindacale con eventuale richiesta risarcitoria in applicazione della normativa di cui al cod. civ.

In caso di inosservanza e/o violazione del Modello o del Codice Etico da parte di esponenti della Società di revisione, l’assemblea può deliberare la revoca l’incarico, sentito il collegio sindacale, quando la violazione integri una giusta causa di revoca, *ex art. 13 D.Lgs. 39/2010*.

In ogni caso, AMTAB, nel formalizzare l’incarico alla società di revisione, prevede l’inserimento nel contratto di apposita clausola contemplante la risoluzione del rapporto contrattuale, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni, in caso di condotte di violazione e/o inosservanza del Modello o del Codice Etico da parte dei revisori.

2.3. Sanzioni nei confronti dei membri dell’Organismo di Vigilanza o del Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza

L’OdV e il RPCT pur essendo gli organi deputati a vigilare sull’osservanza, rispettivamente, del Modello e del PTPCT da parte degli altri destinatari, sono tenuti a garantire la corretta gestione delle segnalazioni di illeciti di cui al § 7.3 e ss. della Parte Generale del Modello e, pertanto, sono sottoposti al presente sistema

disciplinare in caso di violazioni delle misure a tutela del segnalante o del segnalato⁴, specie con riferimento alla lesione del diritto alla riservatezza.

In caso di accertate violazioni imputabili ai membri dell'Organismo di Vigilanza o al RPCT, l'Organo Amministrativo, sentito il Collegio Sindacale, provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto ed il fatto potrà considerarsi giusta causa di revoca dell'incarico o comunque di applicazione di altre sanzioni disciplinari compatibili con i contratti in essere (lavoro dipendente per il RPCT, prestazione d'opera professionale, per l'OdV).

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento sanzionato derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice penale delle sanzioni a carico della Società previste dal D. Lgs. 231/2001.

2.4. Sanzioni nei confronti del Direttore Generale e del personale con qualifica dirigenziale

Le inosservanze al Codice Etico, al Modello ed ai connessi protocolli commesse dal Direttore Generale (ove nominato) e dal personale dipendente inquadrato con qualifica dirigenziale e/o Responsabile di Area, costituisce lesione del rapporto di fiducia instaurato con la Società, nonché violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore di cui agli artt. 2104 e 2105 cod. civ., determinando l'esercizio da parte dell'organo di amministrazione, dell'azione e/o del provvedimento ritenuto più adeguato, fino alla risoluzione – nei casi più gravi - del rapporto a norma di legge e/o di CCNL di categoria (CCNL Dirigenti - Autoferrotranvieri).

Il criterio di proporzionalità tra violazione e sanzione è garantito nei termini di cui al successivo § 6.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice penale delle sanzioni a carico dell'Ente previste dal D.Lgs. 231/2001.

⁴ Cfr. MOGC Parte Generale, § 7.4

3. SISTEMA SANZIONATORIO A PRESIDIO DELLE VIOLAZIONI COMMESSE DA SOGGETTI NON APICALI

Le risorse sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti “apicali” in precedenza definiti, si possono distinguere in due macrocategorie:

- i lavoratori subordinati, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale, compresi i dipendenti “parasubordinati”;
- nei limiti di applicabilità previsti nella Parte Speciale, i Partner commerciali (fornitori di servizi, subappaltatori, ecc.), i consulenti e chiunque eroghi in forma individuale o di impresa, prestazioni o servizi in nome e/o per conto di AMTAB e sotto il Suo controllo.

3.1. Sanzioni nei confronti del personale dipendente non dirigente

Le violazioni del Modello, dei connessi protocolli, nonché del Codice Etico da parte del personale dipendente con qualifica non dirigenziale in rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di AMTAB costituiscono illecito disciplinare e comportano l'esercizio dell'azione e/o del provvedimento disciplinare ritenuto più adeguato, fino alla risoluzione, nei casi più gravi, del rapporto di lavoro a norma di legge e/o di CCNL di categoria applicabile (CCNL Autoferrotranvieri).

