



# Allegato n. 2 MRA

## Riferimenti disciplinari per il personale

### Gestione del rischio amministrativo

n.	data	Configurazione (prima emissione, modifica di parti)	Descrizione delle modifiche (paragrafi modificati, aggiunti o eliminati)	Emesso da	Verificato da	Approvato da
0	25-01-05	Prima Emissione				
1	25-03-10	Seconda emissione	Integrazioni e precisazioni nel campo di applicazione, principi applicativi, sanzioni per ciascun destinatario interno o esterno , modalità di aggiornamento e diffusione del sistema			
2	30-6-12	Terza emissione	Aggiornamento sanzioni applicabili			
3	06/8/15	Quarta emissione	Aggiornamento sanzioni applicabili			
4	26/07/2017	Quinta emissione	Aggiornamento logo			
5	27/12/2017	Sesta emissione	Aggiornamento per recepire gli aggiornamenti sanzionatori in materia di whistleblowing con riferimento alle modifiche apportate all'art. 6 del Dgls.231/01 dall'art. 2 della legge 179/2017			

**Indice**

<b>CAMPO DI APPLICAZIONE .....</b>	<b>3</b>
<b>PRINCIPI APPLICATIVI.....</b>	<b>4</b>
<b>SANZIONI .....</b>	<b>6</b>
Misure disciplinare nei confronti dei lavoratori dipendenti.....	6
Rimprovero verbale o scritto .....	6
Sanzioni pecuniarie .....	6
Trasferimento del dipendente di natura disciplinare .....	7
Licenziamento disciplinare .....	7
Licenziamento per giusta causa .....	7
Licenziamento per giustificato motivo .....	8
Misure disciplinari nei confronti dei lavoratori Dirigenti .....	8
Misure disciplinari nei confronti degli Amministratori.....	9
<b>DIFFUSIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO.....</b>	<b>10</b>

## Campo di applicazione

Ad integrazione del vigente sistema disciplinare e a seguito della introduzione del modello organizzativo mirato a garantire la non imputabilità amministrativa della Società per reato commesso dal proprio personale a vantaggio o nell'interesse della Società stessa, viene stabilito che le violazioni delle prescrizioni attinenti al suddetto sistema sono oggetto di procedimento disciplinare a carico del personale inadempiente. Il procedimento disciplinare si svolge secondo le vigenti norme che regolano la materia.

Si considerano violazioni le azioni poste in essere dal personale e che si traducano in non osservanza di:

- principi e valori del Codice Etico;
- comportamenti prescritti dal Codice Etico;
- responsabilità assegnate con esplicita delega o comunque, esplicitate nel Manuale di gestione del sistema o in altri documenti quali procedure, delibere, ordini di servizio, ordini scritti;
- modalità operative previste da protocolli, procedure, linee guida, istruzioni e ogni altro documento sottoscritto dalla Società che regoli le attività di lavoro;

Limitatamente al personale in posizione apicale si considerano violazioni anche le inosservanze dell'obbligo di monitoraggio continuo sul personale coordinato in merito al rispetto delle prescrizioni disposte nel modello.,

Il presente sistema disciplinare si inquadra nei più generali obblighi previsti dagli articoli 2103, 2106 e 2118 del Codice Civile, di diligenza e obbedienza del lavoratore, nonché nei poteri del datore di lavoro di predisporre e attuare appositi strumenti di tipo disciplinare.

Il sistema disciplinare deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nel vigente

Pertanto i soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono i soggetti in posizione apicale e i soggetti sottoposti all'altrui direzione, tutti i dipendenti, gli amministratori, i collaboratori, i revisori nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la società, nell'ambito dei rapporti stessi.

Tra i suddetti soggetti devono ricomprendersi quelli indicati dagli articoli 2094 e 2095 del Codice Civile - prestatori di lavoro subordinato- e, ove, non ostino imperative norme di legge, tutti i portatori di interesse della società.

