



SVS GESTIONE SERVIZI SRL

SISTEMA DISCIPLINARE

Sommario

IL SISTEMA DISCIPLINARE	2
Procedure di contestazione e applicazione delle sanzioni ai Destinatari.....	4
LA PROCEDURA DA OSSERVARE IN SEDE DISCIPLINARE PER IL PERSONALE DIPENDENTE	4
LE SANZIONI IRROGABILI AI DIPENDENTI	4
SANZIONI IRROGABILI AL PERSONALE NON DIPENDENTE	5
SANZIONI IRROGABILI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING	6
ULTERIORI AZIONI E MONITORAGGIO	6

Parte determinante del Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito MOG), è il “Sistema Disciplinare” (di seguito anche SD) adottato dalla SVS Gestione Servizi srl (di seguito Società).

Il Sistema Disciplinare consiste nella previsione di procedure e di sanzioni da applicarsi ai Destinatari del MOG (persone fisiche o giuridiche) che nell’esercizio delle loro mansioni e/o attività si siano resi colpevoli di condotte illecite rilevanti ai sensi del d. lgs 231/2001 e/o comunque contrarie alle previsioni dello stesso Modello.

Sono qualificati come Destinatari tutti coloro che ai sensi del d. lgs 231/2001 sono tenuti ad osservare il Modello ovvero i dipendenti della Società che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione ed i loro sottoposti, nonché coloro che non sono dipendenti della Società, ma sono ad essa legati da rapporti di natura professionale e/o contrattuale.

Il SD mira a prevenire e reprimere le condotte rilevanti dei Destinatari a prescindere dall’eventuale esercizio dell’azione penale a loro carico e/o a carico della Società ai sensi del d. lgs 231/2001.

Ai sensi dell’art. 23 dello Statuto della Società l’applicazione delle sanzioni spetta al Consiglio di Amministrazione (di seguito CDA) che, nell’esercizio del suo potere direttivo, in modo autonomo o su invito del costituito Organismo di Vigilanza, provvede a porre in essere l’azione disciplinare nei confronti dei Destinatari del MOG ai sensi del presente SD.

A tale fine il SD deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del MOG.

Le sanzioni irrogabili ai Destinatari Dipendenti sono quelle precisate dall’art. 7 dalla legge 300/1970 cd “Statuto dei Lavoratori” e dall’art. 36 del CCNL di riferimento (contratto “Servizi Assistenziali – Anpas”).

Le sanzioni irrogabili ai Destinatari non Dipendenti della Società dovranno essere proporzionate alla gravità della condotta e risultare conformi al dettato normativo ed ai contenuti dei contratti eventualmente sottoscritti con la Società.

La tipologia delle sanzioni irrogabili in caso di condotte penalmente rilevanti, saranno applicate in considerazione dello stato di avanzamento del procedimento penale a carico del Destinatario; pertanto in pendenza del procedimento penale e quindi non ancora definito con sentenza passata in giudicato, al Destinatario potranno essere applicate solo sanzioni conservative del rapporto.

Procedure di contestazione e per l'applicazione delle sanzioni ai Destinatari

LA PROCEDURA DA OSSERVARE IN SEDE DISCIPLINARE PER IL PERSONALE DIPENDENTE

Il lavoratore dipendente (alias subordinato) che viola le previsioni del MOG e/o tiene una condotta penalmente rilevante ai sensi del d. lgs 231/2001 e ss è sottoposto alla procedura disciplinare quivi regolamentata.

La procedura di contestazione è quella prevista dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) integrata dall'art. 36 del CCNL di riferimento ovvero:

- il Consiglio di Amministrazione in modo autonomo o su invito scritto dell'Organismo di Vigilanza (Odv) promuove la procedura disciplinare;
- il Consiglio di Amministrazione invia la contestazione scritta al dipendente, mediante raccomandata ar, nel rispetto dei principi di immediatezza, contestualità e non modificabilità e comunque entro quindici giorni dal momento in cui lo stesso CDA abbia avuto effettiva conoscenza della condotta rilevante eventualmente da sanzionare;
- il dipendente ha cinque giorni di tempo dal ricevimento della contestazione scritta per presentare giustificazioni scritte e/o domandare di essere ascoltato nel corso di un'audizione a cui potrà partecipare anche un rappresentante delle Organizzazioni Sindacali al quale abbia conferito mandato;
- il CDA commina la sanzione disciplinare per scritto al dipendente nei trenta giorni successivi: dalla presentazione delle deduzioni scritte eventualmente inviate dal dipendente o dalla data dell'ultima audizione.

LE SANZIONI IRROGABILI AI DIPENDENTI

Le sanzioni irrogabili sono:

- 1) Il richiamo verbale;
- 2) Il richiamo scritto;
- 3) La multa non superiore all'importo di 4 ore nella retribuzione;
- 4) La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni dieci;
- 5) Il licenziamento.

