

**Sistema disciplinare per la violazione del Codice Etico di
Azienda Trasporti Funicolari Malcesine Monte Baldo**

Ai sensi del D. Lgs. 231/2001

DATA	INDICE DI REVISIONE	NATURA DELLA MODIFICA	VERIFICA E APPROVAZIONE
29/07/2013	01	PRIMA EMISSIONE	CDA

Principi generali

L'art. 6 comma 2, lett. e) del d.lgs. n. 231/2001 prevede che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito MOG 231) devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Per garantire l'efficacia del MOG 231 è infatti indispensabile predisporre un opportuno sistema sanzionatorio. L'attuazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale: i principi imposti dal MOG 231 sono assunti da Azienda Trasporti Funicolari Malcesine Monte Baldo (di seguito ATFMMB) in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del MOG 231 stesso possano determinare.

Ai fini dell'ottemperanza del Digs. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del MOG 231 qualsiasi azione o comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso e/o dei principi del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal MOG 231, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001.

Il rispetto delle norme contenute nel MOG 231 e nel Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali, sia per quanto riguarda i dipendenti/collaboratori che i partner e altri soggetti. Il mancato rispetto da parte di qualunque soggetto che collabora o agisce con ATFMMB deve essere prontamente segnalato all'OdV ovvero ai soggetti preposti al controllo. ATFMMB, a tutela della propria immagine nonché a salvaguardia delle proprie risorse, eviterà opportunamente di intrattenere rapporti di alcun tipo con chiunque non intenda operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente e del MOG 231, e/o che rifiutino di adeguare il comportamento secondo i valori ed i principi previsti dal presente Codice Etico.

Misure nei confronti dei dipendenti

ATFMMB ritiene doveroso prevedere le sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole comportamentali previste dal MOG 231 commesse dai lavoratori dipendenti.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali riportate nel MOG 231 sono da ritenersi illeciti disciplinari e come tali sono quindi passibili di applicazione di sanzioni disciplinari. Le sanzioni disciplinari devono essere proporzionali alla gravità dell'infrazione e devono essere definite in conformità con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale applicato, nello specifico CCNL Impianti a Fune e Regolamento del personale di ATFMMB così come previsto dall'art. 39 dello Statuto, nonché a tutti gli ordini di servizio che di volta in volta vengono emessi da ATFMMB in ottemperanza a norme specifiche.

Preme qui ricordare in particolare l'obbligo di obbedienza dettato dall'art. 2104 del Codice Civile in carico al lavoratore nonché i limiti al potere sanzionatorio da parte del datore di lavoro imposti dallo Statuto dei lavoratori, legge n. 300 del 1970, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere

In particolare, in applicazione del CCNL e il contratto integrativo provinciale, il sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:

- Obbligo di pubblicizzazione del sistema sanzionatorio, che deve essere affisso in luogo accessibile ai dipendenti;
- Principio di proporzionalità secondo cui le sanzioni devono essere proporzionali rispetto all'infrazione;
- Principio di adeguatezza: la sanzione deve essere adeguata all'illecito e al fine perseguito dal MOG 231;
- Tempestività della contestazione: la contestazione dell'illecito deve essere tempestiva se non proprio contestuale all'illecito commesso;
- Forma della contestazione: ad eccezione del richiamo verbale, la contestazione deve avvenire per iscritto;
- Decurtazione massima stipendiale: l'eventuale multa comminata non può essere di importo superiore a 3 ore di stipendio;
- Durata massima della sospensione: l'eventuale sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i 3 giorni;
- Diritto di difesa: il lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito (art. 7 legge 300/1970 e art. 2106 c.c.) può far pervenire al Direttore, entro 5 giorni lavorativi dalla contestazione, le proprie osservazioni scritte;
- Applicazione dei provvedimenti disciplinari: i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale o scritto non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Le sanzioni disciplinari sono quelle previste dal C.C.L.N. per i lavoratori degli impianti a fune vigente;

1. richiamo verbale nel caso in cui il lavoratore violi una delle procedure interne in uso presso ATFMMB e riportate nel MOG 231 ovvero nel caso in cui adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG 231 stesso;
2. ammonizione scritta in caso di recidiva nella violazione delle procedure previste dal MOG 231 ovvero nell'adottare un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG 231 stesso;
3. multa fino al massimo di tre ore di retribuzione, applicabile nei casi previsti dal precedente punto se si ravvisa maggiore gravità;
4. sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni, applicabile nel caso in cui il lavoratore arrechi danno o crei una situazione di potenziale pericolo ai danni di ATFMMB mediante la violazione delle procedure interne previste dal MOG 231 ovvero adottando un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso;
5. licenziamento per giustificato motivo e/o giusta causa, nei casi più gravi, applicabile qualora il lavoratore adotti un comportamento tale che possa portare in modo non equivoco alla realizzazione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001.

All'atto dell'applicazione, il tipo e l'entità delle sanzioni sopra riportate non possono prescindere dalle seguenti considerazioni:

- intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;

- mansioni assegnata ed effettivamente svolta dal lavoratore;
- posizione funzionale e livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- altre particolari circostanze ritenute degne di essere valutate.

Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione della normativa vigente o di mancato rispetto delle procedure interne previste dal presente MOG 231 da parte degli Amministratori di ATFMMB , l'OdV provvede ad informare i revisori dei conti e il Consiglio di Amministrazione, che provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto.

Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti, fornitori, partner o da altri terzi collegati a ATFMMB da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del MOG 231, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni all'azienda, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.