Pertanto ai dipendenti che violano il MOGC o il Codice Etico anzidetti, sono comminabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nel Regolamento riportato in All. A) al R.D. 148/1931 agli artt. 37 e ss. nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e della sua proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

Tenuto conto della tassatività che caratterizza il sistema sanzionatorio previsto per il rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri dal R.D. 148/1931, saranno punibili quelle condotte integranti le fattispecie espressamente previste agli artt. da 40 a 45 del Regolamento o comunque ad esse riconducibili.

Le sanzioni disciplinari che potranno essere adottate ai sensi del titolo VI del Regolamento All. A) al R.D. 148/1931 per le violazioni del MOGC o del Codice Etico sono:

- A. la censura, che ha il carattere di un preliminare richiamo verbale o scritto (per le fattispecie di violazioni riconducibili all'art. 40 del Reg. All. A) al R.D. 148/1931).
- B. la multa, che si sostanzia, per un massimo di 4 ore di paga, in una ritenuta dallo stipendio (per le fattispecie di violazioni riconducibili all'art. 41 del Reg. All. A) al R.D. 148/1931).
- C. la sospensione dal servizio e dalla retribuzione (per le fattispecie di violazioni riconducibili all'art. 42 del Reg. All. A) al R.D. 148/1931).
- D. la proroga del termine normale per l'aumento dello stipendio o della paga (per le fattispecie di violazioni riconducibili all'art. 43 del Reg. All. A) al R.D. 148/1931);
- E. la retrocessione temporanea al grado inferiore per le fattispecie di violazioni riconducibili all'art. 44 del Reg. All. A) al R.D. 148/1931);
- F. il licenziamento/destituzione (per le fattispecie di violazioni riconducibili all'art. 45 del Reg. All. A) al R.D. 148/1931).

I provvedimenti disciplinari devono essere adottati nel rispetto della normativa speciale di cui al R.D. 148/1931, in conformità alle garanzie previste a tutela del lavoratore dall'art. 7, co. 2 e 3, della Legge n. 300/70 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e con l'osservanza delle procedure ivi stabilite, nonché nel rispetto, da parte del datore di lavoro, dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare.

L'esercizio del potere disciplinare connesso alle infrazioni di cui al presente Codice si intende regolato internamente dall'ordine di servizio adottato con nota prot. 0013780/2024 del 25/11/2024 da intendersi richiamato per quanto di ragione.

L'applicazione delle relative sanzioni ha luogo sulla base dei criteri di proporzionalità e secondo la graduazione specificata nella tabella delle infrazioni 231 di cui al successivo § 5.

Ai sensi dell'art. 38 del Reg. All. A) al R.D. 148/1931, resta salva la facoltà di AMTAB di proporre azione risarcitoria anche laddove, in conseguenza della violazione posta in essere dal dipendente, siano stati emessi dall'autorità giudiziaria provvedimenti sanzionatori a carico della Società ex D.Lgs. 231/2001.

3.2. Sanzioni nei confronti di lavoratori assunti in forza di contratto di lavoro parasubordinato

Il sistema sanzionatorio è destinato anche ai soggetti legati alla Società da contratti di lavoro “parasubordinato”, ossia dai contratti di lavoro previsti dal D. Lgs. 10.09.2003 n. 276, recante “Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30”, i quali non possono essere sottoposti al potere disciplinare della Società e alla conseguente irrogazione di sanzioni propriamente disciplinari.

AMTAB adotta con tali soggetti specifiche clausole contrattuali che impegnino gli stessi a non adottare atti e/o procedure che comportino violazioni del Codice Etico, nel rispetto della correttezza e buona fede nell’esecuzione del contratto di cui il Codice è parte integrante.

