

SISTEMA DISCIPLINARE

**Azienda Speciale Sociale Valle
Brembana**

Documento approvato dall'Amministratore Unico con delibera n.50/2025

Sistema disciplinare

ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
00		Adozione	Amministratore Unico

Sistema disciplinare

INDICE

1. PREMESSA.....	4
1.1 I principali riferimenti normativi nel Sistema Disciplinare	4
1.2 I Principi del Sistema Disciplinare	5
1.3 Contenuto e destinatari del Sistema Disciplinare.....	5
2. LAVORATORI DIPENDENTI.....	6
3. MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	7
4. MISURE NEI CONFRONTI DEL RPCT	7
5. SOGGETTI ESTERNI (LAVORATORI AUTONOMI, PARASUBORDINATI, FORNITORI)	8
6. ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI	8
7. LE SEGNALAZIONI	10

Sistema disciplinare

1. PREMESSA

Il Sistema Disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito “PTPCT”, o “Piano anticorruzione”) e del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, è da considerarsi elemento indispensabile del Piano stesso e strumento per garantirne la sua efficace attuazione.

Ambito di applicazione

Il Sistema disciplinare si inquadra nell’ambito dei più generali obblighi di diligenza previsti dal Codice Civile da parte del lavoratore, nonché dei poteri, da parte del datore di lavoro, di predisporre e attuare appositi strumenti di tipo disciplinare così come integrati dal CCNL di riferimento e dallo Statuto dei Lavoratori.

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.

Nella determinazione delle sanzioni si deve tener conto della gravità della violazione commessa, della condotta complessiva del soggetto, delle mansioni da lui svolte e degli incarichi a lui affidati all’interno dell’Azienda e di tutte le altre circostanze che possono assumere rilevanza ai fini di un giudizio che sia il più obiettivo possibile.

Diffusione

Del presente Sistema Disciplinare, è garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari di seguito individuati attraverso l’affissione in un luogo accessibile a tutti, come previsto dall’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

1.1 I principali riferimenti normativi nel Sistema Disciplinare

- Le norme di legge in materia: in particolare l’art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), l’art. 2104 del c.c. (diligenza del prestatore di lavoro), l’art. 2105 del c.c. (obbligo

Sistema disciplinare

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 comparto Funzioni Locali**
- l'art. 1176 (diligenza nell'adempimento), 1218 c.c. (responsabilità del debitore) e 1456 (clausola risolutiva espressa);
- 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. n. 81/2008;
- violazione delle misure adottate dall'Azienda a tutela del segnalante degli illeciti (whistleblower), che si sostanzia nella violazione delle misure di tutela garantite al segnalante, oppure nell'effettuare (con dolo o colpa grave) segnalazioni tendenziose, o che comunque si rivelino infondate.

Le sanzioni previste nel Sistema Disciplinare, parte integrante del PTPCT, hanno la stessa natura disciplinare delle disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e sue successive modifiche e delle sanzioni disciplinari previste dall'art. 72 del CCNL di riferimento e sue successive modifiche.

1.2 I Principi del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare ha una funzione preventiva, l'inosservanza del PTPCT e del Codice Etico comporta l'attivazione di un meccanismo sanzionatorio interno, tempestivo ed immediato da parte dell'Azienda.

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.

1.3 Contenuto e destinatari del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare contiene:

- i fatti che sono considerati disciplinarmente rilevanti;

Sistema disciplinare

- le relative sanzioni in armonia con le norme di legge ed il CCNL applicabile;
- le procedure di contestazione e irrogazione delle sanzioni.

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

- lavoratori dipendenti;
- Amministratore Unico;
- soggetti esterni che agiscono per conto dell'Azienda (lavoratori autonomi, lavoratori parasubordinati, fornitori, professionisti a vario titolo etc.).

2. LAVORATORI DIPENDENTI

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti nel rispetto delle norme del Codice Civile, e delle procedure di cui all'articolo 7 dello Statuto Lavoratori sono indicate all'articolo 72 del CCNL per il settore comparto funzioni locali.

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, l'entità di ciascuna sanzione è determinata in relazione alla gravità della mancanza.

Ad integrazione delle condotte già riportate nel CCNL si considerano sanzionabili, ai sensi del presente Sistema Disciplinare, le seguenti condotte:

- inosservanza delle disposizioni e dei protocolli previsti e richiamati nel PTPCT diretti ad attuare le decisioni e la formazione dell'Azienda in relazione agli illeciti da prevenire;
- inosservanza dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico;
- ostacolo o elusione dei controlli dell'RPCT e del Responsabile Protezione Dati (DPO), impedimento dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati ai controlli;
- omessa informativa all'RPCT nonché all'Amministratore Unico relativamente a flussi informativi richiesti;
- omessa segnalazione delle inosservanze o irregolarità commesse da altri lavoratori.

Sistema disciplinare

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.

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 nel sistema e i precedenti a carico del soggetto sanzionato.

3. Misure nei confronti dell'amministratore unico

All'Amministratore Unico 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 l'amministratore o il sindaco e i soci.

Il potere disciplinare nei confronti dell'Amministratore Unico è in capo all'Assemblea dei soci che, nel rispetto delle norme del codice civile e dello Statuto societario e loro successive modifiche, è chiamata a decidere in merito alla eventuale revoca o azione di responsabilità nei confronti dello stesso.

