

## FONDAZIONE FESTIVAL PUCCINIANO

### Codice Sanzionatorio

#### MISURE APPLICABILI IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONE EX D.LGS. N. 231/01 E DEL CODICE ETICO

#### 1. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

##### 1.1. Principi

Art. 2104 C.C.: *“Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quella superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”*.

Art. 2105 C.C.: *“Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio”*.

L'art. 2104 c.c. in particolare, individuando il dovere di “diligenza” a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro deve osservare nello svolgimento del proprio lavoro le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di dette disposizioni il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione.

L'art. 2015 disciplina il dovere di “fedeltà” del lavoratore nei confronti della Fondazione.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti concessi al potere sanzionatorio imposti dalla Legge n. 300 del 1970 (c.d. “Statuto dei lavoratori”) e dalla contrattazione collettiva di settore, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, il sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:

- a) il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e informazione;
- b) le sanzioni non possono comportare mutamenti definitivi del rapporto di lavoro, e devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;
- c) la multa non può essere di importo superiore a 4 ore della retribuzione base;

- d) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i 10 giorni;
- e) deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito.

Le norme del Codice Etico e le prescrizioni del "Modello 231" costituiscono parte integrante delle obbligazioni contrattuali del personale ai sensi dell'articolo 2104 del C.C. (Diligenza del prestatore di lavoro) e dell'articolo 2105 C.C. (Obbligo di fedeltà) di seguito riportati.

In ragione della loro valenza disciplinare, il codice etico e le procedure il cui mancato rispetto si intende sanzionare sono espressamente inseriti nel regolamento disciplinare aziendale e comunque formalmente dichiarati vincolanti mediante adeguata informazione a tutti i destinatari, nonché esposti, così come previsto dall'art. 7, co. 1, Legge n. 300/1970, "mediante affissione in luogo accessibile a tutti", evidenziando esplicitamente le sanzioni collegate alle diverse violazioni.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Codice Etico e nel "Modello 231", sono definiti pertanto come illeciti disciplinari e conseguentemente sanzionati secondo quanto previsto nel "CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLE FONDAZIONI LIRICHE E SINFONICHE", in quanto in contrasto con gli obblighi in esso previsti di conformarsi ai regolamenti interni e alle prescrizioni della Fondazione in genere.

Con riferimento espresso all'irrogazione di sanzioni nei riguardi del personale dipendente, esse rispettano le procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori e dal "CCNL".

In relazione a quanto sopra, il "Modello 231" e il Codice Etico fanno riferimento alle categorie di fatti sanzionabili secondo quanto previsto dall'apparato sanzionatorio esistente di seguito descritto, reso efficace attraverso idonea informativa e comunicazione al personale dipendente.

Tali categorie rappresentano e descrivono i comportamenti sanzionati mentre i provvedimenti disciplinari in concreto stabiliti per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità, sono regolamentati dal CCNL citato.

## 1.2. Provvedimenti disciplinari

In particolare, in applicazione delle previsioni contenute nel CCNL, intitolato "Provvedimenti Disciplinari", all'art. 33, si prevede che:

### *Art. 33 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI*

*Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della gravità, con:*

- a) rimprovero verbale;*
- b) rimprovero scritto;*

- c) multa non superiore a 3 ore di stipendio;
- d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo fino a 5 giorni;
- e) sospensione dallo stipendio e dal lavoro per un periodo non superiore a 10 giorni;
- f) licenziamento senza preavviso e con la perdita della relativa indennità.

*Le sospensioni di cui alle lettere d) e e) possono applicarsi a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b) e c).*

*Il provvedimento di cui alla lettera f) si applica nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto che siano così gravi da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro.*

La mancata osservanza delle prescrizioni del modello e del codice etico, ai fini di specie, per i lavoratori dipendenti della Fondazione, si traduce, secondo quanto previsto nel CCNL, nelle seguenti conseguenze sanzionatorie:

- 1) Secondo la "gradualità" prevista dall'articolo 33 del CCNL, per ciascuna fattispecie di seguito indicata, incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE, RIMPROVERO SCRITTO E MULTA FINO ALL'IMPORTO DI TRE QUOTE ORARIE DELLA RETRIBUZIONE BASE, il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una esecuzione negligente del lavoro affidato in contrasto con quanto disposto dallo Statuto dei Lavoratori;
- 2) Incorre, inoltre, anche nel provvedimento della SOSPENSIONE, il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, commettendo "recidiva", dovendosi ravvisare in tale comportamento le ipotesi dell'art. 33 del CCNL il quale prevede che "Le sospensioni di cui alle lettere d) e e) possono applicarsi a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b) e c)".

