

**SISTEMA DISCIPLINARE
DEL CONSORZIO
DEL CONSORZIO PER L'AREA DI
SVILUPPO INDUSTRIALE DELLA
PROVINCIA DI AVELLINO**

Sommario

1. Finalità del sistema disciplinare	3
2. Illeciti disciplinari.....	4
3. Destinatari delle misure disciplinari.....	4
3.1 Personale dipendente della ASI.....	4
3.2 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti	7
3.3 Misure nei confronti degli Amministratori	8
3.4 Soggetti non dipendenti della ASI	8
4. Criterio di assegnazione delle sanzioni	9
5. Misure accessorie alle sanzioni.....	10
6.Regolamento disciplinare aziendale in merito alla salute e sicurezza sul lavoro	11

1. Finalità del sistema disciplinare

Seguendo quanto disposto dal D. Lgs. n. 231/2001 (artt. 6 e 7) con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, per le finalità del presente «MOGC», e tenuto conto di quanto previsto dall'art. 16 del Decreto Ministeriale 13/2/ 2014 (G.U. n. 45 del 24/2/2014), è necessario definire e porre in essere «un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel “Modello”».

Il sistema disciplinare è un aspetto fondamentale del «MOGC», il quale prevede l'esistenza di adeguate sanzioni per la violazione delle regole e dei disposti ivi definiti al fine della prevenzione dei reati.

Infatti, la previsione di sanzioni, debitamente comminate alla violazione e dotate di «meccanismi di deterrenza», applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel «Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo», ha lo scopo di contribuire da un lato all'efficacia del «Modello» stesso, e dall'altro, all'efficacia dell'azione di controllo effettuata dall'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni incrinano il rapporto improntato in termini di trasparenza, correttezza, lealtà e integrità instaurata tra l'ASI e i propri collaboratori (dipendenti, agenti) ed anche tra consulenti e fornitori (parti terze in generale); di conseguenza, saranno poste in essere opportune azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati.

Il sistema disciplinare definito, per i fini del presente «Modello», è parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai propri collaboratori (dipendenti, agenti) ed anche dai consulenti e fornitori (parti terze in generale).

È utile sottolineare che l'applicazione delle sanzioni previste, è svincolata e del tutto autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito di un eventuale procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria competente.

Pertanto, il giudizio promosso dall'ASI potrebbe non coincidere con quello espresso in sede penale / giudiziale.

2. Illeciti disciplinari

L'ASI ha definito le modalità per individuare e sanzionare comportamenti che costituiscono o che possono favorire:

- violazione/elusione del sistema di controllo;
- mancato rispetto delle procedure e prescrizioni previste dal "MOGC";
- mancato rispetto degli obblighi previsti dalla legislazione vigente
- commissione di reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

3. Destinatari delle misure disciplinari

Sono destinatari del presente sistema sanzionatorio tutti coloro che, nell'ambito dei diversi ruoli di responsabilità individuati, operano per conto della ASI, e precisamente:

- dipendenti (preposti e lavoratori);
- agenti;
- *management* aziendale (Datore di Lavoro - Amministratori - Dirigenti);
- consulenti e fornitori (parti terze in generale).

3.1 Personale dipendente dell'ASI

Il Codice Etico, i principi etici generali, il Codice comportamentale per la prevenzione del rischio delle infiltrazioni di tipo mafioso e il Modello organizzativo gestionale e di controllo devono essere diligentemente osservati da tutti i dipendenti (a tutti i livelli di responsabilità) della ASI.

Le eventuali violazioni delle disposizioni societarie sopra indicate devono essere portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, il quale dovrà adottare i provvedimenti conseguenti.

La valutazione della gravità della violazione sarà compiuta secondo i seguenti criteri:

- presenza ed intensità dell'elemento intenzionale;
- entità del pericolo e/o delle conseguenze dell'infrazione per l'Ateneo e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- prevedibilità delle conseguenze;
- tempi e modi dell'infrazione;
- circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo;
- la ripetizione della violazione (recidiva) è un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

Le violazioni commesse dal personale inquadrato nelle categorie operai, impiegati e quadri saranno sanzionate ai sensi dell'art. 7 della legge 300/1970, in conformità al contratto collettivo nazionale (richiamo verbale, ammonizione scritta, multa, sospensione e licenziamento) e previa segnalazione all'Organismo di Vigilanza nonché valutazione da parte di quest'ultimo.

