

Sistema Disciplinare

Il sistema disciplinare è parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione di FCTP ed è finalizzato a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

In conformità alla legislazione applicabile, la Fondazione deve informare i propri dipendenti delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello, mediante le attività di informazione e formazione precedentemente descritte.

La violazione da parte del dipendente delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello predisposto dalla Fondazione al fine di prevenire la commissione di atti illeciti e di reati, con particolare riferimento a quelli previsti e dalla Legge 190/2012 e dal D. Lgs.n.231/2001 e successive modificazioni, costituisce un **illecito disciplinare**.

Il sistema disciplinare relativo al Modello è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in materia di lavoro e nel rispetto del *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro* adottato e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali.

Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato prevede, infatti, una varietà di sanzioni in grado di modulare, sulla base della gravità dell'infrazione, la sanzione da comminare.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sotto evidenziate non ha e non potrà mai avere interferenze con le indagini e i procedimenti intentati dall'Autorità giudiziaria che possano o meno sfociare in una condanna del soggetto, in quanto le regole di condotta che la Fondazione si è data sono interne alla stessa.

Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle norme comportamentali sono considerati come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili ai dipendenti, esclusi i dirigenti, coincidono con quelle previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzione e servizi di tempo in tempo in vigore.

Alla data di approvazione del Modello del 27 gennaio 2016 l'articolo di riferimento è il 225 del CCNL, di seguito riportato:

Art. 225 Provvedimenti disciplinari

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. Il 3, Seconda Parte;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;

- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificato.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;

- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;

- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 146, 1° e 2° comma, Seconda Parte;

- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;

- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;

- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;

- la recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti.

Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Sanzioni per i dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure interne previste nel presente Modello, o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei Responsabili le misure ritenute più efficaci ed idonee in conformità al CCNL.

Sanzioni per gli Amministratori e Sindaci

In caso di violazione delle norme comportamentali contenute nel Modello da parte dei singoli Amministratori e/o Sindaci e/o Revisori di FCTP, il Responsabile

per la corruzione o l'Organismo di Vigilanza informeranno tempestivamente il Consiglio di Amministrazione del fatto che provvederà ad assumere le iniziative del caso, in ottemperanza alla normativa vigente. Nei casi più gravi la sanzione potrà comportare la revoca dalla carica ricoperta.

Nel caso in cui tali violazioni siano commesse da Amministratori e/o Sindaci di Fondazione controllate dalla Fondazione, dovrà esserne tempestivamente informato il Consiglio di Amministrazione che provvederà ad informare l'Organo di Controllo del fatto; tali Organi, ciascuno per la propria competenza, assumeranno le iniziative del caso, in ottemperanza alla normativa vigente. Nei casi più gravi la sanzione potrà comportare la revoca dalla carica ricoperta.

Sanzioni per i Collaboratori

In caso di violazione delle norme comportamentali contenute nel Modello da parte di Collaboratori della Fondazione, tali da comportare il rischio di commissione di uno dei reati previsti, potrà essere previsto la risoluzione del contratto, secondo quanto previsto dalle clausole dello stesso, fatta salva la richiesta di risarcimento nel caso in cui derivino danni concreti alla Fondazione.