

SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

ex D.Lgs. n. 231/2001 ed ex L. 190/2012



Documento approvato con determinazione dell'Amministratore Unico n. 517 del 14 luglio 2023

SOMMARIO

1.	IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	3
1.1	Scopo del sistema disciplinare	3
2.	I DESTINATARI.....	3
3.	LE CONDOTTE RILEVANTI	4
4.	LE SANZIONI	5
4.1	Misure nei confronti dei Lavoratori subordinati (personale non dirigente).....	5
4.2	Misure nei confronti dei dirigenti	5
4.3	Misure nei confronti dei collaboratori esterni, lavoratori autonomi e terzi	5
4.4	Misure nei confronti degli Amministratori e del Collegio dei Sindaci/Revisore.....	6
4.5	Misure nei confronti del team di gestione delle segnalazioni di Whistleblowing	6
5.	CONTESTAZIONE ED IRROGAZIONE DELLA SANZIONE.....	6
6.	ALLEGATO 1 - TABELLA RIEPILOGATIVA DI RIFERIMENTO PER IL PERSONALE DIPENDENTE.....	8

1. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

1.1 Scopo del sistema disciplinare

Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001 e la Legge n. 190/2012 prevedono la necessità, ai fini dell'effettiva efficacia del Modello di organizzazione, Gestione e Controllo e del Piano Triennale della Prevenzione e della Corruzione e Trasparenza, che questi siano diffusi tra i portatori di interessi e vengano da questi rispettati, anche attraverso la previsione di apposite norme sanzionatorie cui ricorrere in caso di violazioni del Codice Etico e di Comportamento, del Modello e del Piano.

Il sistema Disciplinare è pertanto un allegato al Modello ed al Piano costituisce parte integrante ed imprescindibile degli stessi, in quanto tale è adottato con atto dall'organo di indirizzo politico dell'azienda, ai sensi dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e della L. 190/2012.

Le sanzioni contemplate dal presente sistema sanzionatorio e disciplinare vengono applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello e nel Piano e nei loro allegati indipendentemente dall'avvio di un procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria.

In particolare, per quanto riguarda il Personale dipendente, il presente Sistema disciplinare specifica, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nel capitolo dei provvedimenti disciplinari.

Le disposizioni il cui mancato rispetto si intende sanzionare (contenute nel Modello e nel Piano) sono adeguatamente rese note ed espressamente e formalmente dichiarate vincolanti per tutti i destinatari.

2. I DESTINATARI

Il presente Sistema disciplinare, nei limiti e in base alle condizioni stabiliti nel Piano e nel Modello, è rivolto a:

- componenti dell'Organo di indirizzo politico e dell'Organo di controllo amministrativo contabile e fiscale (Revisore dei Conti, Collegio dei Sindaci);
- lavoratori subordinati (tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato);
- collaboratori dell'Azienda a vario titolo e, più in generale, soggetti terzi (quali tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata, ad es. consulenti, collaboratori a progetto, appaltatori, subappaltatori, ovvero i contraenti ed i partner).

3. LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6 co. 2 lett. e) e 7 co. 4 lett. b) del dlgs. 231/2001 e della L. 190/2012, le sanzioni previste nel presente Sistema si applicano agli illeciti derivanti dal mancato rispetto delle procedure e delle prescrizioni previste o richiamate nella parte generale del Modello, nel Piano, nonché negli allegati e nel Codice Etico e di Comportamento aziendale, limitatamente a quanto rilevante ai fini del Dlgs. 231/2001, della L. 190/2012 e secondo quanto stabilito nel Modello e nel Piano stesso.

Ai fini del presente Sistema, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello e/o del Piano tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia degli stessi quali strumenti di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Dlgs.231/2001 e della L. 190/2012.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire gli elementi/circostanze delle possibili violazioni, che determinano la gravità della violazione:

- Elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- Rilevanza degli obblighi violati, stabiliti nelle procedure, nei regolamenti e nei contratti, nel PTCT aziendale, nel MOGC aziendale e nel Codice Etico e di Comportamento;
- Gravità del pericolo creato all'Azienda;
- Entità del danno attuale o potenziale creato all'Azienda dalla infrazione disciplinare;
- Livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica del soggetto che ha compiuto l'infrazione disciplinare;
- Presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- Eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- Carenze organizzative e gestionali che abbiano favorito la commissione dell'infrazione;
- In materia di impatto ambientale: gravità del danno o la concretezza del pericolo cagionato;
- In materia di salute e sicurezza sul lavoro: gravità *del concreto pericolo* per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- In materia di salute e sicurezza sul lavoro: gravità della lesione all'integrità fisica, anche dell'autore della violazione, qualificabile come grave o gravissima ai sensi dell'art. 583 co.1 del c.p..

