



SISTEMA DISCIPLINARE

ART. 1 LEGGE 190/2012

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30.01.2018

INDICE

I principali riferimenti normativi nel Sistema Disciplinare.....	3
Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai	4
Misure nei confronti di amministratori e revisore	6
Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner	6
Norme procedurali	7
Le segnalazioni.....	7

Premessa

Il Sistema Disciplinare ha una funzione preventiva, 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 ASM Pandino. (Azienda).

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 300/1970 (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: **a)** FARMACIE - Aziende municipalizzate; **b)** SERVIZI DI PULIZIA - Aziende industriali; **c)** Impianti sportivi e palestre.
- 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, 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 dal CCNL di riferimento.

Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai

I comportamenti tenuti dai dipendenti (ossia da soggetti legati all'Azienda 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 FARMACIE - Aziende municipalizzate**), 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 comma 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 18;
- 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 SERVIZI DI PULIZIA - Aziende industriali**), 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) richiamo verbale;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;

- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- 5) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 48.

Ai sensi del CCNL applicato (ossia del **CCNL Impianti sportivi e palestre**), 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 di cui all'art. 120, Parte terza;
- 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.

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 art. 38, 46 e 144 dei 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 e della Trasparenza (RPCT), impedimento dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati ai controlli;
- omessa informativa al RPCT;
- 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 e della Trasparenza.

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 di amministratori e revisore

In caso di violazione del Piano di Prevenzione da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione o del Revisore unico, il RPCT informa l'intero Consiglio di Amministrazione, che assume 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 all'Azienda 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.

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

Norme procedurali

ASM Pandino 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 Triennale 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 CCNL di riferimento.

Le segnalazioni

L'intervento della Legge 179/2017 (c.d. legge sul whistleblowing), ha introdotto una disciplina finalizzata a tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro.

Sono espressamente vietati atti di ritorsione o comunque discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione. L'Azienda prevede inoltre, almeno un canale alternativo di segnalazione, idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Chiunque violi le misure di tutela del segnalante, riportate nella Legge 179/2017 e nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, nonché chi effettua con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate, è sanzionato ai sensi del presente documento. Si applicano dunque le misure sanzionatorie richiamate nei paragrafi di riferimento sopra dedicati.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Azienda. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.