

## CODICE SANZIONATORIO

Allegato **3** al Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 Giugno 2001 n° 231

In vigore dal:

30/04/2014

Precedenti versioni:

PRIMA EMISSIONE

Approvazione:

Delibera C.d.A n° 29 del 30/04/2014

## Sommaro

1.	IL SISTEMA SANZIONATORIO .....	3
1.1.	Premessa .....	3
1.2.	I CCNL di riferimento in ATER TREVISO .....	3
1.3.	Criteri generali di irrogazione delle sanzioni .....	3
1.4.	Ambito soggettivo ed oggettivo delle sanzioni .....	4
1.5.	Tipologie di condotte censurabili messe in atto da parte di dipendenti e relative sanzioni .....	5
1.6.	Tipologie di Condotte censurabili messe in atto da Dirigenti e relative sanzioni applicabili .....	7
1.7.	Misure disciplinari nei confronti degli amministratori .....	7
1.8.	Misure disciplinari nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale .....	7
1.9.	Misure nei confronti di collaboratori esterni e fornitori .....	8

## 1. IL SISTEMA SANZIONATORIO

### 1.1. Premessa

L'art. 6 del Decreto legislativo 231/2001- nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione e alla efficace attuazione di un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati da tale normativa - ha previsto l'introduzione di *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

Emerge, quindi, la rilevanza del sistema disciplinare quale fattore essenziale del Modello di organizzazione e gestione ai fini dell'applicabilità all'ente della "esimente" prevista dalla citata disposizione di legge.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto legislativo 231/2001.

Quanto sancito nel Sistema Sanzionatorio di ATER TREVISO è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'ente ed è stato sottoposto al vaglio delle RSU.

### 1.2. I CCNL di riferimento in ATER TREVISO

Il CCNL Federambiente, a cui fa riferimento ATER TREVISO nei rapporti di lavoro con i propri dipendenti, all'art. 36 illustra la disciplina dei provvedimenti disciplinari.

*1 -Le mancanze dei lavoratori possono essere punite secondo la loro gravità come segue:*

- a) rimprovero verbale;*
- b) rimprovero scritto;*
- c) multa in misura non superiore a quattro ore della retribuzione base;*
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da uno a dieci giorni;*
- e) licenziamento con preavviso e con indennità;*
- f) licenziamento senza preavviso e con indennità.*

Il CCNL (approvato con delibera n. 327 del 9/10/1996 e modificato con delibera n. 61 del 17/03/2004), prevede le modalità di applicazione delle sanzioni.

Per quanto attiene la regolamentazione dei rapporti dei Dirigenti si fa riferimento al Contratto Federmanager CCNL dei Dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità.

Le indicazioni previste dal presente Codice, dunque, fanno espresso richiamo alla normativa contrattuale vigente nonché alle altre disposizioni dello Statuto e della legislazione vigente (es. codice civile e L.300/70), le quali rappresentano fonti normative primarie rispetto a quelle regolamentari contenute nel presente codice.

### 1.3. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Il procedimento per l'irrogazione della sanzione disciplinare dovrà tenere conto dello status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione rilevato saranno proporzionate alla gravità delle mancanze e, comunque, definite in base ai seguenti criteri generali:

- valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo, colpa, negligenza ed imperizia;
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante dall'ente, anche in relazione all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;

- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare il reato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà essere per quanto possibile, ispirata ai seguenti principi:

- tempestività ed immediatezza,
- proporzionalità tra sanzione applicata e gravità della condotta,
- corrispondenza tra addebito contestato e fatto sanzionato,
- motivazione,
- equità.

Il datore di lavoro che intende esercitare –sempre e solo secondo buona fede- il potere di irrogare sanzioni disciplinari in presenza di un comportamento del lavoratore censurabile sotto il profilo disciplinare, ha l'obbligo di rispettare il procedimento contemplato dall'art. 7 della Legge 300/70 (cosiddetto "Statuto dei lavoratori"), diretto a garantire la difesa dell'interessato, nonché le specifiche norme contrattuali vigenti.

Saranno sempre assicurati i principi fondamentali della contestazione dell'addebito alla persona inquisita ed il suo diritto alla difesa con l'assegnazione di opportuni tempi per poterla effettuare e quant'altro necessario per poter partecipare attivamente al relativo procedimento disciplinare, in accordo alle disposizioni del contratto di lavoro applicato ed a quelle generali dettate da norme e leggi, le quali rappresentano fonti primarie alle quali il presente codice non può derogare.

Le procedure contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate a tutti i dipendenti mediante distribuzione (cartacea e/o informatica) in una modalità che sia accessibile a tutti.