3) Incorre, infine anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi, nei termini di cui all'art. 33 del CCNL, ravvisare nel suddetto comportamento, una condotta *"colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto che siano così gravi da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro"*.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Consiglio di Amministrazione.

## **2. Misure nei confronti degli amministratori e dei membri del Collegio dei Revisori**

Nel caso di violazione del Codice Etico e del Modello da parte di Amministratori e Revisori della Fondazione, l'OdV ne informerà gli organi sociali competenti e non specificamente in conflitto, con le conseguenze di volta in volta stabilite dalla normativa vigente.

Nell'ipotesi in cui siano stati condannati Amministratori o Revisori, quali autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Fondazione, si procederà, ai sensi del codice civile, per deliberare in merito alla revoca del mandato ed alle azioni di responsabilità commesse.

## **3. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni**

La violazione da parte di partner commerciali, consulenti e collaboratori, degli altri destinatari e comunque di soggetti aventi rapporti contrattuali con la Fondazione, delle disposizioni e delle procedure previste dal Modello o dal Codice Etico, o l'eventuale commissione accertata, nell'ambito dei rapporti con la stessa, dei reati contemplati dal D.lgs. n. 231/01, sarà sanzionata secondo quanto previsto in specifiche clausole "sanzionatorie" contrattuali iscritte nei relativi contratti.

Conseguentemente, al momento della stipula di contratti di fornitura, di acquisto di beni, appalto di servizi e lavori, incarichi di consulenza, di collaborazione, di agenzia, distribuzione o rappresentanza commerciale, ecc., verranno predisposte apposite clausole, con le quali il terzo – nei rapporti con la Fondazione – si obblighi a rispettare i principi e le prassi operative definite nel Modello nonché ad adottare, per quanto di propria competenza, procedure aziendali c/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto. L'inadempimento

di tali obblighi, rappresentando una violazione grave ed essenziale, darà alla Fondazione il diritto di sospendere l'esecuzione del contratto, nonché di recedere unilateralmente dallo stesso o di considerarlo comunque risolto, fermo restando il dovere del terzo di risarcire i danni subiti dalla Fondazione stessa.

#### **4. Misure nei confronti dell'OdV.**

La violazione da parte dell'OdV, delle disposizioni e delle procedure previste dal Modello o dal Codice Etico, o l'eventuale commissione accertata, nell'ambito dei rapporti con la stessa, dei reati contemplati dal D.lgs. n. 231/01, sarà sanzionata secondo quanto previsto in specifiche clausole "sanzionatorie" contrattuali iscritte nei relativi contratti. Nel caso in cui il rapporto con la Fondazione sia di lavoro subordinato, si applicheranno le disposizioni di cui al precedente capitolo "1".

#### **5. Registro delle sanzioni**

La Fondazione si dota di un registro delle "sanzioni 231" aggiornato con le sanzioni comminate ai soggetti di cui ai punti precedenti che, con periodicità almeno semestrale, dovrà essere sottoposto alla visione dell'OdV.

#### **6. Modifiche del sistema sanzionatorio**

Tutte le modifiche al presente sistema sanzionatorio dovranno essere adottate dal CdA previa acquisizione del parere da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Le modifiche dovranno essere portate a conoscenza a tutti i soggetti destinatari dell'applicazione delle disposizioni in esso contenute anche attraverso la diffusione via email e/o la pubblicazione sul sito internet aziendale e/o nella bacheca aziendale e/o comunque con altro mezzo ritenuto idoneo purchè in grado di assicurarne la conoscenza.

