



sirmioneSERVIZI

SISTEMA DISCIPLINARE

ART. 1 LEGGE 190/2012

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 21 giugno 2016

INDICE

PREMESSA	Errore. Il segnalibro non è definito.
I principali riferimenti normativi nel Sistema Disciplinare	3
Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai.....	4
Misure nei confronti dei dirigenti	6
Misure nei confronti di amministratori e sindaci	7
Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner	7
Norme procedurali	7

Premessa

L'inosservanza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (Piano) e del Codice Etico e di comportamento (Codice Etico) comporta l'attivazione di un meccanismo sanzionatorio interno, tempestivo ed immediato da parte di Sirmione Servizi S.r.l. (Società).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, al fine di contrastare gli eventuali comportamenti corruttivi.

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 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.

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 settore Gas-Acqua, 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. 81/08.

Le sanzioni previste nel Sistema disciplinare, parte integrante del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, 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.

Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai

I comportamenti tenuti dai dipendenti (ossia da soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato) in violazione delle misure individuate dal Piano di Prevenzione costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie che afferiscono al rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa in vigore, dalla contrattazione collettiva applicata e dal codice disciplinare aziendale nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle relative disposizioni contenute nei CCNL applicati.

- Ai sensi del CCNL applicato (ossia del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario di mercato: distribuzione e servizi), l'inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta l'applicabilità dei seguenti provvedimenti disciplinari, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che accompagnano queste ultime:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

- Ai sensi del CCNL applicato (ossia del CCNL per i dipendenti del settore Gas-Acqua), l'inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta l'applicabilità dei seguenti provvedimenti disciplinari, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che accompagnano queste ultime:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore a 4 ore di retribuzione individuale;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 5 giorni;

- 5) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da 6 fino a 10 giorni;
- 6) licenziamento con preavviso;
- 7) licenziamento senza preavviso.
 - Ai sensi del CCNL applicato (ossia del CCNL per i dipendenti dei servizi ambientali), l'inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta l'applicabilità dei seguenti provvedimenti disciplinari, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che accompagnano queste ultime:
 - a) richiamo verbale;
 - b) ammonizione scritta;
 - c) multa non superiore a quattro ore della retribuzione base parametrica;
 - 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 cui sopra, 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) e rispettivamente degli artt. 225, 21 e 68 del CCNL di riferimento e successive modifiche, le seguenti condotte:

- inosservanza delle misure di prevenzione della corruzione previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dirette ad attuare le decisioni e le procedure interne in relazione ai reati da prevenire;
- inosservanza delle procedure per la gestione delle risorse finanziarie;
- inosservanza degli obblighi di documentazione delle attività previste dalle procedure richiamate nel Piano per i processi a rischio;
- inosservanza dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico e di Comportamento;
- inosservanza delle norme di comportamento definite nelle procedure interne;

- ostacolo o elusione dei controlli del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, impedimento dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati ai controlli;
- omessa informativa al Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- omessa segnalazione delle inosservanze o irregolarità commesse da altri lavoratori e da soggetti apicali.

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

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.

Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione da parte dei dirigenti delle prescrizioni previste dal Piano di Prevenzione o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Piano stesso, ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente consenta di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Piano di Prevenzione e/o in violazione dello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale – come risultante anche dalla normativa vigente, dal CCNL applicato e da eventuali accordi aziendali inerenti i dirigenti – e nel rispetto delle forme di cui all'art. 7 Stat. Lav.

In particolare:

- a) in caso di violazione di minore gravità di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Piano di Prevenzione, tale da non esporre a pericoli particolari la Società e da non pregiudicare il rapporto fiduciario, il dirigente – stante la strutturale incompatibilità tra la natura fiduciaria del suo rapporto di lavoro e l'irrogazione di provvedimenti disciplinari conservativi – incorre nell'avvertimento scritto;

- b) in caso di violazioni di maggiore gravità di una o più prescrizioni del Piano di Prevenzione, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, a seconda se, rispettivamente, la violazione riscontrata sia di gravità tale da non consentire neppure la prosecuzione del rapporto in via provvisoria per il periodo di preavviso, oppure se si tratti di violazione che, pur pregiudicando irreparabilmente la prosecuzione del rapporto, consenta comunque il preavviso contrattuale.

Misure nei confronti di amministratori e sindaci

In caso di violazione del Piano di Prevenzione da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) informa il Collegio e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali assumono gli opportuni provvedimenti.

Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner

Nei contratti e negli accordi stipulati con società, consulenti, collaboratori esterni, agenti, partner commerciali, fornitori, ecc. devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero di soggetti che operino a favore di tali soggetti, posto in essere in contrasto con le linee di condotta indicate nel Piano di Prevenzione e/o nel Codice Etico consentirà alla Società di risolvere, di diritto e con effetto immediato, il contratto a mezzo di semplice comunicazione scritta da inviarsi anche via fax, fatto salvo in ogni caso ogni altro rimedio di legge, ivi incluso il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti.

L'RPC verifica l'inserimento della clausola contrattuale che dispone in tal senso nei contratti con le controparti.

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 e di comportamento e al Piano di Prevenzione della Corruzione, 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.