



| VERIFICA | APPROVAZIONE |
|----------|--------------|
| RSG      | DG           |

## STORIA DEL DOCUMENTO

| REV. | DATA       | DESCRIZIONE     |
|------|------------|-----------------|
| 0    | 11.02.2019 | Prima emissione |

### 1. SCOPO

Scopo della presente procedura è quello di definire il regolamento disciplinare in caso di violazione della politica anticorruzione e/o del relativo sistema di gestione al fine di prevenire atti corruttivi.

### 2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La procedura si applica in caso di violazione alla politica e/o al sistema di gestione anticorruzione.

Tutte le disposizioni legislative ed i CCNL citati si intendono inclusi dei successivi provvedimenti, modifiche e integrazioni.

### 3. DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ

#### 3.1. GENERALITÀ

Il sistema disciplinare deve prevedere sanzioni commisurate alla gravità dell'Infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei lavoratori (Legge 300/1970) e del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL).

Nei confronti del personale dipendente, il presente Sistema disciplinare integra senza sostituire il sistema disciplinare vigente, nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto degli articoli 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 30 maggio 1970 n. 300), delle norme sui licenziamenti individuali (legge 15 luglio 1966 n. 604) e del CCNL applicato.

L'applicazione del sistema disciplinare, che presuppone la semplice violazione delle disposizioni della POLITICA PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE o, in generale, di quelle previste dal Sistema di gestione Anticorruzione, dovrà avvenire indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria (nel caso in cui il comportamento da censurare integri anche una fattispecie di reato).

#### 3.2. SOGGETTI DESTINATARI

Il presente sistema disciplinare viene portato a conoscenza di tutti i soggetti destinatari, mediante specifici strumenti di comunicazione aziendale (sito internet, posta elettronica, comunicazioni di servizio, affissione in eventuali bacheche, ...). Chiunque desideri ricevere una copia cartacea del presente documento può richiederla alla funzione Conformità Anticorruzione (CAC).

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, trovano applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, le previsioni della contrattazione collettiva e degli eventuali regolamenti aziendali.

I soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono quelli indicati dagli articoli 2094 e 2095 del codice civile, ovvero i prestatori di lavoro subordinato, l'Amministratore Unico, i dirigenti, i dipendenti (quadri ed impiegati), i lavoratori così come definiti dall'articolo 2 comma 1 lettera a del D.Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro e, ove non sussistano imperative norme di legge, tutti i portatori di interesse<sup>1</sup> della Società.

Altri soggetti destinatari possono essere i consulenti, i collaboratori, sci in affari ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso CAC deve essere messo a conoscenza del procedimento disciplinare.

L'accertamento delle violazioni spetta anche a CAC che dovrà segnalare tempestivamente a DG le violazioni accertate; a sua volta a quest'ultimo è attribuita la competenza in materia di procedimenti disciplinari e di attuazione delle sanzioni.

Le segnalazioni inerenti le violazioni possono derivare da:

<sup>1</sup> Amministratori, soci e collaboratori

- l'applicazione della procedura sulle segnalazioni P.O.AC.03
- dalle non conformità, in generale, come descritte al punto 3.1.9 del Manuale dei sistemi di gestione

In ogni caso la società si impegna a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, tutelando quest'ultimo da eventuali atti di ritorsione o discriminatori collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

### **3.3. SANZIONI**

La violazione della Politica e/o del sistema di gestione anticorruzione costituisce inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro o di collaborazione<sup>2</sup>.

L'inosservanza delle norme aziendali in materia costituisce da parte dei destinatari comporta sanzioni diverse a seconda del ruolo ricoperto dal soggetto, oltre al risarcimento dei danni eventualmente derivanti da tale inosservanza.

Secondo il presente sistema disciplinare sono sanzionabili le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione Politica e/o del sistema di gestione anticorruzione.

Il sistema disciplinare non si prefigge come scopo quello di sostituire le sanzioni previste dal CCNL, ma intende sanzionare esclusivamente le violazioni alle procedure operative aziendali ed i comportamenti infedeli verso la società poste in essere dai lavoratori. Per quanto concerne i soggetti non inquadrati nell'organico della società come lavoratori dipendenti, le violazioni da questi poste in essere potranno comportare la risoluzione del contratto per inadempimento.

Le sanzioni disciplinari sono graduate secondo il criterio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., tenendo conto, con riferimento a ciascun caso di specie, della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, del grado di colpa, nonché dell'intenzionalità del comportamento stesso.

Nell'irrogazione delle sanzioni deve debitamente tenersi conto del ruolo e delle mansioni del lavoratore, nonché della posizione funzionale delle altre persone eventualmente coinvolte.

#### **3.3.1. Sanzioni nei confronti dei dipendenti**

Le sanzioni irrogabili al personale inquadrato nelle categorie di quadro e di impiegato coincidono con quelle previste dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300.

Il licenziamento disciplinare può essere impugnato secondo le procedure previste dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604 "Norme sui licenziamenti individuali". La scelta del tipo di sanzione irrogabile sarà effettuata con una valutazione da farsi nel caso concreto sulla base dei criteri di cui al successivo § 3.4.