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.

4. Misure nei confronti del RPCT

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Codice Etico e/o delle misure di prevenzione contenute nel PTPC da parte del RPCT, l'Amministratore dovrà adottare le misure più idonee previste dalla normativa vigente e dal PTPC. In ogni caso, nell'eventualità di una riscontrata grave negligenza, provvederà a rimuovere il soggetto dall'incarico.

Sistema disciplinare

5. SOGGETTI ESTERNI (LAVORATORI AUTONOMI, PARASUBORDINATI, FORNITORI)

Qualora i comportamenti in violazione del PTPCT o del Codice Etico fossero posti in essere da lavoratori autonomi, fornitori o altri soggetti che operano in forza di contratti per conto dell'Azienda, l'unico provvedimento applicabile è la risoluzione del contratto ex articolo 1456 c.c.

Nei confronti di tali soggetti non sussiste alcun potere disciplinare da parte dell'Azienda, salvo il potere di quest'ultimo di intervenire sulla base del contratto attenendosi alla disciplina contrattuale prevista dal Codice Civile.

Le sanzioni dovranno corrispondere a quanto inserito nelle clausole contrattuali e alle norme di legge in materia specifica di ciascun rapporto (clausole risolutive espresse che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Piano anticorruzione e del Codice Etico ex art. 1456 c.c. ove applicabili e/o comminazione di penali ex art. 1382 c.c.).

6. MISURE NEI CONFRONTI DEI REVISORI

Nei confronti del revisore si applica il Sistema Disciplinare previsto per l'Amministratore Unico, con competenza dell'Assemblea dei Soci per le decisioni circa l'irrogazione delle sanzioni nel rispetto delle norme del codice civile, dello Statuto societario e del D.Lgs. 39/2010.

Va in particolare evidenziato che qualora l'Assemblea dovesse deliberare la revoca per giusta causa dovrà essere seguito l'iter previsto dall'art. 13 comma 3 D.lgs. 39/2010, a norma del quale, l'Assemblea revoca gli incarichi, sentito l'organo di controllo, quando ricorra una giusta causa, provvedendo contestualmente a conferire l'incarico a un altro revisore legale, revisore della sostenibilità o ad altra società di revisione legale secondo le modalità di cui al comma 1 o al comma 2-ter dello stesso decreto.

7. ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Alla notizia di un comportamento contrario alle disposizioni del PTPCT e/o del Codice Etico il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza procede con l'apertura di una

Sistema disciplinare

fase istruttoria volta a verificare la veridicità o la fondatezza delle violazioni rilevate direttamente o segnalate da terzi.

L'RPCT prende in esame tutte le segnalazioni anche quelle non firmate al fine di verificare la fondatezza della notizia.

Nella fase di istruttoria l'RPCT può richiedere informazioni, documenti e dati alle varie persone coinvolte. Alla conclusione della fase di istruttoria l'RPCT assume le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione, alle cause della stessa e alle eventuali necessità di interventi correttivi al Piano anticorruzione.

In relazione del soggetto che ha commesso l'infrazione l'RPCT trasmette l'esito dell'istruttoria ai seguenti organi:

- a) in caso di violazioni commesse da lavoratori dipendenti, al datore di lavoro, all'Amministratore Unico;
- b) in caso di violazioni dell'Amministratore Unico, all'Assemblea dei soci ai fini delle opportune delibere;
- c) in caso di violazioni commesse da soggetti esterni, all'Amministratore Unico con il quale, per competenza funzionale, tali soggetti intrattengono le relazioni inerenti al rapporto contrattuale in essere con l'Azienda e che darà avvio alla procedura di irrogazione delle sanzioni.

L'Azienda non potrà adottare alcuna sanzione ai sensi del presente Sistema Disciplinare senza aver preventivamente contestato l'addebito alla persona che abbia commesso una o più violazioni ai principi del Codice Etico e al Piano di Prevenzione della Corruzione e 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.

In ossequio al principio di specificità, la contestazione disciplinare deve contenere tutte le indicazioni necessarie ed essenziali per far sì che il lavoratore e/o il collaboratore possa individuare, materialmente e senza particolari approfondimenti giuridici, i fatti che gli vengono contestati.

In ossequio al principio di immutabilità, il datore di lavoro non può sanzionare il dipendente e/o il collaboratore per fatti diversi da quelli contestati, ossia, deve esserci coincidenza tra le informazioni

Sistema disciplinare

e le circostanze contenute nella contestazione e quelle incluse nel successivo provvedimento disciplinare.

Ogni violazione deve essere contestata con immediatezza e la sanzione disciplinare andrà adottata nel rispetto dei termini indicati dal CCNL di riferimento.

7. Le segnalazioni WHISTLEBLOWING

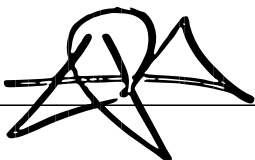
Chiunque violi le misure di tutela del segnalante, nonché chi effettua con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate, è sanzionato ai sensi del presente documento.

Si applicano dunque le misure sanzionatorie richiamate nei paragrafi di riferimento sopra dedicati.

Si fa rinvio al regolamento per la gestione delle segnalazioni adottato dall'Azienda.

Azienda Speciale Sociale Valle Brembana

In persona dell'Amministratore Unico


A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'A' with a horizontal line through it, is written over a horizontal line.