

All. 4)

SISTEMA DISCIPLINARE

PREMESSA

Il Sistema Disciplinare ha una funzione preventiva, l'inosservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Modello) e del Codice Etico e di comportamento (Codice Etico) comporta l'attivazione di un meccanismo sanzionatorio interno, tempestivo ed immediato da parte dell'Ente.

L'inosservanza delle misure previste dal Modello dà origine ad un meccanismo sanzionatorio, a prescindere dall'instaurazione e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, al fine di contrastare gli eventuali comportamenti illeciti.

Esso rende quindi effettivo il modello organizzativo.

L'individuazione della sanzione avviene secondo il principio di adeguatezza e proporzionalità ed in relazione alla gravità del fatto o, comunque, della violazione commessa ed assicurando, nei casi previsti dalla legge e dal CCNL, il coinvolgimento del soggetto interessato con la possibilità di giustificare il suo comportamento successivamente alla contestazione dell'addebito anche mediante la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

L'esercizio del potere disciplinare da parte dell'Ente deve uniformarsi ai principi di proporzionalità, ovvero commisurando la sanzione irrogata alla gravità del fatto contestato, ed di contraddittorio, ovvero coinvolgimento del diretto interessato con possibilità di fornire giustificazioni rispetto al proprio operato ed alle contestazioni sollevate dalla società.

Tali principi si applicano sia nei confronti dei dipendenti sia nei confronti dei soggetti terzi, non legati all'Ente da rapporto di natura giuslavoristica.

* * *

1) Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali illustrate nel Codice Etico e più genericamente nel Modello sono da intendersi, altresì, come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti previste dal Sistema Disciplinare, queste dovranno essere inflitte nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) che detta regole ormai consolidate in via generale in materia di regolamentazione per la comminatoria di sanzioni in ciascuno specifico rapporto di lavoro subordinato.

Dovranno inoltre essere applicate le norme previste dal Codice Civile tra le quali artt. 2104, 2105, 2106, relative alla diligenza del prestatore di lavoro, al suo obbligo di fedeltà e alle sanzioni disciplinari comminate in caso di inosservanza delle citate disposizioni.

Al dipendente che sia deferito a procedimento disciplinare deve essere garantita la preventiva contestazione dell'addebito ed il diritto di difesa, in analogia con quanto previsto dall'art. 7 Legge 300/1970.

Nel caso di presunta violazione dei principi previsti dal Codice Etico e di comportamento e dal Modello adottato, verrà attivata una procedura di accertamento in applicazione del CCNL applicato ai dipendenti e secondo i provvedimenti disciplinari in esso contenuti e che si richiamano integralmente.

Ad integrazione delle condotte già riportate nel CCNL si considerano sanzionabili, ai sensi del presente Sistema disciplinare e nel rispetto delle norme del Codice Civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) le seguenti condotte:

- Inosservanza delle misure di prevenzione della corruzione previste dal Modello dirette ad attuare le decisioni e le procedure interne in relazione ai reati da prevenire;
- Inosservanza dei protocolli specifici, previsti per ciascuna area e/o processo sensibile, nonché dei principi di comportamento adottati nella parte speciale;
- Inosservanza dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico e di Comportamento;
- Omissione degli obblighi derivanti dall'art. 20 del D.lgs. 81/08 in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- Omessa segnalazione delle inosservanze o irregolarità commesse da altri lavoratori e da soggetti apicali all'OdV.

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

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

Il procedimento disciplinare deve seguire i criteri di cui all'art. 7 L. 300/1970, così come i principi di immediatezza, specificità ed immutabilità della contestazione.

* * *

2) Misure nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione

In caso di violazione del Modello da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione, verrà informata l'Assemblea dei soci, che provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa (richiamo e intimazione a conformarsi, sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate e da ultimo revoca dalla carica).

L'assemblea dei soci, a tal fine, potrà riunirsi informalmente.

* * *

3) Misure nei confronti di soggetti esterni che agiscono per conto dell'ente (fornitori e collaboratori)

Ogni violazione al Codice Etico e di Comportamento posta in essere da parte di fornitori, collaboratori, consulenti o partner sarà sanzionata, secondo quanto previsto da apposite clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, lettere di incarico o accordi di partnership, con:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- risoluzione del rapporto contrattuale,

sanzioni che verranno adottate in base alla gravità della condotta posta in essere e la cui adozione è rimessa al Consiglio di Amministrazione che, a tal fine potrà riunirsi informalmente.

Il provvedimento sanzionatorio sarà adottato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, su proposta del CDA, e verrà comunicato al soggetto terzo in forma scritta. Fatte inoltre salve eventuali richieste di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

* * *

4) Norme procedurali applicabili al Presidente del CDA

La Società non potrà adottare alcuna sanzione ai sensi del presente Sistema Disciplinare senza aver preventivamente contestato l'addebito al soggetto che abbia commesso una o più violazioni ai principi del Codice Etico e di comportamento e alle procedure e protocolli aziendali.

Al soggetto interessato, contestato l'addebito, è concesso il diritto di:

- presentare difese scritte nel termine di 7 gg.;
- chiedere di essere sentito nel termine di 7 gg..

Per poter garantire il diritto di difesa, i procedimenti previsti dal Sistema Disciplinare avverranno nel pieno rispetto dei principi di specificità ed immutabilità della contestazione.

olazione deve essere contestata con immediatezza.