



Accademia **Eraclitea**

ENTE DI RICERCA E DI ALTA FORMAZIONE ACCREDITATO

ACCADEMIA ERACLITEA S.R.L.

CODICE DISCIPLINARE

1

REV. 04



Introduzione.

E' essenziale, per l'effettività del Modello Organizzativo e del Codice Etico, la definizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione dei principi e delle regole di condotta in essi contenuti.

Il presente documento costituisce il Sistema Disciplinare interno adottato da Accademia Eraclitea S.R.L., quale complesso organico di prescrizioni disciplinanti le procedure di rilevazione, contestazione e accertamento di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 ("MOG" o "Modello") e del Codice Etico ("CE"), o di componenti di esso, nonché di successivo sanzionamento del trasgressore. Le sanzioni disciplinari per la violazione delle regole di condotta aziendali, prescindono dall'eventuale esito del giudizio penale, essendo tali regole assunte dall'Ente in piena autonomia, a prescindere dalla configurabilità del reato.

L'art. 6, comma 2, lett. e), del Decreto 231/2001 impone all'ente collettivo di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"; infatti, la previsione espressa di una sanzione comminabile a chi violi una prescrizione del MOG è condizione di effettività dello stesso.

Le prescrizioni contenute nel CE e, in generale, in ogni componente del MOG adottato dalla Società devono considerarsi obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c. c., giusto il disposto dell'art. 7, comma quarto, lett. b), D. Lgs. 231/2001.

L'obbligazione espressa di rispettare dette prescrizioni viene, altresì, ribadita nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati dall'Ente con i Terzi (i.e. fornitori di beni, di servizi o di opere, consulenti, outsourcers), nel seguito definiti come "Collaboratori esterni".

Il Sistema disciplinare si conforma alle norme dello Statuto dei Lavoratori, Legge 20 maggio 1970, n. 300, con riguardo ai diritti del lavoratore, nonché alle prescrizioni di cui al CCNL applicabile.

Le sanzioni previste sono irrogabili per i comportamenti tenuti dai Dipendenti, dai Dirigenti, dagli Amministratori, dai Sindaci, nonché dai Collaboratori esterni.



Principi generali.

Per ogni infrazione ai precetti e alle disposizioni del MOG e del CE troveranno applicazione sanzioni disciplinari tipiche, proporzionate e adeguate alla gravità delle condotte, da individuare in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento, grado di negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;
- conseguenze e potenzialità di danno per l'Ente e per le persone fisiche;
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti, tra cui la recidiva;
- eventuale concorso di più soggetti.

Segnatamente, le sanzioni irrogabili risultano conformate:

- per i Dirigenti, al rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, L. 300/1970, e del CCNL Dirigenti applicabile;
- per i Lavoratori dipendenti - che non abbiano la qualifica di Dirigenti – al rispetto dell'art. 2106 c. c. e dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, L. 300/1970, in conformità alle prescrizioni del CCNL applicabile;
- per i Collaboratori e Fornitori di beni, servizi o opere al rispetto di clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria, salvo la richiesta di risarcimento danni, inserite nei contratti e nei conferimenti di incarico;
- nei confronti di coloro verso i quali non è possibile applicare le misure sopra previste, a sanzioni alternative ed equivalenti.

Il potere sanzionatorio spetta per legge all'Organo amministrativo dell'Ente.

L'Organismo di Vigilanza ("OdV") verificherà che le misure disciplinari sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Nel caso in cui con una sola azione od omissione vengano commesse più infrazioni, ciascuna delle quali punita con una sanzione specifica, verrà irrogata la sanzione più grave.

Le misure sanzionatorie si applicano anche nel caso di tentativo di infrazione, di concorso o di omessa denuncia.



A) Sanzioni per i Dipendenti e i Quadri.

I comportamenti tenuti dai Lavoratori dipendenti, non dirigenti, in violazione delle prescrizioni e regole comportamentali stabilite nel MOG e nel CE, sostanziando illeciti disciplinari, comportano l'irrogazione delle seguenti sanzioni conformemente al CCNL:

Rimprovero verbale o scritto

Nei confronti del Dipendente che commetta una violazione lieve ovvero il cui comportamento non sia conformato alle prescrizioni per esso obbligatorie di cui al MOG e al CE.