In tal modo, la Società potrà sanzionare il mancato rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico, nonché delle norme e degli standard generali di comportamento indicati nel Modello, ai sensi degli artt. 2222 ss. c.c.

4. SISTEMA SANZIONATORIO A PRESIDIO DELLE VIOLAZIONI COMMESSE DA ALTRI SOGGETTI NON APICALI (DIVERSI DAI LAVORATORI SUBORDINATI)

Il presente Codice disciplinare si applica altresì, previo inserimento di apposite clausole nei relativi contratti (ove possibile), a tutti i soggetti esterni – diversi dal personale formalmente inquadrato in organico - che sono comunque tenuti al rispetto del Codice Etico, del MOGC e dei connessi protocolli, in forza del rapporto contrattuale con la Società.

Nell’ambito di tale categoria rientrano:

- a. i fornitori di beni o servizi aggiudicatari di gare d’appalto o fuori gara;
- b. ogni altro soggetto esterno (consulente, libero professionista, ecc.), nei limiti in cui operi in nome e per conto della Società.

Per rendere cogente l’osservanza del MOGC e del Codice Etico anche nei riguardi di tali soggetti esterni, AMTAB adotta, nei rapporti contrattuali successivi all’entrata in vigore del presente Modello, clausole risolutive espresse che, sulla base di apposita dichiarazione del contraente, resa anche per conto dei suoi ausiliari, di conoscenza del MOGC e del Codice Etico e di adesione ai rispettivi contenuti anche in relazione

alle misure disciplinari ivi previste, prevedono l'assunzione dell'obbligo delle controparti all'osservanza del MOGC e del Codice Etico sotto pena di risoluzione del rapporto contrattuale e del risarcimento dei danni sofferti da AMTAB in ragione della condotta *contra legem* dei propri partner commerciali, subappaltatori, *outsourcers*, ecc. da cui sia derivata l'applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria delle sanzioni previste dal Decreto.

5. SISTEMA DISCIPLINARE IDONEO A SANZIONARE IL MANCATO RISPETTO DELLE MISURE INDICATE NEL MODELLO 231 E NEL CODICE DI CONDOTTA

AMTAB individua, qui di seguito, specifiche tipologie di infrazioni al Modello 231 e al Codice Etico, cui sono associate sanzioni suscettibili di essere irrogate, con le dovute peculiarità e graduazioni, nei confronti di tutti i Destinatari del Modello.

TABELLA DELLE INFRAZIONI/SANZIONI

per inosservanza del MOGC o Codice Etico

Tipologie di infrazioni dei soggetti "apicali"	Sanzioni applicabili in conformità alla legge
1. Inosservanza del Codice Etico.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo scritto con intimazione a conformarsi; - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione se le infrazioni sono gravi e reiterate; - Revoca dalla carica in caso di recidiva reiterata dopo la sospensione.
2. Inosservanza dei principi di controllo previsti nel Modello per negligenza e senza l'esposizione della Società ad una situazione oggettiva di pericolo di incorrere nelle sanzioni di cui al D.Lgs. 231/2001.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo scritto con intimazione a conformarsi; - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione se le infrazioni sono gravi e reiterate;

	<ul style="list-style-type: none"> - Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con il dirigente in caso di recidiva reiterata dopo la sospensione.
3. Inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo scritto e intimazione a conformarsi; - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione se le infrazioni sono gravi e reiterate.
4. Omessa vigilanza sui propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello e del Codice Etico.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo scritto con intimazione a conformarsi.
5. Violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli contemplati dal Modello ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni o alla documentazione richieste.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo scritto con intimazione a conformarsi; - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione nelle ipotesi più gravi; - Revoca dalla carica, se si realizza il reato presupposto di impedito controllo di cui all'art. 2625, comma 2, c.p..
6. Violazione dell'obbligo di informativa all'OdV circa comportamenti di terzi diretti alla commissione di un reato rilevante ai fini di cui al D.lgs. n. 231/2001, di cui il soggetto apicale sia venuto a conoscenza, in ragione del suo ufficio.	<ul style="list-style-type: none"> - Revoca dalla carica o risoluzione del rapporto nei casi più gravi; - Sospensione temporanea dalla carica e dalla retribuzione nelle ipotesi più lievi.

