

CODICE DISCIPLINARE
ai sensi del D.Lgs 231/2001

INDICE

1. PRINCIPI GENERALI
2. CONDOTTE SANZIONABILI
3. IL TITOLARE DEL POTERE SANZIONATORIO
4. MISURE DISCIPLINARI PER LAVORATORI DIPENDENTI
 - 4.1. PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI
 - 4.2. IMPIEGATI
5. IL RUOLO DEL COLLEGIO SINDACALE
6. SANZIONI PER COLLABORATORI ESTERNI

1. PRINCIPI GENERALI

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche il "Decreto") stabilisce esplicitamente che la Società deve porre in essere un adeguato sistema disciplinare al fine di sanzionare comportamenti non rispondenti alle indicazioni del Codice Etico, Piano Anticorruzione. Costituisce violazione la messa in atto di comportamenti che rispondano ai seguenti requisiti:

☒ esposizione della Società a rischio di commissione di reati previsti dal Decreto;

☒ non rispondenza ai principi contenuti nel Codice Etico.

L'istituzione di un sistema sanzionatorio commisurato alle possibili violazioni risponde allo scopo di aumentare le probabilità di efficacia del Piano Anticorruzione stesso, fungendo da deterrente per le violazioni;

L'applicazione delle sanzioni è indipendente rispetto all'avvio o all'esito di un eventuale procedimento avviato presso le Autorità giudiziarie competenti.

A tal fine Argentario Approdi e Servizi S.p.A. (di seguito anche la "Società") prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati. È stato stilato pertanto un sistema disciplinare che sanziona tutte le infrazioni sopra indicate, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Per garantire l'efficacia del sistema sanzionatorio è necessario che ogni violazione del Codice Etico, sia immediatamente comunicata all'Amministratore Unico.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il sistema disciplinare che prevede le sanzioni di seguito descritte, per essere valido ed efficace, viene affisso all'interno dei locali della Società, affinché sia portato a conoscenza di tutti i Destinatari.

La commissione o il concorso nella commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 è già sanzionata dal Codice Penale e, pertanto, il presente Sistema Disciplinare è da ritenersi autonomo e distinto dal Codice Penale. Dunque le regole e le sanzioni richiamate nel presente Sistema disciplinare integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari e potranno trovare attuazione a prescindere dall'esito del procedimento iniziato per l'irrogazione di una sanzione penale.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare, inoltre, non precludono la facoltà dei Destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione verso il provvedimento disciplinare loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti interni.

2. CONDOTTE SANZIONABILI

Sono sanzionabili secondo il presente Sistema Disciplinare le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Codice Etico e del Piano Anticorruzione.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali, secondo un ordine di gravità crescente:

- a) violazioni non connesse alle attività sensibili;
- b) violazioni connesse alle attività sensibili;
- c) violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- d) violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal Decreto 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla Società.

A titolo esemplificativo, costituiscono condotte sanzionabili:

1. la mancata osservanza di procedure prescritte nel Piano Anticorruzione;
2. l'inosservanza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;
3. l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
4. l'omissione di controlli da parte dei soggetti responsabili;
5. il mancato rispetto non giustificato degli obblighi formativi;
6. l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
7. la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle disposizioni del Codice Etico, nonché dei principi e delle procedure previste dal Piano Anticorruzione;
8. l'omessa redazione della documentazione richiesta dal Piano Anticorruzione;

9. la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Piano Anticorruzione;
10. l'adozione di comportamenti che esponano la Società alla comminazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

3. IL TITOLARE DEL POTERE SANZIONATORIO

Per fatti e atti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, titolare del potere sanzionatorio è il Datore di Lavoro, a cui spetta determinare l'entità della sanzione sulla base di quanto stabilito dai rispettivi CCNL.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri del Datore di Lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

E' previsto il necessario coinvolgimento del Collegio Sindacale nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Piano Anticorruzione, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Piano senza la preventiva comunicazione al Collegio Sindacale.

Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dal Collegio Sindacale.

