

Allegato n. 6

SISTEMA DISCIPLINARE

Premessa

Un punto qualificante nella costruzione di un Modello di organizzazione e gestione, ex art. 6 e 7 del D.lgs 231/01, (di seguito Modello) è costituito dalla previsione di un adeguato sistema disciplinare per la violazione dei principi, delle regole, dei protocolli previsti dal Modello, e le procedure richiamate dallo stesso, nonché per la violazione dei principi contenuti nel Codice Etico, che vengono considerati disposizioni impartite dal datore di lavoro così come previsto dall'art. 2104 c.c.

Per violazione del Modello si intende, tra le altre, qualsiasi violazione degli obblighi informativi verso l'OdV, da parte di soggetti apicali e personale operante nell'Accademia. Costituisce violazione dei suddetti obblighi informativi, la mancata trasmissione in tutto o in parte e/o l'invio di documentazione, dati, o informazioni non veritiere.

Data la gravità delle conseguenze per l'Accademia in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori e revisori, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà (art. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con l'Accademia.

Le violazioni, in particolare dei principi, delle regole contenute nella "Parte Generale" del Modello, dei principi espressi nel Codice Etico, dei Protocolli, degli obblighi informativi all'OdV e degli obblighi di partecipazione e di frequenza ai corsi di formazione in materia di d.lgs. 231/01, saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale, dall'esito del relativo giudizio e nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970 n. 300, del CCNL vigente e delle procedure aziendali. Il presente sistema sanzionatorio si applica nei termini che seguono, altresì, alle violazioni dei protocolli comportamentali e delle procedure di sicurezza di cui all'allegato "Salute e sicurezza dei lavoratori" (All. n. 7) del Modello, conformemente a quanto previsto dall'art. 30 d.lgs. n. 81/08.

Posto che con il presente sistema disciplinare, come anticipato, si è intesa sanzionare la violazione dei protocolli e delle procedure interne riferibili alle attività nel cui ambito può annidarsi il rischio di commissione di illeciti penali previsti dal d.lgs. 231/2001, nonché la violazione dei principi etici condivisi dall'Accademia ed enucleati nel relativo Codice Etico, per una più adeguata personalizzazione della sanzione si è proceduto nei seguenti termini.

Poiché ciascuna violazione si concretizza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto opportuno individuare alla stregua della previsione di cui all'art. 133 c.p., taluni parametri che possono oggettivamente guidare l'applicazione della sanzione disciplinare in caso di violazione che si realizzi nei termini suesposti. Talché, sono stati formulati parametri di natura oggettiva che non consentono valutazioni discrezionali e che tengono soprattutto conto delle specifiche modalità realizzative della violazione e di eventuali precedenti disciplinari dell'interessato. Quanto agli aspetti connessi alla intenzionalità della violazione ovvero al grado della colpa, anche in tali casi questi

dovranno essere desunti da circostanze del caso concreto di cui inevitabilmente dovrà darsi atto nella motivazione del provvedimento con cui viene applicata la sanzione.

Le violazioni, pertanto, dovranno essere valutate nei termini che seguono:

- **violazione lieve/mancanza lieve:** ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine dell'ente e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti dell'ente stesso;
- **violazione grave /mancanza grave:** ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico, nei Protocolli, nonché degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre l'Accademia al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal d.lgs. n. 231/01;
- **violazione gravissima:** ogni violazione di una o più regole o principi previsti dal Modello, dal Codice Etico, dai Protocolli, nonché degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre l'Accademia al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal d.lgs. n. 231/01 e da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'Ente, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Nella valutazione della lieve, grave o gravissima irregolarità dovranno essere considerati i seguenti parametri:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (es. essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta);
- gravità del danno o del pericolo cagionato all'Accademia;
- pluralità delle violazioni e ripetizione delle stesse da parte di chi è già stato sanzionato;
- mansioni del lavoratore;
- posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti.

A tutti i dipendenti non dirigenti che violano il Modello e il Codice Etico, ferma restando la preventiva contestazione e la procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, sono irrogabili le sanzioni previste dal "CCNL per il personale dipendente dalle fondazioni liriche e sinfoniche" vigente e nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

In particolare, le mancanze del lavoratore possono dar luogo all'adozione, a seconda della loro gravità, di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari, tassativamente previsti dal suddetto CCNL e di seguito riportati:

- il rimprovero verbale, laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice configuri lieve irregolarità;

- il rimprovero scritto, nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- multa non superiore a tre ore di stipendio, nei casi in cui, pur non trattandosi di infrazioni così gravi da rendere applicabile una maggiore sanzione, esse abbiano, comunque, rilievo tale da non trovare adeguata collocazione tra le lievi irregolarità di cui sopra;
- sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo fino a cinque giorni nel caso di più grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o dal Codice quando, da tale violazione, non derivi pregiudizio alla normale attività dell'Accademia;
- sospensione dallo stipendio e dal lavoro per un periodo non superiore a 10 giorni laddove, invece, la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o dal Codice determini un danno patrimoniale all'Accademia o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo in ordine alla gestione corrente dell'attività di impresa;
- licenziamento senza preavviso e con la perdita della relativa indennità, qualora la violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Detti provvedimenti saranno adottati nelle forme previste dal “CCNL per il personale dipendente dalle fondazioni liriche e sinfoniche” e in conformità alle disposizioni di cui all’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

L'applicazione delle suddette sanzioni devono essere comunicate, senza ritardo, all'Organismo di Vigilanza.

Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Tenuto conto della particolare connotazione della figura del dirigente ad opera della specifica disciplina normativa e contrattuale, in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice tale da configurare un notevole inadempimento, ovvero in caso di violazioni tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia instaurato con l'Accademia, il Consiglio di Amministrazione adotterà i provvedimenti che riterrà in concreto più opportuni, dandone tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei membri del Collegio dei Revisori

In caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice da parte degli Amministratori o dei membri del Collegio dei Revisori tale da configurare un notevole inadempimento, ovvero in caso di violazioni tali da ledere irreparabilmente il

rapporto di fiducia instaurato con l'Accademia, dovranno essere adottati i provvedimenti che si riterranno in concreto più opportuni sulla base delle indicazioni del codice civile, dandone tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Sanzioni per fornitori, collaboratori esterni e consulenti

Il mancato rispetto dei precetti contenuti nel Codice Etico potrà comportare, in virtù degli accordi di volta in volta esplicitati nei diversi contratti, la risoluzione del rapporto con i terzi.