<p>7. Comportamenti integranti il rischio di reati nelle fattispecie di attività sensibili (individuate nella Parte Speciale del Modello) che determini, anche solo potenzialmente, l'apertura a carico della Società di un procedimento ex D.lgs. n. 231/2001.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione; - Revoca dalla carica in caso di recidiva dopo la sospensione; - Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con il dirigente in caso di recidiva reiterata dopo la sospensione; - Risoluzione immediata del contratto con la società di revisione.
<p>8. Comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato presupposto di responsabilità amministrativa ex D.lgs. n. 231/2001.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revoca dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro con il dirigente.
<p>9. Comportamento che ha determinato l'applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001 a carico della Società.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revoca dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro con il dirigente.
<p>10. 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 sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 11.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione se le infrazioni sono gravi e reiterate.
<p>11. Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini la morte del lavoratore e/o di utenti dei mezzi di trasporto, ovvero una lesione per l'integrità fisica di una o più</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione; - Revoca dalla carica in caso di recidiva dopo la sospensione.

<p>persone – incluso l'autore della violazione – qualificabile come “grave” o “gravissima” ai sensi dell’art. 583, commi 1 e 2 cod. pen.. e dunque perseguibile a carico della Società ai sensi dell’art. 25-septies D.Lgs. 231/01</p>	
<p>12. Compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua segnalazioni circostanziate di condotte illecite ai sensi dell’art. 6 comma 2-bis D.lgs. 231/01, rilevanti ai sensi del Modello.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revoca dalla carica/incarico in caso di condotta posta in essere dall’ organo di amministrazione o da membri del Collegio Sindacale - Risoluzione anticipata del rapporto in caso di condotta posta in essere da altro soggetto apicale diverso da quelli sopra individuati.
<p>13. Segnalazioni di cui al precedente punto, operate con dolo o colpa grave ed eseguite al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio al soggetto segnalato.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revoca dalla carica/incarico in caso di condotta posta in essere dall’organo di amministrazione o da membri del Collegio Sindacale - Sanzioni conservative del posto di lavoro previste dal CCNL di categoria in caso di condotta posta in essere da altri soggetti apicali diversi da quelli sopra individuati - Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con i dirigenti, in caso di recidiva.
<p>14. Compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 o di violazioni del Modello e del Codice Etico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revoca dalla carica in caso di condotta posta in essere dagli amministratori - Risoluzione anticipata del rapporto in caso di condotta posta in essere da altro soggetto apicale diverso dagli amministratori.

<p>15. Segnalazioni di cui al precedente punto, operate con dolo o colpa grave ed eseguite al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio al soggetto segnalato.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revoca dalla carica/procura in caso di condotta posta in essere dagli amministratori; - Risoluzione anticipata del rapporto in caso di condotta posta in essere da altro soggetto apicale diverso dagli amministratori.
<p>16. Violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Revoca dalla carica in caso di condotta posta in essere dal RPCT o dai membri dell'OdV ed eventuale azione di responsabilità per i danni che la società sia stata costretta a risarcire in favore dei soggetti lesi dalle suddette violazioni. - Risoluzione anticipata del rapporto in caso di condotta posta in essere da altro soggetto apicale.
<p>17. Compimento di atti che ostacolano o hanno tentato di ostacolare la presentazione di una segnalazione.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione; - Revoca dalla carica in caso di recidiva dopo la sospensione; - Risoluzione anticipata del rapporto in caso di condotta posta in essere da altro soggetto apicale diverso dagli amministratori.
<p>18. Violazione delle misure previste nel capo III del D.lgs. n. 24/2023 a tutela dei facilitatori e degli altri soggetti indicati nelle lett. b), c) e d) dell'art. 3, comma 5, D.lgs. n. 24/2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione in caso di prima violazione. - Revoca dalla carica in caso di recidiva.
<p>19. Violazione dell'obbligo di istituire il canale di segnalazione interno di cui al D.lgs. n. 24/2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione per gli amministratori, fino all'adempimento, nel termine eventualmente ingiunto dall'ANAC.