Il procedimento per l'irrogazione della sanzione disciplinare tiene conto dello stato giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Il sistema disciplinare e le sanzioni di seguito riportate si applicano anche nei confronti di coloro che violano le misure di tutela degli autori di segnalazioni di reato o irregolarità (così detti whistleblowers), nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata dal segnalante all'Ispettorato Nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

### **Principi applicativi**

Il procedimento disciplinare si svolge secondo le vigenti norme che regolano la materia.

In analogia a quanto disposto dalle vigenti norme di legge e di contratto, le sanzioni sono comminate in caso di accertata violazione e secondo il principio di progressività in relazione alla gravità della mancanza commessa.

Porto turistico di Capri Spa, per il tramite del Consiglio di Amministrazione, è responsabile della formalizzazione, applicazione e revisione del presente sistema disciplinare- sanzionatorio.

L'Organismo di Vigilanza può avere la duplice funzione di struttura istruttoria con intervento preliminare alla contestazione dell'addebito, nonché figura consultiva nel momento precedente alla eventuale irrogazione della sanzione.

L'ODV viene coinvolto nel procedimento disciplinare solo in caso di violazioni del Codice Etico e delle prescrizioni contenute nel modello di gestione e controllo dei rischi amministrativi. In tale circostanza l'OdV è tenuto ad esprimere una valutazione:

- di responsabilità, avendo cura di esaminare modi e forme del fatto che viene contestato al soggetto, nonché eventuali corresponsabilità interne o esterne;
- di merito, mirando a definire se la violazione contestata assuma una configurazione di gravità o meno, sia in termini di conformità al modello che di impatto verso l'interno o l'esterno.

L'OdV non è comunque tenuto a definire o a presumere l'entità di eventuali danni conseguenti alla violazione, fermo restando che in sede di esame l'Organismo possa richiedere ad altre funzioni aziendali una informazione di specie onde acquisire elementi aggiuntivi necessari alla valutazione di merito.

- Tutte le sanzioni irrogate dovranno essere portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.
- La previsione di un sistema disciplinare sanzionatorio per le violazioni delle regole di condotta definite nel Modello di Organizzazione, gestione e Controllo ex Dlgs. 231/01 e nel codice etico, oltre a rappresentare un punto di forza per l'efficacia del modello, è previsto esplicitamente dall'art. 6 comma 2, lettere e) del Decreto che prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello". Si richiede quindi di fronte alla violazione delle norme comportamentali e procedurali, un'adeguata reazione dell'Ente, in grado di ribadire la regola non rispettata e sanzionare il soggetto. Va ricordato come esista una differenza sostanziale tra la ratio che sta alla base delle sanzioni disciplinari stabilite dall'Ente, di cui al presente documento, e quella posta alla base del processo penale conseguente alla commissione dell'illecito. Il primo può aver luogo anche in assenza del secondo, in quanto risponde all'esigenza di prevenire la commissione dei reati, tramite la "punizione" di ogni violazione del modello definito dall'Ente.
- Il procedimento penale invece, interviene, ogni qualvolta che la violazione del modello abbia dato vita al verificarsi di uno dei reati della normativa.
- In ogni caso l'applicazione delle sanzioni da parte del Porto di Capri Spa prescinde da eventuali procedimenti civili o penali avviati verso l'Autorità giudiziaria competente, in quanto le regole di condotta imposte sono assunte dalla società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possono determinare.

## Sanzioni

### **Misure disciplinare nei confronti dei lavoratori dipendenti**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione de Modello di Organizzazione e Gestione ex Dlgs. 231/01 e del Codice Etico sono definiti come illeciti disciplinari.

Il sistema sanzionatorio applicabile nei confronti dei dipendenti trova una rigorosa disciplina, sia per la tipologia delle sanzioni che per le modalità di esercizio, nell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventualmente nelle normative speciali applicabili.

Tale articolo dispone, prima di tutto, che le "norme disciplinari relativa alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata e alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza degli interessati mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Da qui l'obbligo di pubblicità del sistema sanzionatorio disposto dall'Ente.