Le sanzioni inflitte in caso di violazioni sono, in ordine crescente di gravità:

- rimprovero inflitto verbalmente: applicabile nei casi di:
  - violazione delle procedure interne previste dalla Politica e/o del sistema di gestione anticorruzione, "per inosservanza delle disposizioni di servizio", ovvero "per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza"
  - condotta consistente in "tolleranza di irregolarità di servizi", ovvero in "inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della Società"
- rimprovero inflitto per iscritto<sup>3</sup>: applicabile nei casi di:
  - mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata della Politica e/o del sistema di gestione anticorruzione o adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni della Politica e/o del sistema di gestione anticorruzione);
  - ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte dei soggetti preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale,
- multa, applicabili nei casi di maggiore gravità;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

Per dettagli sull'applicazione delle pratiche disciplinari si rimanda al CCNL applicabile.

<sup>2</sup> Nel rispetto degli artt. 2103, 2106 e 2184 del Codice Civile, dell'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), della Legge 604/1966 sui licenziamenti individuali, nonché dei Contratti Collettivi di Lavoro. La violazione può comportare anche il licenziamento per giusta causa ex art. 2119 c.c..

<sup>3</sup> Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa. Il provvedimento, che dovrà essere motivato e comunicato per iscritto, non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante canali di comunicazione accessibili a tutti.

Oltre a quanto previsto dal CCNL si applicano le sanzioni disciplinari previste anche nel caso in cui il lavoratore violi le norme di comportamento e le procedure contenute.

### 3.3.2. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione da parte dei dirigenti delle procedure interne previste dal Sistema di gestione anticorruzione nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Sistema stesso, nei confronti dei responsabili saranno applicabili le seguenti sanzioni:

- in caso di non grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste dalla Politica e/o del sistema di gestione anticorruzione, il dirigente incorre nel rimprovero scritto, che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con l'azienda;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni della Politica e/o del sistema di gestione anticorruzione tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso
- nel momento in cui la violazione di una o più prescrizioni della Politica e/o del sistema di gestione anticorruzione sia di gravità tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia<sup>4</sup>, inficiando la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

### 3.3.3. Sanzioni nei confronti dei soci

Per quanto concerne le figure dei Soci - in caso di gravi inadempienze delle obbligazioni che derivano dalla legge o dal contratto - si dovrà applicare l'articolo 2286 del Codice Civile che prevede l'esclusione del socio.

### 3.3.4. Sanzioni nei confronti dei consulenti, collaboratori, tirocinanti, società di servizi, soggetti terzi e soci in affari

Per quanto concerne le figure dei lavoratori autonomi e dei collaboratori della Società, si richiamano le disposizioni dell'articolo 1453 e seguenti del Codice Civile in relazione alla risolvibilità del contratto per inadempimento.

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori, tirocinanti, terzi e soci in affari che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono la Politica e il sistema di gestione anticorruzione, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale e/o l'applicazione di penali<sup>5</sup>.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati da CAC che, sentito il parere del Responsabile della Funzione che tiene i rapporti o ha richiesto l'intervento dell'interessato e previa diffida dello stesso, riferirà tempestivamente a DG e, nei casi ritenuti più gravi, anche al Collegio Sindacale.

E' compito di CAC, individuare e valutare l'opportunità dell'inserimento delle suddette clausole nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte ad un rischio di corruzione superiore al livello basso.

L'azienda si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla Società danni concreti sia materiali che di immagine.

## 3.4. **CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI**

La commisurazione delle sanzioni deve essere graduata in ragione della gravità della violazione commessa. Quest'ultima sarà valutata sulla base di determinate circostanze quali:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

<sup>4</sup> Rapporto che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nella Società.

<sup>5</sup> In tutti i contratti sottoscritti dall'azienda con soggetti soci in affari ed in particolare con terzi che svolgano attività in nome e/o per conto della Società, ivi comprese eventuali partecipazioni in associazioni di imprese, nonché con fornitori, consulenti, outsourcer e parti terze, dovrà essere inserita una clausola contenente la *dichiarazione di conoscenza delle norme aziendali per la prevenzione della corruzione* e, laddove ritenuto opportuno e/o necessario in considerazione della tipologia dei rapporti instaurati con il soggetto, anche l'impegno a conformarsi alle previsioni contenute nella Politica e nel sistema di gestione anticorruzione, con conseguente eventuale sanzione della risoluzione del contratto e/o l'applicazione di penali in caso di violazione dello stesso impegno.



La gradualità della sanzione potrà estendersi dal rimprovero verbale/ diffida, per le infrazioni di minore gravità e di prima commissione, sino ad arrivare al licenziamento/ risoluzione del rapporto, per comportamenti particolarmente gravi e/o ripetuti.

Le sanzioni saranno commisurate anche in relazione a:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia (tenendo comunque conto della prevedibilità dell'evento);
- comportamento tenuto dal lavoratore nel passato, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- ruolo e mansioni del lavoratore;
- altre eventuali circostanze rilevanti ai fini della valutazione del comportamento (ivi compresa la posizione funzionale delle altre persone eventualmente coinvolte).

#### **4. RIEPILOGO DEI DOCUMENTI RICHIAMATI**

Procedura P.O.AC.03 Segnalazioni per la prevenzione della corruzione