<p>20. Omessa adozione di idonea procedura di gestione delle segnalazioni ovvero adozione di procedura non conforme a quanto prescritto negli articoli 4 e 5 del D.lgs. n. 231/2001.</p>	<p>Sospensione dalla carica e dalla retribuzione per gli amministratori, fino all'adempimento, nel termine eventualmente ingiunto dall'ANAC.</p>
<p>21. Omesso svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sospensione dalla carica per il RPCT - Revoca dalla carica in caso di recidiva dopo la sospensione.

<p>Tipologie di infrazioni del personale non apicale interno (lavoratori subordinati CCNL Autoferrotranvieri)</p>	<p>Sanzioni applicabili in conformità Reg. All. A) al R.D. 148/1931 ⁵</p>
<p>1. Inosservanza colposa del Codice Etico</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo verbale nei casi di prima violazione - Ammonizione scritta nei casi di prima recidiva - Multa per un importo fino a tre ore di retribuzione nei casi di recidiva reiterata.
<p>2. Inosservanza dei principi di controllo previsti nel Modello per negligenza e senza l'esposizione della Società ad una situazione oggettiva di pericolo di incorrere nelle sanzioni di cui al D.Lgs. 231/2001.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ammonizione scritta nei casi di prima violazione - Multa per un importo fino a tre ore di retribuzione nei casi di prima recidiva - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione nei casi di recidiva reiterata.

⁵ Le sanzioni di seguito elencate, si applicano nel caso in cui la condotta sanzionata non integri, in aggiunta alle infrazioni sancite nei corrispondenti riquadri di sinistra, le ulteriori tipologie di infrazioni specificate all'art. 40 e ss. del Regolamento riportato in All. A del RD 148/1931. Diversamente, al trasgressore potrà essere inflitta sanzione aggravata in base al comb. disp. del presente codice e di quello disciplinare generale, secondo un diverso piano di gradualità.

<p>3. Omessa vigilanza sui propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello e/o del Codice Etico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ammonizione scritta nei casi di prima violazione; - Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo tre ore di retribuzione nei casi di recidiva. - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a tre giorni, se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza sui sottoposti.
<p>4. Violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli contemplati dal Modello ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni o alla documentazione richieste.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a venti giorni, nei casi di prima violazione. - Licenziamento con preavviso in caso di recidiva.
<p>5. Violazione dell'obbligo di informativa all'OdV circa comportamenti di terzi diretti alla commissione di un reato rilevante ai fini di cui al D.lgs. n. 231/2001, di cui il soggetto sottoposto sia venuto a conoscenza, per ragioni di servizio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di tre ore di retribuzione, nei casi di prima violazione. - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a tre giorni, nei casi di recidiva.
<p>6. Comportamenti integranti il rischio di reati nelle fattispecie di attività sensibili (individuate nella Parte Speciale del Modello)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a tre giorni, nei casi di prima violazione.

