

# *SISTEMA DISCIPLINARE*

## *NAVE SERVIZI SRL*

**Allegato al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ai sensi della L. 190/2012**

**Approvato dall'Assemblea in data 29/01/2024**

**INDICE**

|  |   |
|--|---|
| 1. Premessa .....  | 3 |
| 2. I principali riferimenti normativi nel Sistema Disciplinare ..... | 3 |
| 3. Misure nei confronti dei dipendenti .....                         | 4 |
| 4. Misure nei confronti dell'organo amministrativo.....              | 6 |
| 5. Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner.....      | 6 |
| 6. Norme procedurali .....   | 7 |

## 1. Premessa

Il Sistema Disciplinare di Nave Servizi S.r.l. (in seguito anche “Nave Servizi” o “Azienda”), idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (di seguito “Piano”) e del Codice Etico è da considerarsi elemento indispensabile del Piano stesso e strumento per garantirne la sua efficace attuazione.

L’applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall’esito di un eventuale procedimento penale, al fine di contrastare gli eventuali comportamenti corruttivi.

L’individuazione della sanzione avviene secondo il principio di adeguatezza e proporzionalità ed in relazione alla gravità del reato o, comunque, della violazione commessa ed assicurando, nei casi previsti dalla legge e dal CCNL, il coinvolgimento del soggetto interessato con la possibilità di giustificare il suo comportamento successivamente alla contestazione dell’addebito anche mediante la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell’associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Nella determinazione delle sanzioni si deve tener conto della gravità della violazione commessa, della condotta complessiva del soggetto, delle mansioni da lui svolte e degli incarichi a lui affidati all’interno dell’Azienda e di tutte le altre circostanze che possono assumere rilevanza ai fini di un giudizio che sia il più obiettivo possibile.

## 2. I principali riferimenti normativi nel Sistema Disciplinare

- le norme di legge in materia: in particolare l’art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), l’art. 2104 del c.c. (diligenza del prestatore di lavoro), l’art. 2105 del c.c. (obbligo di fedeltà), l’art. 2106 c.c. (sanzioni disciplinari) l’art. 2118 c.c. (recesso dal contratto) e l’art. 2119 c.c. (recesso per giusta causa);
- le disposizioni del contratto collettivo applicabile: CCNL per i dipendenti da farmacie private.
- l’art. 1176 (diligenza nell’adempimento), 1218 c.c. (responsabilità del debitore) e 1456 (clausola risolutiva espressa);
- l’art. 1382 c.c. (effetti della clausola penale) e l’art. 1456 (clausola risolutiva espressa);
- le norme relative a salute e sicurezza: art. 20 D.Lgs. 81/2008.

Le sanzioni previste nel Sistema Disciplinare hanno la stessa natura disciplinare delle disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e sue successive modifiche e delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL di riferimento.

### **3. Misure nei confronti dei dipendenti**

I comportamenti tenuti dai dipendenti (ossia da soggetti legati all'Azienda da un rapporto di lavoro subordinato) in violazione delle misure individuate dal Piano, costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie che afferiscono al rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa in vigore, dalla contrattazione collettiva applicata e dal Codice Etico e di Comportamento nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e delle relative disposizioni contenute nel CCNL applicato.

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 tenuto anche conto della rilevanza delle stesse nei confronti della clientela e del rispetto delle norme in materia di privacy connaturato al ruolo svolto:

- 1) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- 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 (licenziamento in tronco).

Ad integrazione delle condotte già riportate nei CCNL di cui sopra, si considerano sanzionabili, ai sensi del presente Sistema disciplinare e nel rispetto delle norme del Codice Civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e rispettivamente del CCNL di riferimento e successive modifiche, le seguenti condotte:

- inosservanza delle misure di prevenzione della corruzione previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, dirette ad attuare le decisioni e le procedure interne in relazione ai reati da prevenire;
- inosservanza delle procedure per la gestione delle risorse finanziarie;
- inosservanza degli obblighi di documentazione delle attività previste dalle procedure richiamate nel Piano per i processi a rischio;
- inosservanza dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico e di Comportamento;
- inosservanza delle norme di comportamento definite nelle procedure interne;
- ostacolo o elusione dei controlli del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, impedimento dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati ai controlli;
- omessa informativa al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- omessa segnalazione delle inosservanze o irregolarità commesse da altri lavoratori e da soggetti apicali;
- violazione delle disposizioni previste e disciplinate ai sensi del D.Lgs. 24/2023;
- violazione delle misure adottate dalla Società a tutela del segnalante ai sensi del D.Lgs. 24/2023, tra cui la riservatezza del segnalante e/o tutti gli atti di eventuale ritorsione nei confronti del segnalante;
- nell'effettuazione (dolosa o gravemente colposa) di segnalazioni tendenziose, discriminatorie o che comunque si rivelino infondate, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- mancato adempimento agli obblighi di trasmissione e pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti previsti dal D.lgs.33/2013.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare, tra quelle possibili previste, deve tener conto della gravità delle condotte e della eventuale reiterazione del comportamento, intesa questa, come ripetizione nel tempo di comportamenti in violazione dei principi e dei criteri di condotta definiti del Codice Etico, nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Reiterare un comportamento nel tempo costituisce, infatti, sintomo di gravità della violazione.

Si considera, ai sensi della Determinazione ANAC n.12 del 28 ottobre 2015, violazione particolarmente grave l'omessa collaborazione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Le contestazioni, che daranno luogo all'applicazione di sanzioni diverse dal semplice rimprovero verbale, devono essere necessariamente scritte, in modo da garantire la tracciabilità dell'applicazione nel sistema e i precedenti a carico del soggetto sanzionato.

#### **4. Misure nei confronti dell'organo amministrativo**

In caso di violazione del Piano di Prevenzione da parte dell'Amministratore Unico, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza informa l'Assemblea, che assumerà gli opportuni provvedimenti.

All'organo amministrativo potranno essere applicate le seguenti sanzioni, in misura proporzionale alla gravità dell'infrazione commessa:

- richiamo verbale;
- revoca dell'incarico per giusta causa.

#### **5. Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner**

Nei contratti e negli accordi stipulati con Nave Servizi, consulenti, collaboratori esterni, agenti, partner commerciali, fornitori, ecc. devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero di soggetti che operino a favore di tali soggetti, posto in essere in contrasto con le linee di condotta indicate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e/o nel Codice Etico, consentirà all'Azienda di risolvere, di diritto e con effetto immediato, il contratto a mezzo di semplice comunicazione scritta da inviarsi anche via fax, fatto salvo in ogni caso ogni altro rimedio normativo, ivi incluso il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti.

## **6. Norme procedurali**

L'Azienda non potrà adottare alcuna sanzione ai sensi del presente Sistema Disciplinare senza aver preventivamente contestato l'addebito al soggetto che abbia commesso una o più violazioni ai principi del Codice Etico e di Comportamento e al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, senza averlo sentito a sua difesa.

Per poter garantire il diritto di difesa, i procedimenti previsti dal Sistema Disciplinare avverranno nel pieno rispetto dei principi di specificità ed immutabilità della contestazione.

Ogni violazione deve essere contestata con immediatezza e la relativa sanzione disciplinare adottata nel rispetto, laddove applicabili, dei termini indicati dal Contratto Collettivo Nazionale.