

Sistema Disciplinare
Fondazione Teatro del Maggio Musicale Fiorentino

Rev.	Data	Descrizione modifica
00	30.01.2023	Prima stesura

Indice

1. <i>IL SISTEMA DISCIPLINARE DELLA FONDAZIONE</i>	3
2. <i>NORMATIVA DI RIFERIMENTO</i>	3
3. <i>SISTEMA SANZIONATORIO</i>	5

1. IL SISTEMA DISCIPLINARE DELLA FONDAZIONE

In conformità all'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e al vigente Contratto Collettivo di Lavoro per il personale dipendente dalle Fondazioni Lirico Sinfoniche, si portano a conoscenza dei lavoratori le seguenti norme disciplinari relative sia alla procedura di contestazione delle infrazioni disciplinari, sia alle sanzioni applicabili.

Il presente Sistema Disciplinare è affisso presso le bacheche presenti nei locali della Fondazione. È conservato presso l'Ufficio delle Risorse Umane che provvederà a dare idonea comunicazione e diffusione di eventuali modifiche ed integrazioni che dovessero intervenire in seguito, nonché a consegnare copia del testo aggiornato agli interessati che ne facessero richiesta. Viene consegnato in copia al personale neoassunto, il quale si impegna a rispettarne le prescrizioni ivi contenute, sottoscrivendo contestualmente una dichiarazione.

2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Di seguito si richiamano le disposizioni delle diverse fonti che costituiscono le norme disciplinari a cui fa riferimento il presente Sistema disciplinare, e che rappresentano casistiche a titolo esemplificativo e non esaustivo.

2.1. Lo statuto dei Lavoratori

In ambito aziendale si applicano le disposizioni dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 "*Statuto dei Lavoratori*" e successive modificazioni ed integrazioni in quanto compatibili.

2.2. Il Codice Civile

Il presente Sistema Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni di diritto privato del Codice Civile in materia di diligenza del prestatore di lavoro subordinato, obbligo di fedeltà, direzione dell'impresa e sanzioni disciplinari, ed in particolare i seguenti articoli:

Articolo 2104 "Diligenza del prestatore di lavoro"

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello 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 dal quali gerarchicamente dipende.

Articolo 2105 "Obblighi di fedeltà"

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.

Articolo 2106 "Sanzioni disciplinari"

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme corporative.

2.3. Il Decreto Legislativo n. 81/2008

Il presente Sistema Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni di cui al Decreto Legislativo n. 81/2008 ed in particolare quanto previsto dagli articoli 18 (Obblighi del datore di lavoro e del dirigente), 19 (Obblighi del preposto) e 20 (Obblighi dei lavoratori).

2.4. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente dalla Fondazione del Teatro del Maggio Musicale Fiorentino

Il presente Sistema Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni contenute nell'articolo 33 "Provvedimenti disciplinari" del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per il personale dipendente della Fondazione del Teatro del Maggio Musicale Fiorentino.

2.5. Il Contratto integrativo per il personale dipendente dalla Fondazione del Teatro del Maggio Musicale Fiorentino

Il presente Codice Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni contenute nell'articolo 7 "Diritti e Doveri" del Contratto Integrativo per il personale dipendente della Fondazione del Teatro del Maggio Musicale Fiorentino.

2.6. Il Codice Etico e il Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01

Il presente Sistema Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (Modello 231), redatto ai sensi del Decreto Legislativo 231/01 recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", comprese tutte le procedure, i protocolli, le disposizioni, gli ordini di servizio, le deleghe, le istruzioni e le circolari interne, individuate al fine di disciplinare le attività potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal citato Decreto.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- inosservanza delle disposizioni previste dal Modello 231;

- mancata o non veritiera conduzione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai protocolli in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- omessa vigilanza dei soggetti in “posizione apicale” sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello 231;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello 231;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza.

3. SISTEMA SANZIONATORIO

3.1. Sanzioni Disciplinari

Le mancanze dei lavoratori possono essere punite a seconda della gravità con:

- a. rimprovero verbale;
- b. rimprovero scritto;
- c. multa non superiore a 3 ore dello stipendio;
- d. sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per un periodo fino a 5 giorni;
- e. sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a 10 giorni;
- f. licenziamento senza preavviso e con perdita della relativa indennità.

I provvedimenti di cui sopra non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso.

3.2. Contestazione della mancanza disciplinare ed applicazione della sanzione

Si rimanda per le forme e le modalità del procedimento necessario all'applicazione delle sanzioni a quanto previsto dall'articolo 7, Legge n. 300/70, coordinato ed integrato con le previsioni del Contratto Collettivo di Lavoro vigente.

Per quanto non contemplato dal presente Sistema disciplinare trovano applicazione le norme legislative e contrattuali.