

Ge.A.S.C.
Fagnano Olona (Varese)

CODICE DISCIPLINARE

*Approvato dal
Consiglio di Amministrazione
il 13.11.2015*

*Edizione : n. 1
del 13.11.2015*

INDICE

- 1. PREMESSA, 3*
- 2. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI, 3*
- 3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI, 5*
- 4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI, 5*
- 5. MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI ESTERNI CHE AGISCONO PER CONTO DELL'ENTE (FORNITORI E COLLABORATORI), 5*

1.**PREMESSA**

Ge.A.S.C. – Gestione Aziendale Servizi Comunali riconosce l'importanza della definizione di un adeguato Sistema Disciplinare come elemento essenziale per l'efficiente attuazione delle disposizioni contenute nel Piano di Prevenzione della Corruzione e del Codice Etico adottati. La violazione dei principi fissati nel Piano di Prevenzione della Corruzione e nelle procedure previste dai protocolli interni, compromette il rapporto fiduciario tra l'Azienda Speciale ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori, partner commerciali e finanziari. Tali violazioni saranno dunque perseguite da Ge.A.S.C. incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel presente Sistema Disciplinare, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

2.**MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte dal Piano di Prevenzione della Corruzione e dal Codice Etico 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. Dovranno inoltre essere applicate le norme previste dal codice civile tra le quali artt. 2104, 2105, 2106 e seguenti. 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 n.300/1970.

Art. 7 legge 20 maggio 1970 n. 300:

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 affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possano essere applicati prima che siano

trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione Provinciale del Lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della Direzione Provinciale del Lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dalla Direzione Provinciale del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 2104 c.c. - Diligenza del prestatore di lavoro:

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale (1176). Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Art. 2105 c.c. - Obbligo di fedeltà:

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Art. 2106 c.c. - Sanzioni disciplinari:

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

In particolare, seppur in via puramente indicativa, in applicazione dei criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori dipendenti e i provvedimenti disciplinari del presente Sistema Disciplinare e quelli richiamati dai CCNL di riferimento vigenti (CCNL ENTI LOCALI, CCNL UNEBA, CCNL TERZIARIO, CCNL ASSOFARM) si applicano le seguenti sanzioni:

Rimprovero verbale: violazioni di lieve entità delle procedure interne, protocolli, ordini di servizio previsti dal Piano e dal Codice Etico o adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Piano e del Codice Etico.

Rimprovero scritto: reiterata violazione di lieve entità delle procedure interne, protocolli, ordini di servizio previsti nel Piano di Prevenzione della Corruzione o adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Piano e del Codice Etico.

Multa sino a quattro ore di normale retribuzione: violazione di media entità delle procedure interne, protocolli ordini di servizio previsti nel Piano adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Piano e del Codice Etico, ritardi non giustificati nell'inizio del lavoro, assenze non giustificate dal lavoro, negligenza nello svolgimento delle mansioni affidate.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a tre giorni dal lavoro e dalla retribuzione: violazione di grave entità delle procedure interne, protocolli ordini di servizio previsti nel Piano o adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Piano e del Codice Etico, nonché il compimento di atti che possano esporre a rischi concreti l'Azienda, danneggiamenti alle attrezzature aziendali con manifesta responsabilità ed in generale recidiva nelle mancanze sanzionate con multa.

Licenziamento senza preavviso (giusta causa): nel caso in cui il lavoratore adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Piano di prevenzione della corruzione tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Azienda, in caso di procedure penali, recidiva nelle assenze o nei ritardi ingiustificati, recidiva nelle mancanze sanzionate con sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, gravi violazioni degli obblighi contrattuali.

3.

MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Ai dirigenti, in caso di violazione dei principi previsti dalla procedure interne richiamate dal Piano di Prevenzione della Corruzione, nell'espletamento delle attività a rischio, o di adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Piano stesso, verranno applicate le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento.

4.

MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Piano di Prevenzione della Corruzione da parte di Amministratori, il Responsabile della Prevenzione della corruzione informerà il Consiglio di Amministrazione il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa (richiamo e intimazione a conformarsi; sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate).

5.

MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI ESTERNI CHE AGISCONO PER CONTO DELL'ENTE (FORNITORI E COLLABORATORI)

Ogni comportamento posto in essere da fornitori e collaboratori esterni in contrasto con i principi indicati nel Piano di Prevenzione della Corruzione potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole, la sospensione del rapporto contrattuale.