Il presente Codice deve essere affisso nelle bacheche aziendali, unitamente al Codice Etico.

Le sanzioni per le violazioni commesse sono adottate dagli organi che risultano competenti alla luce delle attribuzioni loro conferite dallo Statuto o dai regolamenti interni dell'ente. In particolare, le sanzioni nei confronti di tutti i dipendenti verranno irrogate dal Direttore ATER TREVISO con propria formale decisione.

Le sanzioni verso gli altri soggetti sono irrogate come specificato nel seguito del presente Codice Disciplinare.

Ogni violazione del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico dovrà essere tempestivamente comunicata all'Organismo di Vigilanza. Il dovere di segnalazione spetta a tutti i destinatari del presente Codice Disciplinare.

#### **1.4. Ambito soggettivo ed obiettivo delle sanzioni**

Sono soggetti al presente sistema disciplinare il Presidente del Consiglio di Amministrazione, gli Amministratori, i Sindaci componenti il Collegio Sindacale, il Direttore Generale, i Dirigenti, tutti i dipendenti, i collaboratori, i fornitori, i consulenti, gli appaltatori nonché tutti coloro che, a qualunque titolo, entrino in rapporto con l'ente e, per tale ragione, siano obbligati all'osservanza del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale di ATER TREVISO, che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello Organizzativo;

- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dalle procedure e normative aziendali e dai protocolli vigenti in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni delle procedure aziendali;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, ivi incluso l'Organismo di Vigilanza;
- violazione degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza, come previsti dall'apposito protocollo facente parte del modello.

Le tipologie di condotte censurabili sono meglio dettagliate nei paragrafi successivi.

### **1.5. Tipologie di condotte censurabili messe in atto da parte di dipendenti e relative sanzioni**

La violazione delle disposizioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno, nel rispetto, in particolare degli artt. 2104, 2106 e 2118 del Codice Civile, dell'art. 7 della legge n. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori"), della legge n. 604/1966 e successive modifiche ed integrazioni sui licenziamenti individuali nonché dei contratti collettivi di lavoro sino all'applicabilità dell'art. 2119 del codice civile che dispone la possibilità di licenziamento con preavviso per giusta causa.

Le sanzioni irrogabili sono quelle individuate nel Codice Disciplinare di cui al CCNL Federambiente, nel rispetto comunque di quanto previsto e disciplinato dallo Statuto dei Lavoratori.

Ciò premesso, si indicano qui di seguito le sanzioni per la violazione delle regole indicate dal Modello Organizzativo (di cui il Codice Etico è parte integrante):

- *Sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo massimo pari a 4 ore.* Si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri indicati, in caso di reiterata violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico ovvero per l'adozione (o omissione), nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle relative prescrizioni.
- *Sanzione disciplinare della Sospensione dal lavoro* con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg. Si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri indicati, qualora nel commettere le violazioni che comportano l'applicazione delle sanzioni più lievi di cui al precedente paragrafo, si arrechi danni dall'ente o la si esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per quanto attiene l'integrità dei propri beni (possibile sanzione pecuniaria o interdittiva).
- *Sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso e con indennità.* Si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri indicati, al lavoratore che, nel compiere delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento, non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo, diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01, configurando con tale comportamento la determinazione di un danno rilevante o di una situazione di notevole pregiudizio per l'ente.
- *Sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso e con indennità.* Si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri indicati, al lavoratore che, nel compiere delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello Organizzativo, tale da determinare a carico dell'ente le misure previste dal D.Lgs.231/01, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'ente nei suoi confronti e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'ente.

**- CODICE SANZIONATORIO -**

Di seguito si delineano le tipologie di condotte censurabili poste in essere da soggetti subordinati a cui seguono le relative sanzioni che il datore di lavoro ATER TREVISO dovrà individuare.

Tipologie di condotte dei soggetti dipendenti	Possibili sanzioni applicabili
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Amministrativo (CdA) nelle attività organizzative ed operative.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa di importo massimo pari a 4 ore</li> <li>- Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg</li> </ul>
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa di importo massimo pari a 4 ore</li> </ul>
Omissioni di comportamenti prescritti e formulati nel Modello, che espongono l'ente alle situazioni di potenziali rischi di reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa di importo massimo pari a 4 ore</li> <li>- Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg</li> </ul>
Inosservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione, che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e/o modifiche.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nei casi più lievi: Sospensione lavoro</li> <li>- Licenziamento con preavviso e con indennità</li> </ul>
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa di importo massimo pari a 4 ore</li> <li>- Se la condotta è reiterata: Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg</li> </ul>
Omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche, che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici (art. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Multa di importo massimo pari a 4 ore</li> <li>- Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg</li> <li>- Nei casi più gravi di realizzazione del reato presupposto: Licenziamento con preavviso e con indennità</li> <li>- Licenziamento senza preavviso e con indennità</li> </ul>
Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg</li> <li>- Se la reiterazione prosegue anche dopo la precedente sanzione: Licenziamento con preavviso e con indennità</li> <li>- Licenziamento senza preavviso e con indennità</li> </ul>
Omessa segnalazione, al proprio superiore e/o all'Organismo di Vigilanza, delle inosservanze ed irregolarità, anche commesse anche da soggetti apicali, o delle potenziali situazioni di rischio avvertita nello svolgimento delle attività.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa di importo massimo pari a 4 ore</li> </ul>

