Sistema Disciplinare

LEGGE 190/2012

D.LGS 231/01

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28 giugno 2018

INDICE

I principali riferimenti normativi nel Sistema Disciplinare 3
Contenuto e destinatari del Sistema Disciplinare 3
Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti 4
Misure nei confronti dei dirigenti 6
Misure nei confronti degli amministratori 6
Misure nei confronti dei revisori 7
Misure nei confronti di soggetti esterni che agiscono per conto dell'ente (lavoratori autonomi, fornitori e collaboratori) 7
Norme procedurali 7

Premessa

Il Sistema Disciplinare ha una funzione preventiva, l'inosservanza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPC), del Codice Etico di comportamento (Codice Etico) e del Modello di Organizzazione, gestione e controllo comporta l'attivazione di un meccanismo sanzionatorio interno, tempestivo ed immediato da parte di Sirmione Servizi Srl.
L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, al fine di contrastare gli eventuali comportamenti prodromici alla commissione dei reati ex D.Lgs 231/01 e dei reati previsti dalla Legge 190/2012.
L'individuazione della sanzione avviene secondo il principio di adeguatezza e proporzionalità ed in relazione alla gravità del reato o, comunque, della violazione commessa ed assicurando, nei casi previsti dalla legge e dai CCNL di riferimento, 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.
Il Sistema Disciplinare è diffuso a tutti i prestatori di lavoro ed è portato a conoscenza anche mediante affissione nelle bacheche aziendali.

I principali riferimenti normativi nel Sistema Disciplinare

- le norme di legge in materia: in particolare l'art. 7 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), l'art. 2104 del c.c. (diligenza del prestatore di lavoro), l'art. 2105 del c.c. (obbligo di fedeltà), l'art. 2106 c.c. (sanzioni disciplinari) l'art. 2118 c.c. (recesso dal contratto) e l'art. 2119 c.c. (recesso per giusta causa);
- le disposizioni dei contratti collettivi applicabili: CCNL Commercio; CCNL Igiene ambientale;
- l'art. 1176 (diligenza nell'adempimento), 1218 c.c. (responsabilità del debitore) e 1456 (clausola risolutiva espressa);
- l'art. 1382 c.c. (effetti della clausola penale) e l'art. 1456 (clausola risolutiva espressa);
- le norme relative a salute e sicurezza: art. 20 D.Lgs. 81/2008.

Le sanzioni previste nel Sistema Disciplinare hanno la stessa natura disciplinare delle disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e sue successive modifiche e delle sanzioni disciplinari previste dai CCNL di riferimento.

Contenuto e destinatari del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare di Sirmione Servizi Srl contiene:

- i fatti che sono considerati disciplinarmente rilevanti;
- le relative sanzioni in armonia con le norme di legge ed il CCNL;
- le procedure di contestazione e irrogazione delle sanzioni.

Le sanzioni individuate nel presente Sistema Disciplinare si applicano, con aspetti specifici, a:

- lavoratori dipendenti (che non rivestono la funzione di dirigente);
- lavoratori dirigenti;
- membri del Consiglio di amministrazione;
- revisori;
- soggetti esterni che agiscono per conto della Società (lavoratori autonomi, lavoratori parasubordinati, fornitori, professionisti, etc.).

Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali illustrate nel Codice Etico di comportamento, nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottati da Sirmione Servizi 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 e dei CCNL di riferimento.

Nel dettaglio, i provvedimenti disciplinari previsti dal Ccnl Commercio sono i seguenti:

a)biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
b)biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui sopra;
c)multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 193 del contratto;
d)sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di dieci giorni;
e)licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Le sanzioni irrogabili previste dal Ccnl Igiene Ambientale sono le seguenti:

a) richiamo verbale;
b) ammonizione scritta;
c) multa non superiore a quattro ore della retribuzione base parametrale;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
e) licenziamento con preavviso e T.f.r.;
f) licenziamento senza preavviso e con T.f.r.