Al Collegio Sindacale dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante monitoraggio, verifica e valutazione da parte del Collegio Sindacale e del Datore di Lavoro, con la partecipazione delle funzioni di volta in volta interessate.

4. MISURE DISCIPLINARI PER LAVORATORI DIPENDENTI

Il sistema disciplinare è applicato nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di impiegato in riferimento a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed ai vigenti CCNL per i lavoratori dipendenti.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Piano Anticorruzione, o nelle procedure in applicazione del Piano Anticorruzione, sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

Il Codice Etico e il Piano Anticorruzione costituiscono un complesso di principi e norme a cui il personale dipendente della Società deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari.

La violazione delle previsioni del Codice Etico, del Piano Anticorruzione e delle procedure di attuazione comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di Legge e dei citati CCNL.

In particolare, in applicazione dei "Criteri di correlazione per le mancanze dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari" richiamati dal CCNL, si prevedono le seguenti sanzioni disciplinari.

4.1. PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

☞ l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;

- ⌘ la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- ⌘ la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- ⌘ la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- ⌘ eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario; tra le quali, è annoverata, a titolo esemplificativo, la comminazione di precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- ⌘ il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificate sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

4.2. IMPIEGATI

Rimprovero verbale

Il rimprovero verbale è applicabile al dipendente a fronte di:

- lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Piano Anticorruzione ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Piano Anticorruzione.

Rimprovero scritto

Il rimprovero scritto è applicabile al dipendente a fronte di:

- ⌘ inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Piano Anticorruzione ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Piano Anticorruzione in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave;
- ⌘ negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti del Collegio Sindacale previsti dal Piano Anticorruzione;
- ⌘ in generale, mancanze punibili con il biasimo inflitto verbalmente, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza.

Multa e sospensione dal servizio

Il provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni è applicabile al dipendente a fronte di:

- ⌘ di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Piano Anticorruzione ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Piano Anticorruzione in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva;
- ⌘ reiterazione per più di due volte un'infrazione già sanzionata con il biasimo inflitto per iscritto;
- ⌘ infrazioni, commesse con colpa, che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e organizzazione aziendale;
- ⌘ in generale, mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza.

Licenziamento per giustificato motivo

Il provvedimento del licenziamento per giustificato motivo è applicabile al dipendente a fronte di:

- adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal Piano Anticorruzione, anche se sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto.

In particolare, la sanzione si applica nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente e colposamente (solo per la casistica dei reati sulla sicurezza e salute sul lavoro), compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs 231/01.

Licenziamento per giusta causa

Il provvedimento del licenziamento per giusta causa è applicabile al dipendente a fronte di:

- adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del presente Piano Anticorruzione, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

5. IL RUOLO DEL COLLEGIO SINDACALE

Argentario Approdi e Servizi S.p.A. è soggetto privo di organo di vigilanza, pertanto le funzioni dell'Organismo di Vigilanza sono affidate al Collegio Sindacale. E' previsto il necessario coinvolgimento del Collegio Sindacale nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Piano Anticorruzione, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Piano Anticorruzione senza la preventiva comunicazione al Collegio Sindacale. Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dal Collegio Sindacale. Al Collegio Sindacale dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

6. SANZIONI PER COLLABORATORI ESTERNI

Nel caso in cui si verificano fatti che possono integrare violazione del Piano Anticorruzione da parte di collaboratori o controparti contrattuali, il Collegio Sindacale informa l'Amministratore Unico, mediante relazione scritta.

I contratti stipulati con questi soggetti devono contenere specifiche clausole risolutive espresse che possano essere applicate dalla Società nel caso di comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate nel Piano Anticorruzione e tali da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto.

Pertanto, per i collaboratori esterni, le infrazioni possono comportare la risoluzione contrattuale, anche senza preavviso, del rapporto e, in ogni caso, rimane valido il diritto di Argentario Approdi e Servizi S.p.A. di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di collaboratori esterni in violazione del Piano Anticorruzione o del Codice Etico.