



**Zanardelli**  
CENTRO FORMATIVO PROVINCIALE

# ***SISTEMA DISCIPLINARE***

**ART. 1 LEGGE 190/2012**

**D.LGS 231/01**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 4 Luglio 2023

## INDICE

Premessa .....	3
Contenuto e destinatari del Sistema Disciplinare .....	3
Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti .....	4
Misure nei confronti dei dirigenti.....	5
Misure nei confronti degli amministratori .....	6
Misure nei confronti del revisore .....	7
Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza.....	7
Misure nei confronti di soggetti esterni che agiscono per conto dell'ente (lavoratori autonomi, fornitori e collaboratori) .....	7
Norme procedurali .....	7

## **Premessa**

Il Sistema Disciplinare ha una funzione preventiva, l'inosservanza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPC), del Codice Etico di comportamento (Codice Etico) e del Modello di Organizzazione, gestione e controllo comporta l'attivazione di un meccanismo sanzionatorio interno, tempestivo ed immediato da parte di CFP Zanardelli.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, al fine di contrastare gli eventuali comportamenti prodromici alla commissione dei reati ex D.Lgs 231/01 e dei reati previsti dalla Legge 190/2012.

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 dai CCNL di riferimento, 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.

Il Sistema Disciplinare è diffuso a tutti i prestatori di lavoro ed è portato a conoscenza anche mediante affissione nelle bacheche aziendali.

## **Contenuto e destinatari del Sistema Disciplinare**

Il Sistema Disciplinare contiene:

- i fatti che sono considerati disciplinarmente rilevanti;
- le relative sanzioni in armonia con le norme di legge ed il CCNL di riferimento ed il Regolamento dei Procedimenti Disciplinari;
- le procedure di contestazione e irrogazione delle sanzioni.

Le sanzioni individuate nel presente Sistema Disciplinare si applicano, con aspetti specifici, a:

- lavoratori dipendenti (che non rivestono la funzione di dirigente);
- lavoratori dirigenti;
- membri del Consiglio di amministrazione;
- revisori;
- membri dell'Organismo di Vigilanza;
- soggetti esterni che agiscono per conto di CFP Zanardelli (lavoratori autonomi, lavoratori parasubordinati, collaboratori, 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, nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo 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, dei CCNL di riferimento e del Regolamento aziendale dei procedimenti disciplinari.

Nel dettaglio, le sanzioni irrogabili previste dal CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali sono:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso

Ad integrazione delle condotte già riportate nel CCNL di riferimento sopra menzionato, 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), le seguenti condotte:

- inosservanza delle misure di prevenzione della corruzione previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dirette ad attuare le decisioni e le procedure interne in relazione ai reati da prevenire;
- inosservanza delle procedure, dei protocolli (generali e specifici), dei regolamenti e delle procedure aziendali previsti e richiamati nel Modello di organizzazione, gestione e controllo e nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza diretti ad attuare le decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- inosservanza degli obblighi di documentazione delle attività previste dalle procedure richiamate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e nel Modello di Organizzazione gestione e controllo per i processi a rischio;

- inosservanza dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico e di Comportamento aziendale;
- 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 e della Trasparenza e dell'Organismo di Vigilanza, impedimento dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati ai controlli;
- omessa informativa al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e all'Organismo di Vigilanza;
- omessa segnalazione delle inosservanze o irregolarità commesse da altri lavoratori e da soggetti apicali;
- violazione delle misure a tutela del segnalante degli illeciti ai sensi della Legge 179/2017 ("Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" cd "whistleblower") o invio con dolo o colpa grave di segnalazioni tendenziose o che comunque si rivelino infondate;
- mancato adempimento agli obblighi di trasmissione e pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti previsti dal D.Lgs. 33/2013.

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.

Ai sensi della Determinazione ANAC n.12 del 28 ottobre 2015, si considera violazione particolarmente grave l'omessa collaborazione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

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 Disciplinare e i precedenti a carico del soggetto sanzionato.

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

Nel rispetto delle norme di legge e, in particolare, del Codice civile, dell'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e dei CCNL di riferimento, al dirigente potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00;

- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo quanto previsto dall'art. 7 del CCNL;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Le sanzioni commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità del comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'Ente può ragionevolmente ritenersi esposto, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs 231/2001 e della Legge 190/2012, a seguito della condotta sanzionabile.

Le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori dipendenti non dirigenti specificate al paragrafo precedente.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili devono tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

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

Agli amministratori potranno essere applicate le seguenti sanzioni, in misura proporzionale alla gravità dell'infrazione commessa:

- richiamo verbale;
- revoca dell'incarico per giusta causa.

In conformità alle disposizioni del Codice civile, si individua nella revoca per giusta causa di cui agli articoli 2383, comma 3, e 2400, comma 2, la sanzione da prevedere per le infrazioni di maggiore gravità, quelle cioè che costituiscono la compromissione del rapporto fiduciario tra CFP con l'amministratore.

Il potere disciplinare nei confronti degli amministratori è in capo al Presidente della Provincia di Brescia che, nel rispetto delle norme del Codice civile e dello Statuto societario e loro successive modifiche, è chiamato a decidere in merito alla eventuale revoca o azione di responsabilità nei confronti degli stessi.

Le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori dipendenti specificate in precedenza.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili devono tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

### **Misure nei confronti del revisore**

Nei confronti del revisore si applica il Sistema Disciplinare previsto per gli amministratori, con competenza del Presidente della Provincia per le decisioni circa l'irrogazione delle sanzioni nel rispetto delle norme del Codice civile, dello Statuto societario e del D.lgs. 39/10.

### **Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza**

Eventuali provvedimenti da adottare nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza a fronte di comportamenti posti in essere in violazione del Codice Etico e di Comportamento, del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza e del Modello di organizzazione, gestione e controllo saranno di competenza del Consiglio di Amministrazione.

In caso di gravi violazioni, il fatto potrà considerarsi giusta causa di revoca dell'incarico salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari eventualmente previste dai contratti in essere.

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

Ogni violazione al Codice Etico e di Comportamento, al Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza e al Modello di organizzazione, gestione e controllo 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 all'Azienda.

### **Norme procedurali**

CFP 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, del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e del Modello di Organizzazione, gestione e controllo, 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.