Ad integrazione delle condotte già riportate nei CCNL di riferimento sopra menzionati, 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 Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dirette ad attuare le decisioni e le procedure interne in relazione ai reati da prevenire;
- inosservanza delle procedure, dei protocolli (generali e specifici), dei regolamenti previsti e richiamati nel Modello di organizzazione, gestione e controllo e nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza diretti ad attuare le decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- inosservanza degli obblighi di documentazione delle attività previste dalle procedure richiamate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e nel Modello di Organizzazione gestione e controllo per i processi a rischio;
- inosservanza dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico di Comportamento adottato dalla società;
- omissione degli obblighi derivanti dall'art. 20 del D.lgs. 81/08 in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- ostacolo o elusione dei controlli del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e dell'Organismo di Vigilanza, impedimento dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati ai controlli;
- omessa informativa al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e all'Organismo di Vigilanza;
- omessa segnalazione delle inosservanze o irregolarità commesse da altri lavoratori e da soggetti apicali;
- violazione delle misure a tutela del segnalante degli illeciti ai sensi della Legge 179/2017 ("Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" cd "whistleblower") o invio con dolo o colpa grave di segnalazioni tendenziose o che comunque si rivelino infondate;
- mancato adempimento agli obblighi di trasmissione e pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti previsti dal D.Lgs.33/2013.

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.

Ai sensi della Determinazione ANAC n.12 del 28 ottobre 2015, si considera violazione particolarmente grave l'omessa collaborazione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

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 Disciplinare e i precedenti a carico del soggetto sanzionato.

Misure nei confronti dei dirigenti

Nel rispetto delle norme di legge ed, in particolare, del codice civile, dell'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e dei CCNL di riferimento, al dirigente o altro soggetto in posizione apicale potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

- Rimprovero verbale;
- Licenziamento.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, ai sensi degli articoli 1176 e 1218 e seguenti del codice civile, verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità del comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs 231/2001 e della Legge 190/2012, a seguito della condotta sanzionabile.

Le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori dipendenti specificate al paragrafo precedente.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili deve tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

Misure nei confronti degli amministratori

Agli Amministratori potranno essere applicate le seguenti sanzioni, in misura proporzionale alla gravità dell'infrazione commessa:

- richiamo verbale;
- revoca dell'incarico per giusta causa.

In conformità alle disposizioni del codice civile, si individua nella revoca per giusta causa di cui agli articoli 2383, comma 3, e 2400, comma 2, la sanzione da prevedere per le infrazioni di maggiore gravità, quelle cioè che costituiscono la compromissione del rapporto fiduciario tra l'amministratore o il sindaco e i soci.

Il potere disciplinare nei confronti degli amministratori è in capo all'Assemblea dei soci che, nel rispetto delle norme del codice civile e dello Statuto societario e loro successive modifiche, è chiamata a decidere in merito alla eventuale revoca o azione di responsabilità nei confronti degli stessi.

- le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori dipendenti specificate in precedenza.
- la valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili deve tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

Misure nei confronti dei revisori

Nei confronti del revisore si applica il Sistema Disciplinare previsto per gli Amministratori, con competenza dell'Assemblea dei Soci per le decisioni circa l'irrogazione delle sanzioni nel rispetto delle norme del codice civile, dello Statuto societario e del D.Lgs. 39/10.

Va in particolare evidenziato che qualora l'Assemblea dovesse deliberare la revoca per giusta causa dovrà essere seguito l'iter previsto dall'art. 13 comma 3 D.Lgs. 39/10 e sue successive modifiche.

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

Ogni violazione al Codice Etico e di Comportamento, al Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza e al Modello di organizzazione, gestione e controllo 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 la risoluzione del rapporto contrattuale, fatte inoltre salve eventuali richieste di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

Norme procedurali

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, del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e del Modello di Organizzazione, gestione e controllo, alle procedure e protocolli aziendali senza averlo sentito a sua difesa.

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.

Ogni violazione deve essere contestata con immediatezza e la relativa sanzione disciplinare adottata nel rispetto, laddove applicabili, dei termini indicati dal Contratto Collettivo di riferimento.