La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tenere conto della gravità e della reiterazione delle condotte.

La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

### **1.6. Tipologie di Condotte censurabili messe in atto da Dirigenti e relative sanzioni applicabili**

Il mancato rispetto delle disposizioni del Modello Organizzativo da parte dei Dirigenti, a seconda della gravità delle infrazioni e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà giustificare l'adozione di provvedimenti come di seguito specificato.

Qualora il Dirigente violi le disposizioni del Modello ponendo in essere condotte, commissive od omissive, che, valutate complessivamente sulla base dei principi di proporzionalità e ragionevolezza, avrebbero comportato, per le altre categorie di lavoratori subordinati, il licenziamento ovvero, comunque, impedisca dolosamente, nell'area di propria competenza, l'applicazione delle misure previste dal Modello medesimo, il suo rapporto con l'azienda sarà risolto, conformemente alle previsioni (licenziamento con contestuale motivazione) del C.C.N.L. di settore vigente.

La valutazione e la decisione circa le sanzioni applicabili ai Dirigenti, così come l'annotazione di eventuali infrazioni, spetta al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

### **1.7. Misure disciplinari nei confronti degli amministratori**

ATER TREVISO valuta con estremo rigore ogni violazione presente nel Modello realizzata da coloro che rivestono ruoli di vertice in seno all'ente, e che, per tale ragione, sono più in grado di orientare l'etica aziendale e l'operato di chi opera nell'ente ai valori di correttezza, legalità e trasparenza.

Nei confronti del Presidente del CdA e di amministratori che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione, con astensione del soggetto interessato, a seguito di consultazione dell' Organismo di Vigilanza<sup>1</sup>, deve applicare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo e del principio di tempestività, ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni:

- Richiamo scritto;
- Sanzione pecuniaria per un importo che sarà determinato dal CdA collegialmente.

Nel caso di violazioni commesse dall'Amministratore Unico dell'ente (laddove nominato), la valutazione sarà rimessa direttamente alla Giunta Regionale.

Nei casi più gravi, e comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia dell'ente, spetta alla Giunta Regionale la valutazione delle cause di decadenza o di revoca dalla carica, procedendo ai sensi dello Statuto ed, eventualmente, dell'art. 2393 codice civile (azione sociale di responsabilità).

### **1.8. Misure disciplinari nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale.**

Qualora a commettere la violazione siano uno o più Sindaci, il Presidente del CdA, previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, deve convocare una seduta straordinaria nella quale valutare, unitamente agli altri membri del Collegio non coinvolti, le violazioni e proporre le misure disciplinari nel rispetto dei principi di gradualità, proporzionalità e di tempestività.

Il CdA, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone alla Giunta Regionale l'adozione dei provvedimenti di decadenza o di revoca dalla carica, ai sensi dello Statuto vigente.

<sup>1</sup> L'OdV, in presenza di violazioni commesse da un componente del CdA o da un Amministratore, deve predisporre una relazione scritta al CdA, inviata per conoscenza anche al Collegio Sindacale, contenente:

- La descrizione della condotta contestata;
- L'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- Le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- Gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

**1.9. Misure nei confronti di collaboratori esterni, fornitori ed appaltatori**

Nei confronti di tutti coloro che operano in qualità di collaboratori esterni, lavoratori autonomi, fornitori o come appaltatori di ATER TREVISO, valgono le seguenti disposizioni. Ogni comportamento posto in essere da tali soggetti, che risulti in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello Organizzativo, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'ente, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal citato decreto.

A tale scopo, l'ente prevede l'inserimento in ogni contratto o convenzione una clausola relativa all'obbligo di conoscenza del Codice Etico e del Modello (per le parti applicabili al contratto) e delle conseguenze in caso di loro inosservanza.

La decisione della risoluzione contrattuale e l'eventuale azione di risarcimento del danno, spetta al soggetto titolare del potere di firma del relativo contratto.