



SISTEMA DISCIPLINARE

AI SENSI

D.LGS 231/01

L.190/2012

ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
01	24/07/2019	Revisione	Amministratore Unico

INDICE

Premessa	4
I principali riferimenti normativi nel Sistema Disciplinare	4
Contenuto e destinatari del Sistema Disciplinare.....	4
Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti	5
Misure nei confronti dei dirigenti	6
Misure nei confronti degli amministratori e del sindaco unico.....	6
Misure nei confronti di soggetti esterni che agiscono per conto della Società (lavoratori autonomi, fornitori e collaboratori)	6
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 Secoval srl (Società).

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

- 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 del contratto collettivo applicabile: CCNL Commercio;
- art. 1176 (diligenza nell'adempimento), art. 1218 c.c. (responsabilità del debitore) e art. 1456 (clausola risolutiva espressa);
- art. 1382 c.c. (effetti della clausola penale) e art. 1456 (clausola risolutiva espressa);
- norme relative a salute e sicurezza sui luoghi di lavoro: art. 20 D.Lgs. 81/08.

Contenuto e destinatari del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare di Secoval 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;
- Amministratore Unico;
- membri del Collegio sindacale/Sindaco Unico;
- 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 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:

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

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 all'Organismo di Vigilanza relativamente ai flussi informativi specificati nel Modello;
- omessa segnalazione delle inosservanze o irregolarità commesse da altri lavoratori e da soggetti apicali;
- violazione delle misure adottate dalla Società 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") che si sostanzia nella violazione delle misure di tutela garantite al segnalante,

oppure nell'effettuazione (dolosa o gravemente colposa) 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, 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 devono 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 e del sindaco unico

All'Amministratore Unico e al Sindaco Unico 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 e dei sindaci 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 specificate ai paragrafi precedenti. La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili devono tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

Misure nei confronti di soggetti esterni che agiscono per conto della Società (lavoratori autonomi, fornitori e collaboratori)

Qualora i comportamenti in violazione del Codice Etico di Comportamento, del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza e del Modello di organizzazione, gestione e controllo fossero posti in essere da lavoratori autonomi, fornitori o altri soggetti che operano in forza di contratti per conto di Secoval Srl l'unico provvedimento applicabile è la risoluzione del contratto ex articolo 1456 c.c.

Nei confronti di tali soggetti non sussiste alcun potere disciplinare da parte dei vertici della società, salvo il potere di quest'ultima di intervenire sulla base del contratto attenendosi alla disciplina contrattuale prevista dal Codice Civile.

Le sanzioni dovranno corrispondere a quanto inserito nelle clausole contrattuali e alle norme di legge in materia specifica di ciascun rapporto (clausole risolutive espresse che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice etico ex art. 1456 c.c. ove applicabili e/o comminazione di penali ex art. 1382 c.c.).

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, al 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.