Le tipologie di sanzioni che potrebbero essere applicate , in ordine crescente di gravità, sono le seguenti:

### **Rimprovero verbale o scritto**

La sanzione del richiamo verbale si commina, sempre che sia commessa per la prima volta e sia qualificabile esclusivamente come colposa, per infrazione alle procedure stabilite dai modelli organizzativi purché la mancanza non sia suscettibile di produrre effetti negativi verso l'esterno.

Non sono comunque sanzionabili con il solo rimprovero verbale, le seguenti azioni:

- ritardata od omessa comunicazione alla Direzione o al Responsabile dell'attività di avvenimenti o fatti che, pur se non imputabili al lavoratore, siano di tale rilevanza da minare l'efficacia del modello.
- mancanze anche formali in materia di gestione contabile che siano pregiudizievoli della validità del sistema contabile;
- mancanze anche formali in materia di gestione finanziaria che rechino comunque pregiudizio ai principi di corretta gestione delle posizioni

### **Sanzioni pecuniarie**

Multa per un importo massimo pari a quattro ore della retribuzione base del dipendente o sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un massimo di dieci giorni, in caso di infrazioni riguardanti eventuali obblighi di comunicazione periodici demandati ai responsabili delle procedure o, da essi, ai loro sottoposti, oppure nella seconda reiterazione colposa di infrazioni di lieve entità passibili di richiamo verbale o scritto.

### ***Trasferimento del dipendente di natura disciplinare***

L'adibire il dipendente ad altra area aziendale, purché ciò non comporti un ridimensionamento delle mansioni, è una sanzione comminata in caso di reiterazione colposa per più di due volte delle violazioni trattate nei capoversi precedenti o la commissione di infrazioni suscettibili di riverberarsi nei rapporti esterni della società, purché non direttamente comportanti un coinvolgimento della stessa ai sensi del D.Lgs 231/2001.

In alternativa si applica il disposto dell'art. 2103 C.C., sempre che sussistano le ragioni tecniche, organizzative o produttive previste dal citato articolo.

In ogni caso al dipendente viene riconosciuto l'inquadramento retributivo proprio delle nuove mansioni, secondo la disciplina collettiva del rapporto, salvo il diritto del prestatore a mantenere il trattamento retributivo precedente, ove più favorevole.

Anche se l'onere dell'indicazione delle ragioni del trasferimento sorge a carico del datore soltanto nel caso in cui il lavoratore ne faccia richiesta, si ritiene opportuno comunicare sempre le motivazioni sottostanti al provvedimento, ai fini di una più efficace sottolineatura dell'importanza del rispetto delle procedure definite dal modello organizzativo o dal codice etico.

### ***Licenziamento disciplinare***

La sanzione del licenziamento disciplinare ipotizza un comportamento imputabile al lavoratore a titolo di colpa in senso generico. Si assume di natura disciplinare, il licenziamento determinato da un comportamento soggettivamente colpevole del lavoratore che integri gravi violazioni del contratto o delle regole di diligenza e fedeltà previste dagli artt. 2104 e 2105 del Codice civile, senza che possa distinguersi tra comportamenti che violino precetti penali di valore generale e quelli che infrangano regole della disciplina aziendale.

### ***Licenziamento per giusta causa***

caso a) Qualora la specifica mancanza commessa dal dipendente risulti oggettivamente e soggettivamente idonea a ledere, in modo grave fino al punto di farla decadere, la fiducia del datore di lavoro verso il proprio subordinato, si prevede il ricorso al licenziamento per giusta causa. A tal fine la mancanza deve essere valutata nei fatti e va considerata sia nell'ambito contrattuale sia extracontrattuale del rapporto tra Società e dipendente.

I fattori da considerare nella valutazione sono i seguenti:

- la qualità del rapporto intercorrente tra le parti;
- la portata oggettiva del fatto;

- la considerazione di natura soggettiva, specie con riferimento alle particolari circostanze e condizioni in cui è posta in essere, ai suoi modi, ai suoi effetti, ed all'intensità dell'elemento psicologico dell'agente

caso b) Il licenziamento per giusta causa è comminato, per fatti direttamente richiamati dalla legislazione vigente in materia di responsabilità amministrativa, in caso di violazioni dei principi del codice etico poste in essere con intento doloso. Rientrano in questa fattispecie tutte le infrazioni non colpose interessanti i rapporti con i terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere la società nella responsabilità di cui al citato Decreto, sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiducia tra società e dipendente.

