

**AZIENDA SPECIALE
DELLA PROVINCIA DI SONDRIO**

SISTEMA DISCIPLINARE
rev. 03

Approvato dal Consiglio di Amministrazione 08/02/2023

Sommario

Premessa	3
1. Campo di applicazione	3
2. Responsabilità di applicazione	4
3. Modalità Operative.....	4
3.1 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti	4
3.2 Misure nei confronti dei Dirigenti	5
3.3 Misure nei confronti di Amministratori	6
3.4 Misure nei confronti del responsabile di prevenzione della corruzione	6
3.5 Misure nei confronti di altri collaboratori (inclusi consulenti ed outsourcer).....	7

Premessa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un sistema sanzionatorio che prefigura forme di responsabilità amministrativa delle società per i reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio.

In tali casi, la responsabilità della Azienda speciale della Provincia di Sondrio (di seguito PFP) è esclusa qualora si riesca a dar prova dell'adozione e dell'efficace attuazione, prima della commissione del reato, di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Tali modelli consistono in regole e misure operative o tecnologiche (ovvero in Protocolli e procedure documentate) che devono essere rispettate dal personale, in quanto finalizzate ad impedire la realizzazione dei reati.

La violazione o l'aggiramento dei modelli o dei Protocolli espongono, o possono esporre, le persone fisiche a responsabilità di natura penale e la Società a gravi responsabilità di natura amministrativa che possono comprometterne la sussistenza.

Elemento necessario, ovvero richiesto dalla legge e dalla giurisprudenza, per garantire l'efficacia e l'effettività dei modelli di organizzazione e gestione, di cui al D. Lgs. 231/2001, è la previsione di uno specifico Sistema Disciplinare, che scatti allorché il personale e i destinatari violino un protocollo preventivo previsto dai suddetti modelli.

Medesimo sistema sanzionatorio è necessario per la corretta applicazione dei Piani di prevenzione della corruzione e della trasparenza adottati dal PFP.

Il presente documento formalizza e costituisce il Sistema Disciplinare previsto dal Modello e dai Piani per garantire il rispetto degli stessi e dei relativi protocolli e l'estraneità del PFP da pratiche illecite e scorrette. L'obiettivo del Sistema Disciplinare è quello di scoraggiare pratiche scorrette o illecite da parte del personale del Ente e degli altri destinatari, punendo comportamenti che integrano la violazione del Modello, dei Piani e dei protocolli tesi a garantire un corretto e lecito comportamento nello svolgimento delle prestazioni lavorative o contrattuali.

Il Sistema Disciplinare si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D. Lgs. 231/01 e Legge 190/2012, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici del Ente.

Il presente Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del Decreto suddetto, e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio e disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata. Il presente documento si applica in conformità allo statuto societario.

Nota 1: il presente documento è appeso in bacheca e disponibile presso l'ufficio del personale.

Nota 2: le modifiche principali sono evidenziate con sfondo grigio.

1. Campo di applicazione

Il Sistema Disciplinare si inquadra nell'ambito dei più generali obblighi - previsti dagli articoli 2104, 2105, 2106 e 2118 e 2119 del Codice Civile - di diligenza ed obbedienza del lavoratore nonché nei poteri - del datore di lavoro - di predisporre e attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come integrati dai CCNL (Dipendenti di enti locali) e dallo Statuto dei Lavoratori.

Il Sistema Disciplinare deve prevedere sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e del CCNL in attuazione e dell'eventuale negoziazione aziendale integrativa, in considerazione degli elementi di seguito elencati (linee guida applicative):

- a. elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa;
- b. rilevanza degli obblighi violati;
- c. livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- d. presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- e. eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- f. comportamenti che possono compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del modello organizzativo.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, sarà applicata la sanzione più grave.

Pertanto, i soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente il personale apicale e il personale sottoposto ad altrui direzione.

L'azienda in conformità a quanto previsto dalla Legge 190/2012 e secondo le disposizioni sul Whistleblowing (Legge 30 novembre 2017) prevede altresì che possano essere irrogate sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misura di tutela del segnalante o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2. Responsabilità di applicazione

Il PFP – rappresentato dal Consiglio di Amministrazione - è responsabile della formalizzazione, applicazione e revisione del presente Sistema Disciplinare.

Inoltre, nell'ambito del Modello, l'Organismo di vigilanza ha compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del modello con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha compiti di vigilanza sulla corretta applicazione dei Piani di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

A tal proposito, nel rispetto di quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori, l'Organismo di Controllo e il Responsabile di prevenzione della corruzione, avranno il diritto ad essere informati di eventuali irrogazioni di sanzioni e potranno fornire loro valutazioni in merito all'accaduto, senza vincolo alcuno - in relazione a termini o decisioni - per la funzione aziendale preposta alla decisione e all'irrogazione della sanzione. Inoltre, il Sistema Disciplinare potrà attivarsi anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile della prevenzione della corruzione alle funzioni preposte all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni.

