

Sistema disciplinare e sanzionatorio

Contenuti

1. Obiettivi del sistema disciplinare e sanzionatorio	1
2. Sanzioni nei confronti dei lavoratori	2
3. Vincoli disciplinari e sanzioni verso figure apicali	2
3.1. Vincoli disciplinari e sanzioni verso figure responsabili	2
3.2. Vincoli disciplinari e sanzioni verso membri del consiglio di amministrazione	3
4. Sanzioni verso i membri del Collegio sindacale e dell'Organismo di vigilanza	3
5. Vincoli disciplinari e sanzioni verso parti terze	3
5.1. Vincoli disciplinari e sanzioni verso professionisti	3
5.2. Vincoli disciplinari e sanzioni verso fornitori	3
5.3. Vincoli disciplinari e sanzioni verso organizzazioni partner	4
6. Sanzioni per mancata osservanza della tutela del segnalante	4
6.1. Sanzioni verso chi ostacola segnalazioni interne riservate	4
6.2. Sanzioni verso chi fa segnalazioni interne infondate	4

1. Obiettivi del sistema disciplinare e sanzionatorio

Il decreto legislativo 231/2001 (art. 6, secondo comma, lettera e; art. 7, quarto comma, lettera b) richiede l'introduzione di un Sistema disciplinare e sanzionatorio con l'obiettivo di:

- garantire la piena attuazione del Modello 231 adottato;
- scoraggiare violazioni del Modello 231;
- promuovere il rispetto delle indicazioni stabilite dal Codice di comportamento 231.

Il Sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un requisito essenziale ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa dell'azienda in misura della sua effettiva deterrenza. La sua applicazione è indipendente da un eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da sanzionare rientri nelle fattispecie previste dal decreto legislativo 231/2001. Conseguentemente l'applicazione delle sanzioni ha luogo anche se il destinatario viola le regole stabilite dal Codice 231 o le procedure previste dal Modello 231, senza che il suo comportamento sia riconducibile ai reati indicati dal d. lgs. 231/2001.

Il Sistema disciplinare e sanzionatorio reso disponibile sul sito dell'azienda e nelle bacheche interne ai luoghi di lavoro, viene consegnato e illustrato ai destinatari di seguito indicati e fatto sottoscrivere:

- lavoratori;
- collaboratori (es: occasionali, tirocinanti, interinali, ecc...);

La piena divulgazione consente alla azienda di adempiere alle disposizioni dello Statuto dei Lavoratori (legge 300/1970, art. 7, comma 1) che stabilisce la divulgazione delle norme disciplinari e delle sanzioni "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

Il Sistema disciplinare e sanzionatorio viene inoltre richiamato, divenendone parte integrante, negli accordi contrattuali:

- fornitori;
- professionisti.

Il Sistema disciplinare e sanzionatorio viene inoltre richiamato negli incarichi rivolti agli organismi di controllo nominati dall'organo di governo della azienda.

2. Sanzioni nei confronti dei lavoratori

Le violazioni da parte dei lavoratori delle disposizioni del Codice di comportamento 231 costituiscono illeciti disciplinari che verranno sanzionati tenendo conto del contratto collettivo applicato dalla società.

Il Sistema disciplinare e sanzionatorio applicato è quello stabilito:

- dallo Statuto dei Lavoratori (legge 300/1970, art. 7, comma 1) che sancisce la divulgazione delle norme disciplinari e delle sanzioni "mediante affissione in luogo accessibile a tutti", la società rispetta la seguente disposizione mediante consegna individuale e pubblicazione sul sito web;
- dal CCNL per le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti dalle industrie di lavanderia e di sterilizzazione tessile e strumentario chirurgico nella parte in cui indica i Provvedimenti disciplinari (conformi all'art. 7 della legge 300/70).

Le sanzioni vengono applicate secondo un principio di gradualità, tenendo conto della gravità del mancato rispetto e del Codice 231, e considerando la posizione funzionale del soggetto chiamato a rispondere dei propri comportamenti.

In relazione alle violazioni commesse, le sanzioni vengono applicate secondo i seguenti criteri:

- la posizione funzionale, le mansioni, le responsabilità assegnate al soggetto che ha commesso la violazione;
- l'intenzionalità nell'operare;
- la consapevolezza delle conseguenze e degli effetti prodotti;
- il livello di negligenza;
- il livello di imprudenza;
- il livello di imperizia;
- la reiterazione del mancato rispetto delle disposizioni stabilite dal Codice etico e dei comportamenti;
- il comportamento complessivo della persona che ha commesso la violazione, ivi compresa la recidiva.

Le sanzioni disciplinari vengono adottate dall'Amministratore Delegato, ad esclusione di quelle rivolte alle figure dirigenti per le quali è previsto l'intervento del CdA. Per l'assunzione di provvedimenti disciplinari la società si avvale del consulente del lavoro e del supporto professionale di uno studio legale.

3. Vincoli disciplinari e sanzioni verso figure apicali

3.1. Vincoli disciplinari e sanzioni verso figure responsabili

Le figure alle quali vengano assegnate responsabilità di direzione e di coordinamento nell'ambito delle attività organizzative sono tenute a conoscere le disposizioni contenute nel Modello 231 e nel Codice 231 dell'azienda.

