

ISTITUTO

MARYMOUNT

Via Nomentana - Roma

**MODELLO
ORGANIZZATIVO
E DI GESTIONE**

Sistema Sanzionatorio

**Redatto secondo
il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231**

SISTEMA SANZIONATORIO

1 Il presente sistema sanzionatorio identifica le sanzioni previste per le infrazioni ai principi di comportamento contenuti nel Codice Etico e nei documenti da esso richiamati (legge, contratto collettivo, norme e procedure interne all'Istituto).

2 L'applicazione del presente sistema sanzionatorio presuppone la sola violazione del sistema interno delle regole; pertanto essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato.

3 Resta salva la facoltà per l'Istituto di rivalersi per ogni danno o responsabilità che allo stesso possa derivare da comportamenti illeciti dei propri addetti.

4 La violazione da parte dei lavoratori subordinati delle singole regole comportamentali di cui al presente Codice Etico costituisce infrazione disciplinare ai sensi dell'art. 7 dello statuto dei lavoratori, sicché il procedimento disciplinare sarà regolato dal medesimo articolo 7 e dalla contrattazione collettiva di lavoro. Nei casi di maggiore gravità potrà essere applicata anche la sanzione del licenziamento per giusta causa, ricorrendo i presupposti di cui all'art. 2119 cod. civ.

5 Ogni violazione delle regole del Modello Organizzativo applicabili a collaboratori esterni è sanzionata secondo le norme legali e contrattuali che regolano i rispettivi rapporti.

6 Per ogni tipologia di violazione (dipendenti, fornitori, componenti degli organi) l'OdV, in base alle norme vigenti, non ha il potere di infliggere direttamente sanzioni al personale, sicché la formale adozione dei provvedimenti spetta a alle figure che ne sono statutariamente competenti. In caso di eventuale rifiuto di costoro ad assecondare le istanze sanzionatorie dell'OdV, spetta a quest'ultimo, nella sua insindacabile autonomia ed indipendenza, valutare le conseguenze.

7 Premesso che, anche in base alla dottrina ed alla giurisprudenza di diritto del lavoro, la gravità di un illecito dev'essere valutata in concreto ed in relazione a tutte le circostanze del caso, il sistema disciplinare proprio del Modello Organizzativo dell'Istituto secondo il decreto 231/01 si basa sulla distinzione degli illeciti disciplinari in tre categorie, cui segue una reazione diversa da parte dell'Istituto.

8 Categoria 1: violazioni di gravità notevole (sanzionate con i provvedimenti disciplinari più severi previsti dalla legge in relazione alla tipologia contrattuale applicabile):

- commissione di atti per i quali il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede la sanzione del licenziamento disciplinare;
- gravi violazioni del Codice Etico, in modo tale da ledere irreparabilmente la fiducia nella capacità dell'addetto di rispettare i principi posti alla base dell'attività dell'Istituto;
- gravi violazioni delle regole e procedure per la sicurezza sul lavoro, tali da mettere in pericolo l'incolumità propria o di colleghi di lavoro;
- atti idonei a mettere a repentaglio l'immagine dell'Istituto di fronte al mondo esterno;
- gravi violazioni alle procedure del sistema qualità, tali da mettere in pericolo il mantenimento della certificazione di qualità;
- gravi o reiterate violazioni degli obblighi propri del personale scolastico, come configurati dalle norme amministrative sull'ordinamento scolastico (ad esempio: sistematica violazione dell'obbligo d'imparzialità, violazione delle norme sulla tenuta della documentazione scolastica, grave violazione della privacy per dati sensibili relativi agli alunni).

9 Categoria 2: violazioni di gravità media (sanzionate con provvedimenti disciplinari non definitivi, in base alla tipologia contrattuale applicabile):

- commissione di atti per i quali il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede sanzioni diverse dal licenziamento disciplinare;
- violazioni del Codice Etico, tali da mettere in dubbio la fiducia nella capacità dell'addetto di rispettare i principi posti alla base dell'Istituto;

- violazioni delle regole e procedure per la sicurezza sul lavoro, non tali da mettere in pericolo l'incolumità propria o di colleghi di lavoro;
- atti idonei a danneggiare l'immagine dell'Istituto di fronte al mondo esterno;
- violazioni alle procedure del sistema qualità, accertate dal sistema interno degli audit e dei controlli, che non siano tali da mettere in pericolo il mantenimento della certificazione di qualità;
- non gravi ovvero episodiche violazioni degli obblighi propri del personale scolastico, come configurati dalle norme amministrative sull'ordinamento scolastico.

10 Categoria 3: violazioni di gravità lieve (sanzionate con semplici richiami o richiesta di attenzione): comprende tutti i comportamenti non corretti che non rientrano nelle due categorie precedenti.