### ***Licenziamento per giustificato motivo***

La sanzione del licenziamento per giustificato motivo viene comminata in caso di grave inadempimento contrattuale del prestatore di lavoro ( ad esempio per fatti inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento). Parimenti, potranno integrare detta fattispecie risolutiva anche reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente.

L'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto che ha segnalato illeciti è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

### **Misure disciplinari nei confronti dei lavoratori Dirigenti**

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle previsioni contenute nel Codice Etico e/o nel Modello ex Dlgs. 231/2001, verranno adottate misure idonee in conformità alle prescrizioni indicate nei rispettivi Contratti e alle norme vigenti secondo la gravità .

Nei confronti di Dirigenti possono trovare applicazione, secondo la gravità, le seguenti sanzioni, previa acquisizione delle dichiarazioni del Dirigente, a giustificazione della violazione addebitatagli:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- la modifica delle deleghe e procure rilasciate;
- la revoca delle deleghe e procure rilasciate;

- la sospensione dall'incarico a tutti i fini economici e normativi fino al passaggio in giudicato della sentenza;
- la revoca dall'incarico

### **Misure disciplinari nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione, da parte degli Amministratori, delle previsioni contenute nel Codice Etico e/o nel Modello ex Dlgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente informare il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le iniziative ritenute idonee secondo la gravità e le indicazioni della normativa vigente, tra cui ad esempio la convocazione dell'Assemblea dei soci.

### **Misure disciplinari nei confronti dei Sindaci e del Revisore Legale**

In caso di violazione, da parte di uno o più Sindaci, delle previsioni contenute nel Codice Etico e/o nel Modello ex Dlgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente informare il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali provvederanno ad assumere le iniziative ritenute idonee secondo la gravità e le indicazioni della normativa vigente, tra cui ad esempio la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

### **Misure disciplinari nei confronti dei componenti l'Organismo di Vigilanza**

In caso di violazione, da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, delle previsioni contenute nel Codice Etico e/o nel Modello ex Dlgs. 231/2001 o nel caso del venir meno dei requisiti di onorabilità o professionalità o di inadempienza o negligenza nell'incarico, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere le iniziative ritenute idonee secondo la gravità fino alla revoca dell'incarico nel caso di gravi inadempienze e alla nomina di nuovi componenti e/o dell'intero organismo.

### **Misure disciplinari nei confronti dei collaboratori esterni, fornitori e partner**

Ogni comportamento messo in atto da collaboratori esterni, fornitori e /o partner del Porto Turistico di Capri Spa, in contrasto con le previsioni del Modello ex Dlgs. 231/01 e/o del Codice etico, potrà determinare, grazie a quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale. Si richiamano comunque le disposizioni dell'articolo 1453 e seguenti del Codice Civile in relazione alla risolvibilità del contratto per inadempimento.

### **Modifiche ed Aggiornamento periodico**

Porto Turistico di Capri Spa provvede ad aggiornare ed apportare le dovute modifiche per integrare le previsioni del presente Sistema sanzionatorio. Ogni modifica o integrazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione e ne viene data notizia secondo le modalità di diffusione previste dal modello.

### **Diffusione del Sistema Sanzionatorio**

Porto Turistico di Capri Spa si impegna a far conoscere e diffondere il presente sistema sanzionatorio a tutti i suoi destinatari, interni ed esterni.

Le prescrizioni del presente sistema sanzionatorio saranno oggetto, nel loro insieme e/o in distinte in specifiche sezioni, di periodiche iniziative di formazione e sensibilizzazione assieme ai contenuti del Codice Etico.

Il presente Sistema Sanzionatorio è portato a conoscenza di tutti gli interessati interni ed esterni sul sito aziendale nella sezione “*Società trasparente*” e anche attraverso la sua disponibilità presso gli uffici amministrativi del Porto.