3. Modalità Operative

Nel presente capitolo vengono descritte le modalità operative per l'applicazione del Sistema Disciplinare in funzione delle diverse tipologie di Destinatari e delle differenti sanzioni disciplinari.

3.1 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

Il mancato rispetto o la violazione delle norme di legge, dei principi generali del presente documento, delle regole di comportamento del Modello, del Piano di prevenzione della corruzione, delle regole in merito alla trasparenza e delle procedure ivi richiamate costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riguardo ai Dipendenti non dirigenti occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dai CCNL (enti locali).

Possono rientrare nella categoria del **richiamo scritto**, oltre i casi esemplificativi previsti dal CCNL anche le ipotesi di recidiva nell'arco di un biennio dei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni e di errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna, violazioni lievi alle regole di comportamento, per aspetti non collegabili alla sicurezza sui luoghi di lavoro, regole ambientali ed alla privacy e riservatezza delle informazioni.

Rientrano nelle sanzioni più gravi (**multa, sospensione e licenziamento**) l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile di prevenzione della corruzione all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale, la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel "Modello" e nel Piano di prevenzione della corruzione, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano un procedimento di cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione, le violazioni in merito alla sicurezza sui luoghi di lavoro (per esempio non utilizzo dei DPI o violazioni agli obblighi di vigilanza), al rispetto degli obblighi in materia ambientale (per esempio negligenza nella registrazione dei rifiuti o conferimenti, negligenza nella applicazione delle procedure in caso di incidente), alla privacy e riservatezza dei dati (per esempio elusione delle procedure informatiche di accesso alla rete o di utilizzo dei personal computer, utilizzo improprio o per fini personali dei sistemi informatici/gestionali aziendali).

Sono considerate gravi inadempienze i tentativi di corruzione, la violazione di procedure e prescrizioni del "Modello" aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e Legge 190/2012, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro, violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile di Prevenzione della corruzione in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Nessun provvedimento disciplinare di cui ai precedenti commi potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore dipendente e senza averlo sentito in sua difesa in linea con le prescrizioni del CCNL.

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni e l'irrogazione della sanzione, la competenza è riservata al Presidente del Consiglio di amministrazione sentito l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile della prevenzione della corruzione.

3.2 Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi di comportamento indicati nel Modello organizzativo, nel Piano di prevenzione della corruzione, nel Codice etico, il PFP provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra PFP e il lavoratore con qualifica di dirigente.

La gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse sono di competenza del Consiglio di Amministrazione al completo, sentito sempre il parere dell'Organismo di vigilanza, e del Responsabile della prevenzione della corruzione e relazionato il referente della Provincia.

3.3 Misure nei confronti di Amministratori

In caso di realizzazione di fatti di reato o di violazione del Modello, del Piano di prevenzione della corruzione o relative procedure aziendali da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile della prevenzione della corruzione informerà l'intero Consiglio d'Amministrazione ed il Referente della Provincia, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative secondo quanto previsto dalla Statuto.

3.4 Misure nei confronti del responsabile di prevenzione della corruzione

La Legge 190/2012 prevede in capo al responsabile della prevenzione della corruzione una responsabilità di carattere dirigenziale.

La mancata predisposizione del Piano di prevenzione della corruzione e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale. (art. 1 comma 8 Legge 190/2012)

L'art. 1 comma 12 della Legge 190/2012 prevede che in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza, passata in giudicato, il responsabile della prevenzione della corruzione risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi di:

- avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano di prevenzione della corruzione e di avere osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art.1 della Legge 190/2012
- avere vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano di prevenzione della corruzione

La sanzione disciplinare a carico del responsabile della prevenzione della corruzione non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese a un massimo di sei mesi. (Art. 1 comma 13 Legge 190/2012).

In caso di ripetute violazioni del Piano di prevenzione della corruzione si configura una fattispecie di illecito disciplinare per omesso controllo (L'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012).

In caso di mancato rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 39/2013 relativamente alla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi il responsabile della prevenzione della corruzione contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgenza delle situazioni di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi.

Il responsabile della prevenzione e della corruzione segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi all'Autorità nazionale anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004 n.215, (Norme in materia di risoluzione dei conflitti di interessi) nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

Il provvedimento di revoca dell'incarico amministrativo di vertice o dirigenziale conferito al soggetto cui sono state affidate le funzioni di responsabile della prevenzione della corruzione è comunicato all'Autorità nazionale anticorruzione che, entro trenta giorni, può formulare una richiesta di riesame qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal responsabile prevenzione della corruzione in materia di prevenzione della corruzione. Decorso tale termine, la revoca diventa efficace.

3.5 Misure nei confronti di altri collaboratori (inclusi consulenti ed outsourcer)

Ogni violazione da parte di questi soggetti delle norme di legge, dei principi generali del Modello, del Piano di prevenzione della corruzione, delle regole di comportamento proceduralizzate o conosciute è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite all'interno dei contratti (clausola risolutiva o sospensiva).