<p>che determini, anche solo potenzialmente, l'apertura a carico della Società di un procedimento ex D.lgs. n. 231/2001.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Licenziamento con preavviso nei casi di recidiva.
<p>7. Comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato presupposto di responsabilità amministrativa ex D.lgs. n. 231/2001.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a venti giorni, nei casi di prima violazione. - Licenziamento con preavviso nei casi di recidiva.
<p>8. Comportamento che ha determinato l'applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001 a carico della Società.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a venti giorni, nei casi di prima violazione. - Licenziamento con preavviso nei casi di recidiva.
<p>9. 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 sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 10.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Multa per un importo fino a tre ore di retribuzione, in caso di prima violazione. - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a tre giorni, nei casi di recidiva.
<p>10. Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini la morte del lavoratore e/o di utenti trasportati, ovvero una lesione per l'integrità fisica di una o più persone – incluso l'autore della violazione – qualificabile come “grave” o “gravissima” ai sensi dell'art. 583, commi 1 e 2 cod. pen..</p>	<p>In funzione della diversa gravità dell'evento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a venti giorni. - Licenziamento con preavviso - Licenziamento senza preavviso
<p>11. Compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti</p>	<p>In funzione della diversa gravità dell'evento:</p>

di chi effettua segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Modello.	- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a venti giorni, nei casi di prima violazione; - Licenziamento con preavviso nei casi di recidiva.
12. Segnalazioni di cui al precedente punto, operate con dolo o colpa grave ed eseguite al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio al soggetto segnalato.	- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a venti giorni, nei casi di prima violazione; - Licenziamento con preavviso nei casi di recidiva.
13. Compimento di atti che ostacolano o hanno tentato di ostacolare la presentazione di una segnalazione.	- Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 3 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a 3 giorni, nei casi di recidiva.
14. Violazione delle misure previste nel capo III del D.lgs. n. 24/2023 a tutela dei facilitatori e degli altri soggetti indicati nelle lett. b), c) e d) dell'art. 3, comma 5, D.lgs. n. 24/2023.	- Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 3 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a 3 giorni, nei casi di recidiva.

Tipologie di infrazioni per altri soggetti non apicali diversi dai lavoratori subordinati (lavoratori parasubordinati, partner commerciali, fornitori, <i>outsourcer</i>, ecc.)	Sanzioni applicabili (da prevedere contrattualmente)
--	---

<p>1. Inosservanza del Codice Etico</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo scritto con intimazione a conformarsi in caso di prima violazione; - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. in caso di recidiva; - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. in caso di recidiva aggravata, dopo la irrogazione della penale.
<p>2. Inosservanza dei principi di controllo previsti nel Modello per negligenza e senza l'esposizione della Società ad una situazione oggettiva di pericolo di incorrere nelle sanzioni di cui al D.Lgs. 231/2001.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo scritto e intimazione a conformarsi in caso di prima violazione; - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. in caso di recidiva; - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. in caso di recidiva aggravata, dopo la irrogazione della penale.
<p>3. Violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli contemplati dal Modello ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni o alla documentazione richieste.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto; - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi.
<p>4. Violazione dell'obbligo di informativa all'OdV circa comportamenti di terzi diretti alla commissione di un reato rilevante ai fini di cui al D.lgs. n. 231/2001, di cui il soggetto</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo scritto con intimazione a conformarsi, in caso di prima violazione. - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. in caso di recidiva.

esterno sia venuto a conoscenza, per ragioni di servizio.	
5. Comportamenti integranti il rischio di reati nelle fattispecie di attività sensibili (individuate nella Parte Speciale del Modello) che determini, anche solo potenzialmente, l'apertura a carico della Società di un procedimento ex D.lgs. n. 231/2001.	<ul style="list-style-type: none"> - Irrogazione di una penale <i>ex art.</i> 1382 c.c. - Risoluzione del contratto <i>ex art.</i> 1456 c.c., in ipotesi di realizzazione del reato presupposto.
6. Comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato presupposto di responsabilità amministrativa ex D.lgs. n. 231/2001.	<ul style="list-style-type: none"> - Risoluzione del contratto <i>ex art.</i> 1456 c.c. e risarcimento del danno cagionato alla Società.
7. Comportamento che ha determinato l'applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001 a carico della Società.	<ul style="list-style-type: none"> - Risoluzione del contratto <i>ex art.</i> 1456 c.c. e risarcimento del danno cagionato alla Società.
8. Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 9.	<ul style="list-style-type: none"> - Irrogazione di una penale <i>ex art.</i> 1382 c.c. - Risoluzione del contratto <i>ex art.</i> 1456 c.c. in caso di recidiva dopo la irrogazione della penale.
9. Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini la morte del lavoratore e/o di utenti trasportati, ovvero una lesione per l'integrità fisica di una o più persone qualificabile come "grave" o "gravissima" ai sensi dell'art. 583, commi 1 e 2 cod. pen..	<ul style="list-style-type: none"> - Risoluzione del contratto <i>ex art.</i> 1456 c.c. e risarcimento del danno cagionato alla Società.

6. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

Il presente Codice disciplinare viene applicato nel rispetto delle norme giuslavoristiche vigenti – incluse quelle previste dalla contrattazione collettiva – ed ha natura prettamente interna alla Società, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di contrattazione collettiva applicabili, nonché integrativo delle altre norme di carattere infrazionevole, incluse quelle di natura disciplinare.

La sanzione in concreto adottata deve essere, in ogni caso, commisurata all'infrazione, nella logica di bilanciamento tra condotta trasgressiva e conseguenza disciplinare, sulla base dei seguenti parametri:

- livello di responsabilità ed autonomia del trasgressore;
- eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- intenzionalità del suo comportamento e gravità del medesimo, intese come il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata;
- altre particolari circostanze in cui si è manifestata l'infrazione.

L'adeguatezza del presente Codice Disciplinare alle prescrizioni del Modello deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza che, se del caso, riporterà all'organo di amministrazione.

7. ORGANI LEGITTIMATI ALL'ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE

Ferma restando la competenza degli Organi Statutari per le sanzioni irrogabili ai soggetti apicali di cui ai precedenti § 2.1, 2.2, 2.3 del presente Codice (organo di amministrazione, sindaci e società di revisione, organismo di vigilanza, RPCT), le funzioni aziendali competenti alla concreta applicazione delle misure disciplinari qui codificate per la inosservanza del MOGC e/o del Codice Etico, anche su segnalazione dei Responsabili di Area o dell'Organismo di Vigilanza e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, sono :

- a) l'**Assemblea del Socio unico** per le sanzioni irrogabili nei confronti dei membri del Collegio sindacale e/o della Società di Revisione;
- b) l'**Organo amministrativo** per le sanzioni irrogabili nei confronti del Direttore Generale (ove nominato), del RPCT o dei membri dell'OdV nonché del personale con qualifica dirigenziale e/o Responsabili di Area;
- c) l'**Organo amministrativo, ovvero il delegato individuato dal Responsabile dell'area RUL** per le sanzioni irrogabili nei confronti del personale dipendente non apicale, a seguito dell'istruttoria condotta

dalla medesima Area RUL in conformità al protocollo applicato internamente, fermo restando che la decisione finale sulla irrogazione o meno della sanzione è riservata all'organo amministrativo.

d) Il **Direttore Generale** (ove nominato) per le sanzioni irrogabili nei confronti dei soggetti non apicali diversi dai lavoratori subordinati. In caso di *vacatio* della posizione di Direttore Generale, l'esercizio del potere disciplinare nei confronti di tali soggetti è avvocato all'organo amministrativo.

La Direzione **Risorse Umane e Legale** (RUL) è l'organo competente all'avvio dell'istruttoria per l'esercizio del potere disciplinare nei confronti del personale dipendente, come regolato nella procedura n. Prot. 0013780/202 del 25/11/2024 da intendersi richiamata quale parte integrante del presente Codice.

8. DIRITTO DI DIFESA

In ogni caso, gli organi che procedono ad applicare le sanzioni disciplinari devono garantire che l'interessato riceva congrua, tempestiva e riservata comunicazione delle infrazioni rilevate e possa disporre di un congruo termine, non inferiore a 5 giorni, per rassegnare le proprie deduzioni, difese e chiedere di essere sentito.