Per le figure che abbiano incarichi di responsabilità costituisce comportamento contrario ai doveri attesi (illecito disciplinare):

- la violazione delle disposizioni contenute nel **Modello 231** e nel **Codice 231**;
- il mancato controllo di adempimenti assegnati a sottoposti, in relazione a disposizioni del Sistema di prevenzione e protezione dell'azienda;
- comportamenti non conformi all'incarico o al ruolo ricoperto;
- il mancato rispetto degli obblighi di informazione verso l'Organismo di vigilanza.

Per violazioni da parte di figure con ruoli di responsabilità apicale (dirigenti, responsabili) le sanzioni applicabili sono le stesse previste per i dipendenti (dettagliate nel paragrafo dedicato). Dal punto di vista delle modalità procedurali, si rimanda a quanto previsto dall'art. 7 dalla legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dalla normativa contrattuale adottata dalla società. Inoltre il CdA valuterà l'opportunità di ritirare ad amministratori, dirigenti e responsabili che abbiano subito provvedimenti disciplinari, le deleghe conferite.

3.2. Vincoli disciplinari e sanzioni verso membri del consiglio di amministrazione

In caso di violazione delle indicazioni del **Modello 231** e del **Codice 231** da parte di componenti degli organi di governo, il presidente convoca il consiglio di amministrazione per assumere le iniziative opportune, in coerenza con la gravità della violazione e nel rispetto delle normative vigenti e dello Statuto societario.

4. Sanzioni verso i membri del Collegio sindacale e dell'Organismo di vigilanza

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello 231 e del Codice 231 da parte dei componenti del Collegio sindacale e/o dell'Organismo di vigilanza, viene informato il presidente dell'azienda, che chiede al Consiglio di Amministrazione di svolgere le necessarie verifiche e di adottare i provvedimenti opportuni a tutela dell'azienda.

5. Vincoli disciplinari e sanzioni verso parti terze

5.1. Vincoli disciplinari e sanzioni verso professionisti

La violazione delle disposizioni del **Codice 231** da parte di soggetti che collaborano professionalmente con la società è sanzionata secondo le clausole contrattuali inserite nei contratti, clausole idonee all'osservanza delle disposizioni del Codice 231. La violazione può comportare, a seconda del livello di gravità:

- la revisione del rapporto contrattuale;
- l'applicazione di eventuali penali;
- la risoluzione del contratto.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tali violazioni derivino danni alla società.

Ogni violazione, da parte dei soggetti di cui sopra, è comunicata al CdA affinché venga valutata la gravità e presi gli opportuni provvedimenti e all'Organismo di vigilanza per le eventuali revisioni del Modello 231.

5.2. Vincoli disciplinari e sanzioni verso fornitori

La violazione delle disposizioni del **Codice 231** da parte di fornitori di beni o servizi è sanzionata secondo le clausole contrattuali inserite nei contratti sottoscritti, e può comportare, a seconda del livello di gravità della violazione:

- la revisione del rapporto contrattuale;
- l'applicazione di eventuali penali;
- la risoluzione del contratto.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tali violazioni derivino danni alla società.

Ogni violazione, da parte dei soggetti di cui sopra, è comunicata al CdA affinché venga valutata la gravità e presi gli opportuni provvedimenti e all'Organismo di vigilanza per le eventuali revisioni del Modello 231.

5.3. Vincoli disciplinari e sanzioni verso organizzazioni partner

La violazione delle disposizioni del **Codice 231** da parte di partner nella realizzazione di progetti, iniziative o servizi (in ATI, RTI, RTS o altre forme di collaborazione formalizzata) è sanzionata secondo le clausole contrattuali inserite negli atti notarili, e può comportare, a seconda del livello di gravità della violazione:

- la revisione del rapporto contrattuale;
- l'applicazione di eventuali penali;
- la risoluzione del contratto.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tali violazioni derivino danni alla società.

Ogni violazione, da parte dei soggetti di cui sopra, è comunicata al CdA affinché venga valutata la gravità e presi gli opportuni provvedimenti e all'Organismo di vigilanza per le eventuali revisioni del Modello 231.

6. Sanzioni per mancata osservanza della tutela del segnalante

6.1. Sanzioni verso chi ostacola segnalazioni interne riservate

Ai sensi del d.lgs. 231/2001, articolo 6, comma 2 bis, ter e quater, il Consiglio di Amministrazione, secondo le modalità previste dall'articolo 7 della legge 300 del 1970, sanziona con misure che vanno dalla sospensione al licenziamento in ragione della gravità del comportamento, chiunque - in ruoli di responsabilità o in ruoli operativi - ostacoli la possibilità di effettuare segnalazioni, non rispetti la riservatezza dell'identità del segnalante, metta in atto comportamenti ritorsivi o discriminatori (quali i mutamento di mansioni, il demansionamento o il licenziamento) verso il segnalante o non lo tuteli da ritorsioni discriminazioni.

6.2. Sanzioni verso chi fa segnalazioni interne infondate

Ai sensi del d.lgs. 231/2001, articolo 6, comma 2 bis, lettera e), il Consiglio di Amministrazione, secondo le modalità previste dall'articolo 7 della legge 300 del 1970, sanziona con misure che vanno dalla sospensione al licenziamento in ragione della gravità del comportamento, chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.