4. LE SANZIONI

4.1 Misure nei confronti dei Lavoratori subordinati (personale non dirigente)

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello, e le violazioni dei doveri contenuti nel Codice Etico e di Comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano, sono definiti come illeciti disciplinari (vedasi la tabella con l'elencazione non esaustiva dei comportamenti rilevanti in allegato 1).

Nella tabella (all.1) sono trattate in maniera specifica le violazioni riguardanti la tutela del whistleblower (accertata da ANAC) ed i contenuti delle segnalazioni di whistleblowing.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori a fronte dei citati illeciti disciplinari saranno adottate da parte della funzione Risorse umane e sono quelle previste dalle sanzioni disciplinari già adottate dall'azienda, nel rispetto delle procedure e garanzie procedurali previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dai Contratti Collettivi per i dipendenti del settore di riferimento ("CCNL").

4.2 Misure nei confronti dei dirigenti

Ai dirigenti, in caso di violazioni compiute nell'espletamento delle proprie attività, o di adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e dei suoi allegati, a seconda della gravità dei fatti ai sensi dei criteri di cui all'art. 3 del presente documento, si dovranno applicare le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

Si considera rilevante ai fini disciplinari la mancata collaborazione con l'RPCT nella stesura e nella gestione del PTPCT aziendale.

Riguardo il rispetto della normativa sulla Trasparenza:

I dirigenti responsabili degli uffici della Società garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

Il mancato rispetto dell'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 costituisce illecito disciplinare.

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5- bis del D.lgs. 13/2013, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

4.3 Misure nei confronti dei collaboratori esterni, lavoratori autonomi e terzi

Nei confronti di terzi, a seconda della gravità dei fatti ai sensi dei criteri di cui all'art. 3 del presente documento, per quanto compatibili ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, possono essere irrogate le seguenti sanzioni:

- La diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Modello, nel PTPCT, nel Codice Etico e di Comportamento;

- L'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista in una percentuale non superiore al 10% del corrispettivo pattuito;
- La risoluzione del relativo contratto ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatesi in conseguenza di detti comportamenti.

4.4 Misure nei confronti degli Amministratori e del Collegio dei Sindaci/Revisore

In caso di violazioni del PTCPT e del Modello da parte dell'Amministratore Unico/Collegio dei Sindaci/Revisore l'RPCT e/o l'ODV sono tenuti ad informare l'Azionista.

A seconda della gravità dei fatti, ai sensi dei criteri di cui all'art. 3 del presente documento, l'Azionista adotterà ogni più opportuna iniziativa ai sensi del Codice civile (art. 2393 e 2393 bis c.c.) e della normativa applicabile e determinerà la sanzione ritenuta applicabile.

Qualora la violazione sia da imputare ai Sindaci viene informato l'Azionista che adotterà ogni iniziativa necessaria e determinerà la sanzione. Ricorrendo i presupposti di giusta causa i Sindaci possono essere revocati ex art 2400 c.c.

4.5 Misure nei confronti del team di gestione delle segnalazioni di Whistleblowing

Nel caso in cui il team di gestione delle segnalazioni non garantisca il necessario rispetto della riservatezza prevista per legge a seconda della qualifica si procede alla contestazione del comportamento ed alla relativa applicazione della sanzione secondo quanto previsto di seguito:

dirigente: la condotta è rilevante ai fini della valutazione della performance

personale: la condotta può comportare l'irrogazione della sanzione disciplinare della sospensione da 1 a 10 giorni secondo la gravità della mancanza commessa.

5. CONTESTAZIONE ED IRROGAZIONE DELLA SANZIONE

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire nella fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nel presente documento.

Ogni soggetto aziendale che rilevi la violazione, sia essa effettiva o presunta, dei principi e delle prescrizioni indicate o richiamati dal Modello, dal Piano, dal Modello e/o dal Codice Etico e di Comportamento, per come declinate nelle sanzioni in allegato al presente documento, segnala la circostanza all'Area del Personale che, con l'ausilio, se necessario per la valutazione, del RPCT e dell'ODV, provvederà alla attivazione del procedimento nel rispetto delle garanzie previste per legge e dal contratto di lavoro.

L'Area preposta alla trasparenza provvederà a segnalare eventuali mancanze rilevate in sede di verifica circa il rispetto degli obblighi di trasparenza.

Qualora la segnalazione riguardi un dirigente la valutazione ai fini dell'apertura del procedimento disciplinare verrà svolta dal Dirigente del Personale; se riguarda il Dirigente del Personale verrà valutata dall'Amministratore Unico.

Il procedimento si svolgerà come previsto dalla legge e dal contratto di lavoro.

Nel caso in cui la violazione venga contestata al team di gestione delle segnalazioni di whistleblowing la competenza a valutare l'avvio dell'iter di contestazione è dell'ODV sia con riferimento al personale dirigente che al restante personale. Una volta stabilita la necessità di avviare un procedimento disciplinare la procedura verrà seguita dagli Uffici competenti.

