



Sistema disciplinare

AZIENDA PER IL TURISMO TRENTO, MONTE BONDONE,
VALLE DEI LAGHI, s.cons. a r.l.

**Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**

Aggiornato al 9 dicembre 2020
Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 14.12.2020
Annulla e sostituisce la precedente versione aggiornata al 21.11.2018

5. Sistema disciplinare

Il Decreto legislativo n. 231/2001 impone l'introduzione di un "Sistema disciplinare" idoneo a sanzionare l'inosservanza delle misure contenute nel Modello di Organizzazione, gestione e controllo (art. 6, co. II, lett. e) e nel Codice etico; ciò, a prescindere, e dunque anche oltre, alla rilevanza penale del comportamento, o alla eventuale responsabilità amministrativa di APT conseguente a reato (v., in calce, sanzioni applicabili ad APT).

Infatti, l'osservanza di tali disposizioni deve considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte in/per APT ai sensi e per gli effetti degli artt. 2104, 2105 e 2106 del Codice civile: la loro inosservanza può comportare, perciò, azioni disciplinari e di risarcimento del danno ai sensi della normativa vigente e del contratto collettivo di lavoro.

Chiunque può segnalare le dette eventuali violazioni, anche seguendo la procedura apposta con mail che ne garantisce l'anonimato (Wistleblowing), all'Organismo di Vigilanza (OdV) e/o al Collegio Sindacale, nel rispetto della loro specifica competenza, che procederanno all'istruttoria, a cui seguirà, se del caso, l'irrogazione della sanzione. Ciò dovrà avvenire, in ogni caso, nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 legge 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), ossia, in particolare, previa contestazione scritta dell'addebito e successivo esame delle eventuali difese del soggetto interessato (v. prosieguo).

Le sanzioni dovranno essere diversificate a seconda del soggetto che commette la violazione, della natura e della gravità dell'illecito commesso; in ogni caso, dovranno rispettare il principio di proporzionalità tra violazione e sanzione e dovranno essere scelte tenendo presenti i criteri dell'intenzionalità del comportamento (condotta dolosa), oppure del grado di negligenza, imprudenza o imperizia imputabile all'autore della violazione (condotta colposa); del danno arrecato ad APT, e dell'eventuale sussistenza di recidive a carico dell'autore. In particolare:

a) Nei confronti dei dipendenti

I lavoratori di APT sono assunti dall'Azienda con un contratto di lavoro di tipo privatistico: conseguentemente, essi sono assoggettati allo specifico sistema disciplinare previsto dal loro Contratto collettivo di lavoro, nel rispetto di quanto previsto dal Codice civile, dallo Statuto dei lavoratori, e dal presente Sistema disciplinare.

Segnatamente, in caso di violazione delle procedure previste dal MOG (Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01), dei principi indicati nel Codice etico e degli obblighi contrattualmente assunti, la Direzione assumerà un provvedimento disciplinare adeguato e proporzionato alla gravità dell'atto commesso, conformemente a quanto previsto dal C.C.N.L. e nel rispetto della procedura disciplinare prevista dall'art.7, Legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori). La Direzione ne darà tempestiva, corretta ed esauriente comunicazione all'Organismo di Vigilanza ed al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, la Direzione informa periodicamente l'OdV delle violazioni accertate e delle sanzioni irrogate nei confronti dei dipendenti.

b) Nei confronti degli Amministratori, dell'OdV e del Collegio Sindacale

I componenti del Consiglio di amministrazione, dell'Organismo di Vigilanza e del Collegio sindacale sono tenuti al pieno rispetto delle procedure previste dal MOG, dei principi indicati nel Codice etico e di quanto sancito dallo Statuto di APT.

L'inosservanza di tali disposizioni è da intendersi come illecito disciplinare, sanzionabile con provvedimento del Consiglio di Amministrazione, in considerazione della gravità dell'atto/

fatto commesso, ai sensi dell'art. 7, Legge n. 300/1970, del C.C.N.L. di riferimento, e dello Statuto di APT.

Nel caso in cui la violazione sia stata commessa da un componente del CdA, ne sono informati immediatamente l'intero CdA, il Collegio sindacale e l'OdV.

Il Collegio sindacale o l'OdV, nel rispetto della propria competenza, procederà senza indugio all'istruttoria assumendo ogni informazione e documentazione utile, formulando se del caso la contestazione scritta dell'addebito; il Consigliere presunto responsabile potrà avanzare le proprie difese entro i 15 giorni successivi.

Terminata l'istruttoria, il CdA, su parere scritto e motivato del Collegio Sindacale o dell'OdV, in assenza del Consigliere interessato, potrà procedere (anche cumulativamente):

- alla convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare la sanzione disciplinare ritenuta più idonea nei confronti dell'Amministratore interessato;
- alla revoca delle deleghe eventualmente conferite all'Amministratore interessato;
- all'irrogazione di sanzioni pecuniarie commisurate al compenso totale annuo lordo dell'Amministratore interessato;
- alla richiesta del risarcimento dei danni cagionati ad APT dalla condotta dell'Amministratore interessato.

La sanzione disciplinare sarà commisurata:

- al livello di responsabilità dell'Amministratore;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a suo carico;
- alla gravità degli effetti della violazione su APT, e/o al livello di rischio cui APT ritiene ragionevolmente di essere stata esposta ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001.