Le violazioni commesse dal personale inquadrato nella categoria dei dirigenti verranno gestite dal Comitato Direttivo dell'Ente e saranno sanzionate ai sensi dell'art. 7 della legge 300/1970, in conformità contratto collettivo nazionale applicabile previa segnalazione all'Organismo di Vigilanza e valutazione da parte di quest'ultimo, il quale, nei casi più gravi, dovrà riferire immediatamente e per iscritto al Comitato Direttivo dell'Ente.

Tutte le violazioni disciplinari saranno contestate nel rispetto di un congruo termine garantito ai dipendenti interessati per formulare adeguata difesa.

Tra le violazioni sanzionabili rientra anche l'omissione dell'Organismo di Vigilanza o del Comitato Direttivo dell'Ente in merito al controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del modello organizzativo gestionale e di controllo nonché la mancata comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle violazioni del modello stesso.

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati in violazione di singole regole comportamentali dedotte dal Modello organizzativo, sono definiti come illeciti disciplinari. I comportamenti illeciti dei dipendenti vengono disciplinati dai sistemi sanzionatori previsti dai rispettivi CCNL dei dipendenti subordinati nelle diverse aree di business (CCNL per lavoratori dipendenti di scuole ed università in riferimento ai dipendenti amministrativi e dipendenti e CCNL settore formazione per dipendenti), e, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili. Si aggiunge, ai fini di violazione del Codice etico del modello, il provvedimento di sospensione dal lavoro non previsto nel CCNL.

Il sistema disciplinare aziendale di ASI è quindi costituito dalle norme del codice civile e dalle norme pattizie di cui al CCNL, in base alle mancanze dei lavoratori recidive e gravi.

Pertanto, ASI prevede che:

1) incorre nel provvedimento di **AMMONIZIONE VERBALE** il lavoratore che:

- trasgredisce sporadicamente e in modo lieve le procedure del Modello; -

2) incorre nel provvedimento di **AMMONIZIONE SCRITTA** il lavoratore che:

- trasgredisce in maniera continua e in modo grave le procedure del modello;

3) incorre nel provvedimento di una **MULTA** fino a tre ore di normale retribuzione, il lavoratore che:

- continua a trasgredire alle procedure nonostante l'emissione di ammonizioni;

- trasgredisce le procedure in maniera tanto grave da rendere inadeguati i richiami scritti o verbali;

4) incorre nel provvedimento di **SOSPENSIONE** dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni., il lavoratore che:

- trasgredisce le procedure, adottando nelle aree a rischio un comportamento contrario a quanto richiesto dal Modello organizzativo, in maniera ripetuta e molto grave.

5) incorre nel provvedimento di **LICENZIAMENTO**, il lavoratore che:

- ha subito tutti i precedenti provvedimenti senza avere un miglioramento nel comportamento e nell'osservanza delle procedure;

- ha adottato nello svolgimento delle attività in aree a rischio un comportamento in netto contrasto con le prescrizioni del modello, inducendo l'Ente ad applicare le misure punitive drastiche previste dal CCNL per simili situazioni;

- ha adottato un atteggiamento inequivocabilmente diretto a commettere un reato previsto dal D.Lgs. 231, inducendo l'Ente ad effettuare il licenziamento senza preavviso.

E' evidente che nel criterio di valutazione del comportamento del soggetto destinatario del sistema disciplinare, si terrà conto di tutto un insieme di fattori legati all'intenzionalità del comportamento, al grado di negligenza e imperizia, all'esistenza o meno di precedenti disciplinari, alla mansione del lavoratore o alla tipologia di rapporti con i terzi consulenti e collaboratori. Questi fattori saranno comunque anche il fondamento per la richiesta da parte dell'Ente eventualmente del risarcimento danni derivanti dalla violazione del Modello.

3.2 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione da parte dei dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si applicherà nei confronti dei responsabili le misure idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti.

3.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte dei Consiglieri di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informerà il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione di ASI affinché vengano presi gli opportuni provvedimenti in modo da adottare le misure più idonee previste dalla legge.

3.4 Soggetti non dipendenti della ASI

Il Codice Etico, il Codice comportamentale per la prevenzione del rischio delle infiltrazioni di tipo mafioso e il Modello organizzativo gestionale e di controllo devono essere diligentemente osservati anche dai soggetti non dipendenti dell'ASI (consulenti, fornitori, procuratori, agenti ecc.).

