



**APF VALTELLINA –  
AZIENDA DI  
PROMOZIONE E FORMAZIONE  
DELLA VALTELLINA**

**SISTEMA DISCIPLINARE**  
Rev. 03

Approvato dal Consiglio d'Amministrazione in data 08 febbraio 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 degli Amministratori .....	6
3.4 Misure nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.....	6
3.5 Misure nei confronti di altri Collaboratori (inclusi Consulenti e <i>Outsourcers</i> ).....	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 APF Valtellina - Azienda di Promozione e Formazione della Valtellina (di seguito APF Valtellina) 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 a 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 l'Azienda a gravi responsabilità di natura amministrativa, che possono comprometterne la sussistenza.

Elemento necessario, richiesto dalla legge e dalla giurisprudenza, volto a garantire l'efficacia e l'effettività dei Modelli di Organizzazione e Gestione, di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001, è la previsione di uno specifico "Sistema Disciplinare", da applicarsi allorché il personale e i destinatari violino un protocollo preventivo previsto dai suddetti Modelli.

Medesimo Sistema è necessario per la corretta applicazione dei Piani della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottati dalla APF Valtellina.

Il presente documento formalizza e costituisce il "Sistema Disciplinare" previsto dal Modello e dai Piani, al fine di garantire il rispetto degli stessi e dei relativi protocolli, nonché l'estraneità della APF Valtellina da pratiche illecite e scorrette. L'obiettivo del "Sistema Disciplinare" è quello di scoraggiare pratiche scorrette o illecite da parte del personale dell'Azienda 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", infine, si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato, ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 e della Legge n. 190/2012, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici dell'Azienda.

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 della APF Valtellina.

### Nota 1

Il presente documento è appeso nelle Bacheche di entrambe le Sedi della APF Valtellina ed è disponibile presso l'Ufficio Personale.

### Nota 2

Le modifiche principali, di cui alla presente Rev. 03, 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 e obbedienza del lavoratore, nonché nei poteri del datore di lavoro di predisporre e attuare appositi strumenti di tipo

disciplinare, così come integrati dal vigente, tempo per tempo, CCNL - Funzioni 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 nel citato CCNL, in attuazione e dell'eventuale negoziazione aziendale integrativa, nonché in considerazione degli elementi di seguito elencati (ILnee Guida):

- 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 e 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, punibili 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.

APF Valtellina, in conformità a quanto previsto dalla Legge n. 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

APF Valtellina, rappresentata 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 dello stesso, con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla sua funzionalità.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 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 della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, avranno il diritto di 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 e della Trasparenza 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 e della Trasparenza, 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 ("Statuto dei Lavoratori") e dal vigente CCNL - Funzioni 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 e aventi rilevanza esterna, violazioni lievi alle regole di comportamento, per aspetti non collegabili alla sicurezza sui luoghi di lavoro, regole ambientali e alla *Privacy* e riservatezza delle informazioni.

Rientrano nelle sanzioni più gravi (**multa, sospensione e licenziamento**) l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, 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 e della Trasparenza, nell'ipotesi in cui essi abbiano riguardato o riguardino un procedimento, in 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 dal Decreto Legislativo n. 231/2001 e successive modifiche e dalla Legge n. 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 e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, 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 vigente CCNL - Funzioni Locali -.

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 e della Trasparenza.

### **3.2 Misure nei confronti dei Dirigenti**

In caso di violazione, da parte dei Dirigenti, dei principi di comportamento indicati nel Modello, nel Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e nel Codice Etico, APF Valtellina 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 APF Valtellina e il lavoratore con qualifica dirigenziale.

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, del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e relazionato il referente della Provincia di Sondrio.

### **3.3 Misure nei confronti degli Amministratori**

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

### **3.4 Misure nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**

La Legge n. 190/2012 prevede in capo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza una responsabilità di carattere dirigenziale.

La mancata predisposizione del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 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 n. 190/2012).

L'art. 1, comma 12, della Legge n. 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 e della Trasparenza risponde ai sensi dell'art. 21 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche, 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 della Trasparenza e di avere osservato le prescrizioni, di cui ai commi 9 e 10, dell'art.1 della Legge n. 190/2012;
- avere vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

La sanzione disciplinare a carico del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 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 n. 190/2012).

In caso di ripetute violazioni del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, si configura una fattispecie di illecito disciplinare per omesso controllo (art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012).

In caso di mancato rispetto delle disposizioni di cui al Decreto Legislativo n. 39/2013, relativamente alla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgenza delle situazioni di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi all'Autorità Nazionale Anticorruzione e 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 e della Trasparenza 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 della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in materia di prevenzione della corruzione. Decorso tale termine, la revoca diventa efficace.

### **3.5 Misure nei confronti di altri Collaboratori (inclusi Consulenti e Outsourcers)**

Ogni violazione da parte di altri Collaboratori, inclusi Consulenti e Outsourcers, delle norme di legge, dei principi generali del Modello, del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, delle Regole di comportamento proceduralizzate o conosciute, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite all'interno dei relative Contratti (Clausola Risolutiva o Sospensiva).