



# Sistema Disciplinare

ART. 1 LEGGE 190/2012

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29/01/2016



## Sistema Disciplinare

### INDICE

Premessa.....	3
I principali riferimenti normativi nel Sistema Disciplinare .....	3
Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti .....	4
Misure nei confronti dei dirigenti .....	7
Misure nei confronti degli amministratori.....	7
Misure nei confronti di soggetti esterni che agiscono per conto dell'ente (fornitori e collaboratori)7	
Misure nei confronti dei sindaci e revisori.....	7
Norme procedurali.....	8



## 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 C.B.B.O. 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 del contratto collettivo applicabile: CCNL Igiene Ambientale e CCNL Commercio;
- l'art. 1176 (diligenza nell'adempimento), 1218 c.c. (responsabilità del debitore) e 1456 (clausola risolutiva espressa);
- l'art. 13 D.Lgs. 39/10 (Conferimento, revoca e dimissioni dall'incarico, risoluzione del contratto revisore legale dei conti);
- 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



## Sistema Disciplinare

dei Lavoratori e sue successive modifiche e delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL di riferimento.

Il Sistema Disciplinare di C.B.B.O. S.R.L. 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 si applicano, con aspetti specifici, a:

- lavoratori dipendenti (che non rivestono la funzione di dirigente);
- lavoratori dirigenti;
- membri del consiglio di amministrazione;
- membri del collegio sindacale;
- revisori e società di revisione;
- soggetti esterni che agiscono per conto di C.B.B.O. S.R.L. (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 e di comportamento aziendale e nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 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.



## Sistema Disciplinare

Dovranno inoltre essere applicate le norme previste dal Codice Civile tra le quali artt. 2104, 2105, 2106, relative alla diligenza del prestatore di lavoro, al suo obbligo di fedeltà e alle sanzioni disciplinari comminate in caso di inosservanza delle citate disposizioni.

Al dipendente che sia deferito a procedimento disciplinare deve essere garantita la preventiva contestazione dell'addebito ed il diritto di difesa, in analogia con quanto previsto dall'art. 7 Legge 300/1970.

Nel caso di presunta violazione dei principi previsti dal Codice Etico e di comportamento e dal Piano Triennale di Prevenzione della corruzione adottato, verrà attivata una procedura di accertamento in applicazione del CCNL applicabile (IGIENE AMBIENTALE - CCNL COMMERCIO).

I provvedimenti disciplinari previsti dal **CCNL IGIENE AMBIENTALE** sono i seguenti:

- 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.

I provvedimenti disciplinari previsti dal **CCNL COMMERCIO** sono i seguenti:

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



## Sistema Disciplinare

Ad integrazione delle condotte già riportate nel CCNL 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. 70 e 225 dei CCNL di riferimento e loro 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 IOL (istruzioni operative di lavoro) e nei manuali operativi;
- 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, 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.

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.

**Si considera, ai sensi della Determinazione ANAC n.12 del 28 ottobre 2016, violazione particolarmente grave l'omessa collaborazione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.**



## Sistema Disciplinare

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 e i precedenti a carico del soggetto sanzionato.

### **Misure nei confronti dei dirigenti**

Nel caso di violazione del Codice Etico e di Comportamento o del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione da parte dei lavoratori che rivestono ruolo di dirigenti, accertata la responsabilità ai sensi del precedente paragrafo, il Consiglio di Amministrazione o soggetto delegato provvederà all'adozione nei confronti del dirigente responsabile, delle misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento.

### **Misure nei confronti degli amministratori**

In caso di violazione del Piano da parte di uno o più amministratori, verrà informato l'intero Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea dei soci provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa (richiamo e intimazione a conformarsi, sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate).

### **Misure nei confronti di soggetti esterni che agiscono per conto dell'ente (fornitori e collaboratori)**

Ogni violazione al Codice Etico e di Comportamento posta in essere da parte di fornitori, collaboratori, consulenti o partner sarà sanzionata, secondo quanto previsto da apposite clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, lettere di incarico o accordi di partnership, con la risoluzione del rapporto contrattuale, fatte inoltre salve eventuali richieste di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

### **Misure nei confronti dei sindaci e revisori**

In caso di violazione del Codice Etico e di Comportamento da parte di uno o più Sindaci e Revisori, sentito il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, l'Assemblea potrà, a seguito degli opportuni accertamenti, adottare i provvedimenti previsti dallo Statuto.



### **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 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.