Il CdA, entro il termine di 10 gg. dalla data della delibera, effettua la comunicazione scritta all'Amministratore interessato, al Collegio Sindacale ed all'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui la condotta illecita coinvolga l'intero CdA, il Collegio Sindacale oppure l'OdV ne informa direttamente l'Assemblea dei Soci, la quale adotterà i provvedimenti ritenuti più opportuni.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale o dell'OdV, ne sono informati immediatamente l'intero CdA, l'intero Collegio sindacale, o l'intero l'OdV: in tal caso, il CdA procederà secondo le modalità di cui sopra, ove compatibili. Il Sindaco potrà anche essere revocato dall'incarico per giusta causa, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2400 c.c.

c) Nei confronti della Direzione

La Direzione è tenuta al pieno rispetto delle procedure previste dal MOG, dei principi indicati nel Codice etico e di quanto sancito dallo Statuto di APT.

L'inosservanza di tali disposizioni da parte della Direzione è da intendersi come illecito disciplinare, sanzionabile ai sensi dell'art. 7, Legge n. 300/1970, del C.C.N.L. di riferimento, e dello Statuto di APT: in tal caso, il Consiglio di Amministrazione assumerà le iniziative che riterrà più opportune con provvedimento motivato, in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. di riferimento, nel rispetto dell'art. 7 Legge n. 300/70.

d) Nei confronti di terzi

La violazione delle procedure previste dal MOG o dei principi indicati nel Codice etico ad opera di terzi (fornitori, clienti, consulenti, partner commerciali, professionisti, collaboratori,

ecc), sono sanzionate a mezzo specifiche clausole contrattuali, che possono prevedere anche, in relazione all'importanza delle violazioni commesse ovvero alla loro reiterazione, la "risoluzione del contratto per inadempimento" (art. 1453 c.c.) oppure la "diffida ad adempiere" (art. 1454 c.c.).

La Direzione informa periodicamente l'OdV delle violazioni accertate e delle sanzioni irrogate nei confronti di terzi.

In ogni caso, APT si impegna a fornire costanti interventi di formazione ed informazione ai destinatari del presente Sistema disciplinare; a tal fine, esso è anche pubblicato sul sito istituzionale.

Tutti coloro che lavorano in o per APT sono tenuti a conoscerne ed a rispettarne i contenuti, unitamente al Codice Etico ed al Modello di Organizzazione, gestione e controllo (MOG) di cui al D. Lgs. 231/2001.

Il MOG, contiene a propria volta, in sintesi, una serie di regole operative e procedurali idonee a consentire lo svolgimento dell'attività secondo modalità tali da garantire la prevenzione della commissione di reati.

A tal fine, APT, attraverso un'attenta valutazione di ogni attività che pone in essere, individua i possibili rischi di commissione di illeciti, e si fa carico della eventuale loro gestione. Qualora, poi, l'illecito venga comunque effettivamente commesso da un soggetto apicale di APT, oppure da un sottoposto, nell'interesse dell'Azienda, potrebbe scattare l'iscrizione di responsabilità alla stessa a titolo di colpa: quest'ultima, tuttavia, potrà essere esclusa in virtù dell'adozione, da parte dell'Azienda, del MOG purchè esso sia idoneo a prevenire il rischio della commissione di reati. Idoneità che dipende, per l'appunto, dalla predisposizione di procedure adeguate a governarlo/ridurlo e di un adeguato sistema sanzionatorio.

In caso di commissione di illecito, il d. Lgs. 231/2001 stabilisce che, nel caso di accertamento della responsabilità (e, dunque, qualora il MOG dovesse essere ritenuto idoneo ad escluderne la responsabilità), le sanzioni applicabili sono le seguenti:

- pecuniarie (la sanzione pecuniaria sarà determinata dal Giudice attraverso un sistema basato su quote, il cui importo va da un minimo di 258€ ad un massimo di 1.549€, così articolato: prima viene determinato il numero delle quote da pagare - che non dovrà essere mai inferiore a 100 nè superiore a 1000 - in base alla natura e gravità dell'illecito, al grado di responsabilità di APT (per adozione di MOG, di Codice etico, di Codice disciplinare, del loro grado di adeguatezza, diffusione, aggiornamento...), alle eventuali condotte riparatorie e riorganizzative assunte da APT dopo la commissione del reato; poi viene determinata la consistenza della singola quota in base alla situazione economica e patrimoniale dell'Azienda);
- interdittive (v. prosieguo);
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza (che vi sarà comunque automaticamente, ogni qualvolta ad APT dovessero essere irrogate sanzioni interdittive).

Le sanzioni interdittive sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni;
- il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Sintesi dei tratti essenziali del sistema sanzionatori

<p>Sanzione pecuniaria</p>	<p>Art. 10 Da 100 a 1.000 quote Ciascuna quota ha un valore variabile da € 258,00 a € 1.549,00</p>	<p>Art. 11 Il numero delle quote è determinato tenuto conto: - Della gravità del fatto; - Del grado della responsabilità di APT; - Dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.</p> <p>L'importo della quota è fissato in base a: - Condizioni economiche di APT; - Condizioni patrimoniali di APT; - (casi di riduzione ex art. 12)</p>
<p>Sanzioni interdittive</p>	<p>Art. 9 co. 2 - interdizione dall'esercizio dell'attività - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni; - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione; - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi o l'eventuale revoca di quelli già concessi; - divieto di pubblicizzare beni o servizi</p>	<p>Art. 13 Si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste se: - APT ha tratto un rilevante profitto o - In caso di reiterazione degli illeciti</p> <p>Durata non inferiore ai 3 mesi e non superiore ai 2 anni</p>
<p>Confisca</p>	<p>Art. 19 Confisca del prezzo o del profitto del reato.</p>	<p>Con la sentenza di condanna la confisca è sempre stabilita.</p>
<p>Pubblicazione della sentenza di condanna</p>	<p>Art. 18</p>	



TRENTO
MONTE BONDONE
VALLE DEI LAGHI