Ed in particolare:

- 1) Il richiamo verbale quando un dipendente non abbia ottemperato alla richiesta di informazioni a Lui rivolte dall'Odv o dal CDA in merito a condotte tenute nell'esercizio delle sue mansioni e potenzialmente contrarie al MOG;

- 2) Il richiamo scritto quando un dipendente abbia perpetrato la condotta che abbia in precedenza comportato l'applicazione a suo carico di un richiamo verbale o tenga una condotta della stessa specie.
- 3) La multa, quando un dipendente: già incorso nel provvedimento disciplinare del richiamo scritto, persista nel tenere la condotta già sanzionata o tenga una condotta della stessa specie, priva comunque di rilevanza penale; abbia tenuto una condotta penalmente rilevanti ai sensi del d. lgs 231/2001. La multa il cui importo sarà determinato sulla base della gravità della condotta, dovrà essere devoluta ad un'organizzazione di volontariato individuata dal CDA.
- 4) La sospensione del lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a giorni dieci quando un dipendente reiteri la condotta già sanzionata con una sanzione pecuniaria, ne perpetri una della stessa specie; è altresì sottoposto a tale sanzione colui che con la sua condotta abbia arrecato un danno al patrimonio (anche immateriale ad cd danno di immagine) della Società o che abbia posto in essere comportamenti penalmente rilevanti ai sensi del d. lgs 231/2001.
- 5) Il licenziamento quando un dipendente: reiteri una condotta già sanzionata con la sospensione del lavoro e della retribuzione o che abbia già subito tre provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni dall'applicazione della prima sanzione; abbia agito non in conformità alle previsioni del MOG con grave pregiudizio dell'integrità patrimoniale della Società (anche immateriale) o comunque interrompendo in modo radicale e non rimediabile il rapporto di fiducia con la Società; abbia tenuto una condotta penalmente rilevante ai sensi del d. lgs 231/2001.

SANZIONI IRROGABILI AL PERSONALE NON DIPENDENTE

Al soggetto non Dipendente della Società il CDA deve contestare per scritto mediante raccomandata ar oppure ove possibile con comunicazione pec, di aver tenuto una condotta non conforme al MOG e/o comunque penalmente rilevante ai sensi del d. lgs. 231/2001 e ss; il Destinatario potrà fornire giustificazioni scritte o domandare un'audizione per far valere le proprie ragioni entro e non oltre giorni quindici dal ricevimento della contestazione.

Il CDA potrà comminare la sanzione per scritto al Destinatario entro trenta giorni dalla data di presentazione delle giustificazioni scritte o dell'ultima audizione.

Il Consiglio di Amministrazione (escluso l'eventuale soggetto interessato) adotta le opportune azioni proporzionate alla gravità della condotta (dal richiamo verbale sino ad arrivare alla revoca dell'incarico per giusta causa) nei confronti del soggetto non Dipendente della Società che in qualità di componente del Consiglio di amministrazione della Società oppure dell'Odv oppure di Sindaco Unico ponga in

essere una condotta non conforme al MOG e/o comunque penalmente rilevante ai sensi del d. lgs 231/2001 e ss.

Nei confronti del Destinatario del MOG non Dipendente della Società, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad applicare la sanzione (ad es. pagamento di una penale, risoluzione del contratto per grave inadempimento, revoca dell'incarico anche ai sensi dell'art. 2383 cc comma 3, riduzione del prezzo e/o del corrispettivo) in conformità alla legge ed ai contenuti dell'eventuale contratto che lega questo ultimo alla Società.

SANZIONI IRROGABILI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

In conformità anche alla normativa nazionale ed europea la Società tutela i whistleblowers (cd segnalante/i) da intendersi come coloro che segnalano, nelle forme previste dal MOG, all'Odv o al Cda condotte rilevanti ai sensi del presente Sistema Disciplinare.

Il Destinatario che tiene una condotta penalizzante, ritorsiva o discriminatoria nei confronti del segnalante o che effettua con dolo o con colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate è sottoposto alla sanzione minima della sospensione del servizio e della retribuzione o se soggetto non Dipendente della Società, alla sanzione della immediata revoca o risoluzione, per grave inadempimento, del rapporto che lo lega alla Società.

ULTERIORI AZIONI E MONITORAGGIO

La Società potrà comunque agire senza limite alcuno davanti all'autorità giudiziaria per tutelare i propri diritti ed interessi e per domandare il risarcimento dei danni patrimoniali e non eventualmente causati dalla condotta del Destinatario.

L'efficacia e l'applicazione del presente Sistema Disciplinare verrà costantemente monitorato dall' Organismo di Vigilanza e di tale controllo ne farà oggetto, quando risulterà necessario, di opportuna comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Livorno, .../.../...