Multa secondo ammontare previsto da CCNL

Nei confronti del Dipendente che violi le disposizioni interne previste o adottate, nell'espletamento di attività nelle aree valutate a rischio-reato, un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG e del CE che configuri un disservizio o un pericolo per l'Ente, per gli Utenti o i Terzi.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione secondo prescrizioni del CCNL

Nei confronti del Dipendente che violi le disposizioni interne previste o adottate, nell'espletamento di attività nelle aree valutate a rischio-reato, un comportamento non conforme alle disposizioni del MOG e del CE, da cui sia derivato un danno all'Ente, agli Utenti o ai Terzi.

Licenziamento con/senza preavviso

Nei confronti del Dipendente che abbia commesso recidiva plurima, ovvero violazioni del MOG e del CE di tale gravità da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con il Consorzio e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

A seconda del grado di intenzionalità e dell'entità del pregiudizio arrecato alla Società, il licenziamento potrà essere irrogato con o senza preavviso.

B) Sanzioni per i Dirigenti.

Per la violazione, da parte di Dirigenti, delle disposizioni previste dal presente MOG o dal CE, o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree valutate a rischio-reato, di un comportamento non conforme alle regole comportamentali prescritte, verrà irrogata al trasgressore la misura



disciplinare idonea e proporzionata, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7, L. 300/1970.

Le violazioni che configurino l'impedimento colposo dell'applicazione delle misure preventive e cautelari prescritte dal MOG nell'ambito del servizio aziendale di propria competenza e responsabilità, o anche in quello funzionalmente collegato, ovvero le infrazioni meno gravi, potranno dar luogo alla sanzione della multa, ovvero della sospensione dal servizio secondo quanto previsto dall'art. 7, L. 300/70.

Ove la violazione risulti dolosa o grave, ovvero pregiudizievole per la Società, tale da compromettere il vincolo fiduciario, verrà irrogata la sanzione della risoluzione del rapporto di lavoro nei modi previsti dal CCNL applicabile.

Le sanzioni disciplinari saranno considerate in sede di determinazione della retribuzione accessoria, salvi gli scatti di anzianità previsti dal CCNL applicabile, e saranno annotate nello stato di servizio, anche al fine del rilevamento di eventuali recidive.

C) Sanzioni per i Collaboratori esterni.

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni (i.e. Fornitori di beni, servizi od opere, Consulenti, Outsourcers, Partners, ecc.) in contrasto con le prescrizioni del MOG e del CE – per quanto a essi applicabili - potrà comportare l'applicazione delle misure sanzionatorie, fatta salva l'azione di risarcimento di eventuali danni sofferti dalla Società.

Accertata l'infrazione, verrà irrogata la sanzione ritenuta congrua dall'Organo Amministrativo e a cura del Responsabile della funzione che gestisce i rapporti con i Collaboratori esterni.

La sanzione comminabile sarà, per i casi non gravi di violazione del CE o delle prescrizioni del MOG ad esso applicabili, la diffida scritta; diversamente, la risoluzione del rapporto contrattuale vigente.

Le violazioni gravi o reiterate comporteranno la risoluzione immediata e di diritto del rapporto contrattuale, nei modi previsti dall'art. 1456 c. c..

A tal fine, la Società inserisce una "clausola risolutiva espressa" nel contratto di conferimento d'incarico, o nell'ordinativo, al momento dell'instaurazione del rapporto contrattuale o, successivamente, mediante la sottoscrizione di un addendum al contratto già in vigore.

Per l'infrazione commessa nell'ambito di contratti di appalto di opere, di servizi o di forniture a favore della Società, la sanzione verrà irrogata in capo all'appaltatore, anche per fatto od



omissione del proprio personale.

Principi procedurali.

Si rinvia al MOG REV. 04, capitolo 4, paragrafo 4.6 “Procedura Whistleblowing”, pp. 49 e ss.