

# **SISTEMA DISCIPLINARE**

## C) SISTEMA DISCIPLINARE

### 1. Principi generali.

Il Sistema Disciplinare adottato dall'ATC 2 di Perugia al fine di sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico e nei Protocolli a presidio delle attività a rischio (di seguito: "Protocolli"), si conforma ai principi di seguito indicati:

1. tipicità e specificità delle condotte rilevanti e delle relative sanzioni;
2. complementarietà al sistema disciplinare stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito: "CCNL") applicabile alle diverse categorie di soggetti operanti per il Comitato, nonché alle altre

norme di tenore analogo previste da leggi, regolamenti e disposizioni o ordini di servizio adottati dall'ATC 2;

3. pubblicità del Sistema Disciplinare, attraverso forme e strumenti idonei a garantirne la conoscenza o la conoscibilità da parte di tutti i destinatari;

4. contestazione specifica, immediata ed immutabile dell'illecito e garanzia del contraddittorio con l'interessato;

5. gradualità delle sanzioni da applicare secondo la gravità dell'infrazione;

6. tempestività ed immediatezza delle sanzioni.

## 2. Violazioni.

Costituisce "violazione" rilevante al fine della operatività del presente Sistema Disciplinare e della irrogazione delle sanzioni ivi previste:

1. il mancato rispetto delle prescrizioni previste dal Modello, dai Protocolli e dal Codice Etico;

2. la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili dai Protocolli;

3. l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni ed all'Organismo di Vigilanza (di seguito: "Organismo"), o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli;

4. l'omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello e dei Protocolli.

## 3. Principio di proporzionalità.

Le sanzioni disciplinari, per quanto concerne la scelta del tipo e la determinazione della relativa entità, saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- rilevanza degli obblighi violati, in relazione al livello di rischio di commissione del reato presupposto che caratterizza l'area di attività nella quale è stata commessa la violazione;

- rilevanza del danno derivato o potenzialmente derivante al Comitato dall'applicazione delle misure cautelari e delle sanzioni previste dal Decreto;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello e ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punibili con sanzioni diverse, potrà essere applicata unicamente la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio può comportare l'automatica applicazione della sanzione più grave.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito del procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria in relazione alla medesima condotta costituente violazione rilevante ai fini del presente Sistema Disciplinare.

#### 4. Sanzioni.

##### *Lavoratori dipendenti*

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal *Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del commercio per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi* e la loro applicazione deve conformarsi alle previsioni contenute nell'art. 7 della legge n. 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori) e dal CCNL di riferimento.

In particolare, conformemente a quanto previsto dagli artt. 225 e ss. del CCNL, potranno essere adottati i provvedimenti di seguito indicati in ordine di gravità crescente:

- a) biasimo inflitto verbalmente, nel caso di lieve infrazione o inosservanza delle prescrizioni previste dal Modello e dai Protocolli, ove si tratti di condotta compiuta per la prima volta e dovuta a negligenza;
- b) biasimo inflitto per iscritto, nel caso di:
  - reiterazione di condotta sanzionata con il biasimo inflitto verbalmente;
  - mancata o incompleta documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili dai Protocolli, dovuta a negligenza;

c) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione, nel caso di:

- reiterazione di condotta sanzionata con il biasimo inflitto per iscritto;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;

d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10, nel caso di:

- reiterazione di condotte già sanzionate secondo quanto previsto nei punti precedenti;
- grave infrazione o inosservanza delle prescrizioni previste dal Modello e dai Protocolli, tale da pregiudicare, anche solo potenzialmente, l'efficacia preventiva delle medesime;
- inosservanza delle prescrizioni del Codice Etico;

e) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge, nel caso di:

- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili dai Protocolli, tesa all'elusione fraudolenta del Modello o alla commissione di un reato presupposto;
- violazione dolosa delle prescrizioni previste dal Modello, dai Protocolli e dal Codice Etico, tesa all'elusione fraudolenta del Modello o alla commissione di un reato presupposto;
- ostacolo ai controlli, impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni ed all'Organismo, o altre condotte tese alla violazione o elusione del Modello, quali la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli.

L'adozione dei suddetti provvedimenti sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7 della legge n. 300 del 1970.

Per i provvedimenti più gravi del biasimo inflitto verbalmente deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, precisando che egli, entro il termine di cinque giorni dal ricevimento della contestazione scritta, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con il Presidente, facendosi assistere dalla R.S.U. oppure dalle Organizzazioni Sindacali cui aderisce o conferisce il mandato.

La competenza a provvedere è espressamente demandata all'Ufficio di Presidenza, il quale dovrà recepire le segnalazioni provenienti dall'Organismo nonché acquisirne il parere non vincolante in merito alla tipologia ed alla entità del provvedimento da applicare nel caso concreto.

#### *Componenti del Comitato*

Nei confronti dei componenti del Comitato che abbiano posto in essere una o più condotte tra quelle indicate al punto 2 potranno essere adottati i provvedimenti di seguito indicati in ordine di gravità crescente:

- richiamo ed intimazione a conformarsi;
- decadenza.

Potrà essere adottato il provvedimento della decadenza in tutti i casi in cui le condotte indicate al punto 2 abbiano determinato l'applicazione a carico dell'ATC 2 delle misure cautelari o delle sanzioni previste dal Decreto, nonché nel caso di:

- violazione dolosa delle prescrizioni previste dal Modello, dai Protocolli e dal Codice Etico, tesa all'elusione fraudolenta del Modello o alla commissione di un reato presupposto;
- ostacolo ai controlli, impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni ed all'Organismo, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del Modello, quali la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili dai Protocolli tesa all'elusione fraudolenta del Modello o alla commissione di un reato presupposto.

La competenza a provvedere è espressamente demandata alla Provincia, la quale, una volta esaminata la segnalazione e rilevata la fondatezza, dovrà formulare per iscritto la contestazione al soggetto interessato, concedendo un congruo termine entro il quale quest'ultimo potrà svolgere le proprie difese o chiedere di essere sentito. Una volta decorso il termine suddetto ed acquisito quanto esposto e prodotto a sua difesa dall'interessato unitamente al parere non vincolante dell'Organismo di Vigilanza, la Provincia adotterà le opportune determinazioni in ordine alla contestazione effettuata. La delibera adottata dalla Provincia dovrà essere comunicata senza ritardo all'interessato ed all'Organismo di Vigilanza.

### *Soggetti esterni*

La realizzazione di una o più condotte tra quelle indicate al punto 2 da parte di soggetti esterni al Comitato (es. consulenti, fornitori di beni e servizi, lavoratori a progetto, ecc.) può costituire grave inadempimento e causa di risoluzione del contratto in essere con l'ATC 2 di Perugia da far valere sulla base di clausola risolutiva espressa previamente pattuita.

La competenza a provvedere è espressamente demandata all'Ufficio di Presidenza, il quale dovrà recepire le segnalazioni provenienti dall'Organismo nonché acquisirne il parere non vincolante in merito alla gravità della condotta contestata nonché alla tipologia ed alla entità del provvedimento da applicare nel caso concreto.