

SISTEMA DISCIPLINARE SANZIONATORIO

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 11.09.2023

Sommario

1.	Obiettivo e campo di applicazione	3
2.	Guida alla valutazione.....	3
3.	Sistema sanzionatorio dei Dipendenti.....	3
4.	Sistema sanzionatorio dei Dirigenti.....	5
5.	Misure nei confronti di Amministratori e Revisori	5
6.	Misure nei confronti di altri Collaboratori (Consulenti ed Outsourcer)	5

1. Obiettivo e campo di applicazione

Quanto di seguito esposto costituisce il sistema disciplinare previsto dal modello di organizzazione, gestione e controllo in ottemperanza agli art. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001.

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione o comunque invio tramite e-mail ed è pubblicato sul sito istituzionale della società. Per gli altri soggetti destinatari è richiamato nel rapporto contrattuale.

La responsabilità di applicazione ricade sul Consiglio di Amministrazione e sui suoi delegati e sull'Organismo di Vigilanza che ha compiti di vigilanza sulla corretta valutazione del modello e sulla sua efficacia. Il sistema disciplinare di seguito descritto si potrà pertanto attivare anche su segnalazione dell'Organismo di vigilanza al vertice aziendale.

Si i ricorda che il presente sistema disciplinare integra e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente e le disposizioni legislative vigenti.

2. Guida alla valutazione

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- a) elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- d) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- e) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- f) comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del modello organizzativo.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

3. Sistema sanzionatorio dei Dipendenti

Il mancato rispetto o la violazione ad opera di lavoratori dipendenti dell'organizzazione:

- delle norme di legge,
- dei principi generali del presente documento,
- delle regole imposte dal Codice Etico e delle procedure aziendali e dal Modello di organizzazione gestione e controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza,

costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili, i provvedimenti disciplinari irrogabili ai dipendenti non dirigenti sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato e precisamente quello PER IL PERSONALE DIPENDENTE DAI SETTORI SOCIO-ASSISTENZIALE, SOCIO-SANITARIO ED EDUCATIVO U.N.E.B.A.:

- biasimo inflitto verbalmente;
- richiamo inflitto per iscritto;
- multa fino a 3 ore di retribuzione
- sospensione sino a 10 giorni dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento, nei casi previsti dalla legge con o senza preavviso.

Per violazioni del Codice e più in generale delle regole introdotte dal Modello di Organizzazione gestione e controllo, la prima tipologia di sanzione non si applica.

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni e l'irrogazione della sanzione, la competenza è riservata al Datore di Lavoro anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e della Direzione.

E nello specifico si ricorrerà al:

- biasimo scritto nelle ipotesi di recidiva nell'arco di un biennio dei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni e di errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna.
- multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del "Modello"; quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- 1) l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale;
- 2) la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel "Modello", nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano un procedimento di cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione.

- sospensione dalla retribuzione e dal servizio nei casi di gravi violazioni di procedure e prescrizioni.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- 1) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione;

2) omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del “Modello” da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni, nell’ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;

3) false o infondate segnalazioni relative a violazioni del “Modello” e del Codice Etico.

4) violazione delle misure di tutela del segnalante.

- licenziamento con preavviso nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e prescrizioni aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree/attività a rischio reato individuate nel “Modello”.
- licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (cd. giusta causa) quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:
 - a) violazione di procedure e prescrizioni del “Modello” aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.
 - b) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l’alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l’accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l’Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

4. Sistema sanzionatorio dei Dirigenti (qualora presenti)

In caso di violazione, da parte di dirigenti (qualora presenti), dei principi indicati nel Modello organizzativo, nel Codice etico e nelle procedure, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili, in funzioni del rilievo e della gravità delle azioni commesse, e comunque in conformità a quanto previsto dal vigente CCNL, le misure ritenute più idonee.

La gestione dei procedimenti disciplinari e l’irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza del Datore di lavoro o di suo delegato se presente.

5. Misure nei confronti di Amministratori e Revisori

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio dei Revisori (ove nominato), l’Organismo di Vigilanza informa l’intero Collegio dei Revisori (ove nominati) e l’intero Consiglio di Amministrazione ai fini dell’adozione degli opportuni provvedimenti.

6. Misure nei confronti di altri Collaboratori (Consulenti ed Outsourcer)

Ogni violazione da parte di tali soggetti delle norme di legge, dei principi generali del presente

Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice etico è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.