La violazione verrà valutata secondo i seguenti criteri:

- sussistenza ed intensità dell'elemento intenzionale;
- entità del pericolo e/o delle conseguenze della inottemperanza per la Società e per tutti i dipendenti e portatori di interesse della Società medesima;
- prevedibilità delle conseguenze;
- tempi e modi dell'infrazione;
- circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo;
- la ripetizione della violazione (recidiva) è un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

Le violazioni commesse da soggetti non dipendenti della ASI (consulenti e/o collaboratori, procuratori, agenti e terzi) che per conto della società intrattengono rapporti con la pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio, italiani o

esteri, saranno gestite dall'Organismo di Vigilanza previa diffida all'interessato e tempestiva comunicazione al Comitato Direttivo dell'Ente.

ASI deve tutelarsi da ogni forma di violazione da parte di collaboratori e consulenti delle linee di condotta previste dal Modello, attraverso la previsione nei relativi contratti di collaborazione e consulenza di specifiche clausole contrattuali che comportino la risoluzione immediata del contratto, nonché di clausole che richiedano il risarcimento del danno, qualora da tali comportamenti inadeguati da parte di collaboratori e consulenti derivino danni concreti all'ente (a tal proposito si fa riferimento alle sanzioni pecuniarie definite dal Decreto, nella sezione II Sanzioni generali).

La Direzione amministrativa di ASI intende aggiornare la contrattualistica di cui sopra con le opportune modifiche e integrazione alle diverse tipologie di contratto.

4. Criterio di assegnazione delle sanzioni

La ASI ha definito idonee modalità per selezionare, tenere sotto controllo e, ove opportuno, sanzionare i propri collaboratori (dipendenti, agenti) ed anche consulenti e fornitori (parti terze in generale) aventi rapporti contrattuali con la Società stessa, prevedendo, nei singoli contratti, specifiche clausole applicative con riferimento ai requisiti e comportamenti richiesti ed alle sanzioni previste per il loro mancato rispetto. Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi di illecito disciplinare, sono variabili in relazione alla gravità delle mancanze e in base ai seguenti criteri generali:

- condotta del soggetto (destinatario della misura disciplinare): dolo (intenzionalità del comportamento) o colpa (negligenza, imprudenza, imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento);
- livello di responsabilità / posizione gerarchica, funzionale e/o tecnica;

- ruolo e compiti assegnati al dipendente / agente;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti: in particolare in caso di sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- eventuale ipotesi di condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso al nel determinare l'illecito;
- condotta complessiva del soggetto (ad esempio: eventuali precedenti), oppure l'esistenza di circostanze attenuanti (come pure anche aggravanti), tenendo in debito conto la professionalità e il suo passato lavorativo;
- rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- tipo di conseguenze (ad esempio: danno economico e/o d'immagine aziendale, danno di tipo fisico e di salute delle persone, danno ambientale, ecc.).

Nel definire il tipo e l'entità delle sanzioni la ASI ha tenuto conto delle disposizioni previste dal contratto collettivo di lavoro applicato e dallo statuto dei lavoratori di cui alla legge n. 300/1970 e s.m.i.

5. Misure accessorie alle sanzioni

Premesso che ad ogni soggetto coinvolto in sanzioni, secondo i criteri precedentemente illustrati, sarà data la possibilità, così come previsto dalle normative del diritto del lavoro e dall'ordinamento giuridico e legislativo in generale, di poter comprendere il motivo della sanzione e di adeguarsi / giustificarsi, il sistema sanzionatorio comprenderà anche misure cosiddette «accessorie» alle sanzioni, ovvero attività di informazione, formazione ed addestramento per i dipendenti che, violando ripetutamente le disposizioni del «MOGC» o del Codice Etico, dimostrano di non aver compreso appieno l'importanza che ogni

dipendente / collaboratore deve indirizzare il proprio comportamento e a svolgere la propria attività professionale secondo una costante e stretta osservanza dei principi e dei valori contenuti nel Codice Etico, nelle Linee di Condotta e nel «MOGC» del Consorzio ASI. La necessità delle misure «accessorie» sarà stabilita dal Comitato Direttivo dell'Ente, direttamente o su eventuale segnalazione dell'OdV.

6.Regolamento disciplinare aziendale in merito alla salute e sicurezza sul lavoro

Le linee guida di Confindustria ritengono opportuno che venga inserito nel sistema disciplinare del Modello i principali doveri dei lavoratori, mutuandoli dalle previsioni dell'art. 5 del D.Lgs. 626/1994.

- Obblighi dei lavoratori, ripresi poi dal D. Lgs. del 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

1. Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. In particolare i lavoratori:

a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;

c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

d) segnalano immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di

pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;

h) contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Gli obblighi del lavoratore sono poi legati al sistema disciplinare sanzionatorio previsto nel sopracitato D. Lgs. 81/2008.