Qualora l'ODV o l'RPTC, in base alle rispettive competenze, riscontrino la violazione del Modello, del Piano, del Codice Etico e di Comportamento da parte dell'Amministratore Unico/Collegio dei Sindaci/Revisore, ne danno comunicazione formale nel caso di violazione da parte del vertice al Collegio dei Sindaci ed in caso di violazione da parte degli altri soggetti al Socio.

Qualora si riscontri la violazione del Modello, del Piano, del Codice Etico e di Comportamento da parte di un Terzo Destinatario il soggetto che rileva la violazione lo comunica formalmente al RUP che valuterà la circostanza e se del caso provvederà ai sensi del contratto.

6. ALLEGATO 1 - TABELLA RIEPILOGATIVA DI RIFERIMENTO PER IL PERSONALE DIPENDENTE

Rimprovero verbale	Rimprovero scritto	Sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo fino a 10 giorni	Licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso	Licenziamento senza indennità sostitutiva del preavviso
Violazione procedure interne o comportamento non conforme a Codice Etico e di comportamento, MOGC e PTPCT	Violazione ripetuta delle procedure interne o comportamento non conforme a Codice Etico e di comportamento, MOGC e PTPCT	Violazione delle procedure interne o comportamento non conforme a Codice Etico e di comportamento, MOGC e PTPCT che procuri un danno o esponga la società ad un pericolo	Comportamento non conforme al Codice Etico e di comportamento, MOGC e PTPCT diretto al compimento di un reato	Comportamento in violazione del Codice Etico e di comportamento, MOGC e PTPCT che hanno portato alla condanna con sentenza passata in giudicato della Società e concreto danno all'immagine
Mancata comunicazione della situazione di conflitto di interesse	Mancata astensione in caso di conflitto di interessi	Favoreggiamento di terzi in una situazione di conflitto di interessi	Richiesta o accettazione di danaro o altre utilità per favorire un soggetto con il quale sussiste una situazione di conflitto di interessi	
	mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi, con riguardo ai rapporti con la P.A.	Svolgimento di mansioni e attività, anche a titolo gratuito, in contrasto con gli interessi dell'Azienda		

Rimprovero verbale	Rimprovero scritto	Sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo fino a 10 giorni	Licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso	Licenziamento senza indennità sostitutiva del preavviso
	Mancata partecipazione e frequenza ai corsi di formazione in materia di D.I.vo 231/01.	omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno del proprio ufficio al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio di reato, qualora da tale omissione derivi un danno per la Società		
Ritardo ingiustificato nel riscontro delle richieste di dati e documenti da parte di RPCT/ODV	Mancata collaborazione con RPCT/ODV Ostruzionismo nei confronti di RPCT/ODV			
		elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, distruzione o l'alterazione della documentazione prevista nelle procedure aziendali		

Rimprovero verbale	Rimprovero scritto	Sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo fino a 10 giorni	Licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso	Licenziamento senza indennità sostitutiva del preavviso
Mancato rispetto delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza sul lavoro	Mancato rispetto delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza sul lavoro ove sia derivato un rischio, anche potenziale, per altri lavoratori	Mancato rispetto delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza sul lavoro ove non sia derivato un danno o un pregiudizio all'Azienda, agli utenti o ai terzi	Mancato rispetto delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza sul lavoro ove sia derivato un danno o un pregiudizio all'Azienda, agli utenti o ai terzi	
		omessa comunicazione all'Azienda circa un avvenuto rinvio a giudizio ovvero, con riferimento all'attività lavorativa, l'apertura di indagini preliminari o la sottoposizione ad azione penale o il ricevimento di informazione di garanzia	condanna penale passata in giudicato, per condotta non direttamente riconducibile al rapporto di lavoro, né connessa allo stesso, quando il fatto di reato può comunque assumere rilievo ai fini della lesione del vincolo fiduciario posto alla base del rapporto di lavoro	condanna penale passata in giudicato, in relazione alla quale è prevista l'interdizione dai pubblici uffici ovvero l'estinzione del rapporto di lavoro.
Mancata trasmissione delle dichiarazioni richieste dall'Azienda	Falsità delle dichiarazioni richieste dall'Azienda			

Rimprovero verbale	Rimprovero scritto	Sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo fino a 10 giorni	Licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso	Licenziamento senza indennità sostitutiva del preavviso
		Violazione delle tutele del whistleblower	Violazione delle tutele del whistleblower di particolare gravità	
		Colpa grave nella segnalazione di whistleblowing		
		Condanna penale in primo grado causata dai contenuti diffamatori e calunniosi della segnalazione di whistleblowing.	Condanna penale passata in giudicato per calunnia o diffamazione causata dai contenuti di una segnalazione di whistleblowing	Condanna penale passata in giudicato per calunnia o diffamazione causata dai contenuti di una segnalazione di whistleblowing, che ha determinato un concreto danno di immagine all'azienda