	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio			
	SISTEMA DI GESTIONE	SISTEMA SANZIONATORIO	231-08	
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo		Rev. 00	Data 30/6/2015

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

(rif. Norm. D.Lgs. n.231/2001)

## CODICE SANZIONATORIO

### 1. PRINCIPI GENERALI


Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del D.Lgs. 231/2001.e in riferimento anche al decreto del Presidente della Repubblica recante "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici".

La violazione degli obblighi previsti dal Codice etico integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di colpevolezza, gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

Ai fini della determinazione del tipo e dell' entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

Il sistema stesso è, pertanto, diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel Codice Etico, nelle procedure e prescrizioni indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito Modello) adottati da ALER (di seguito Azienda ); il sistema costituisce parte integrante del Modello e, ai sensi dell'art. 2106 c.c., integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il CCNL di categoria applicato al personale dipendente, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi ivi delineate (CCNL Federcasa).

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure e prescrizioni indicate nel Modello/Piano di prevenzione della corruzione prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale per la commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. n.231/2001 e successive integrazioni.

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio			
	SISTEMA DI GESTIONE	SISTEMA SANZIONATORIO	231-08	
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo		Rev. 00	Data 30/6/2015

## 2. SOGGETTI DESTINATARI

Il presente sistema disciplinare è suddiviso in Sezioni, a seconda della categoria di inquadramento dei Destinatari ex art. 2095 c.c. nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e l'Azienda ed è rivolto:

- a) alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Azienda (c.d. Soggetti apicali);
- b) alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (c.d. Soggetti sottoposti), nonché alle persone di cui alla Sez. V (c.d. Collaboratori esterni).

## 3. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali, ispirati al CCNL di riferimento:


- a. intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b. rilevanza degli obblighi violati;
- c. responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;
- d. grado di danno o di pericolo causato dall'azienda agli utenti o a terzi;
- e. sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del ultimo biennio;
- f. concorso nelle mancanze di più lavoratori in accordo tra di loro.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista. Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

## 4. IMPIEGATI

### 4.1 Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del D. Lgs.231/2001, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio			
	SISTEMA DI GESTIONE	SISTEMA SANZIONATORIO	231-08	
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo		Rev. 00	Data 30/6/2015

Lavoratori), le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti di impiegati alle dipendenze dell’Azienda che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:


- a) Mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell’attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- b) Violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l’alterazione della documentazione ovvero impedendo il controllo o l’accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso il Responsabile della prevenzione della corruzione e l’Organismo di Vigilanza;
- c) Inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- d) Inosservanza dell’obbligo di informativa all’Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- e) Omessa vigilanza in qualità di “responsabile gerarchico” sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell’ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato.
- f) La violazione di quanto richiesto in materia di incompatibilità e inconfiribilità (vedi D.Lgs. n.39/2013).

#### 4.2 Sanzioni

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nella presente Sezione del Sistema Disciplinare da parte di impiegati, a seconda della gravità della infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero scritto;
3. multa pari all’importo (definito da regolamenti interni);
4. sospensione del lavoro con privazione dalla retribuzione (definito da regolamenti interni);
5. licenziamento con preavviso;
6. licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all’esterno l’Azienda, l’irrogazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio			
	SISTEMA DI GESTIONE	SISTEMA SANZIONATORIO	231-08	
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo		Rev. 00	Data 30/6/2015

## 5. QUADRI

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7, del D.Lgs. n.231/2001 e, limitatamente a tali norme, nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n.300, le sanzioni indicate nella presente Sezione si applicano nei confronti dei quadri che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del D. Lgs. n.231/2001;
- b) 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 e l'Organismo di Vigilanza;
- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- d) inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile della prevenzione della corruzione, all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- e) omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato.


### 5.1 Sanzioni

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nella presente Sezione del Sistema Disciplinare a seconda della gravità della infrazione ed in considerazione della particolare natura del rapporto di lavoro, potrà giustificare le sanzioni definite ai sensi delle disposizioni di Legge e del Contratto Collettivo applicato. Ove il quadro sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno l'Azienda, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

## 6. SOGGETTI APICALI

Ai fini del D. Lgs. n.231/2001, nell'attuale organizzazione della Azienda sono "Soggetti apicali" gli Amministratori. Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera a) e 6 del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti dei Soggetti apicali nei seguenti casi:

- a) mancato rispetto degli specifici protocolli (procedure e prescrizioni) previsti nel Modello ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Azienda

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio			
	SISTEMA DI GESTIONE	SISTEMA SANZIONATORIO	231-08	
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo		Rev. 00	Data 30/6/2015

in relazione ai reati da prevenire, e delle regole contenute nel Codice Etico, inclusa la violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;

- b) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno previsto nel Modello, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli (procedure e prescrizioni) ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile della prevenzione della corruzione;
- c) violazione degli obblighi di informativa previsti nel Modello nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, del Responsabile della prevenzione della corruzione e/o dell'eventuale soggetto sovraordinato;
- d) inadempimento, nell'esercizio dei poteri gerarchici e nei limiti derivanti dal sistema delle deleghe, degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento dei diretti sottoposti, intendendosi tali solo coloro che alle dirette ed immediate dipendenze del soggetto apicale, operano nell'ambito delle aree a rischio di reato.

### 6.1. Misure di tutela

A seconda della gravità dell'infrazione commessa dagli amministratori presidente/commissario straordinario assumerà i più opportuni provvedimenti, ivi inclusi l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle deleghe, la modifica o la revoca delle deleghe.

### 6.2. Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto

Se il soggetto apicale riveste, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, nel caso di violazioni poste in essere in qualità di apicale, a questo verranno applicate le sanzioni della presente Sezione, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con l'Azienda e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

## 7. COLLABORATORI ESTERNI

Nei confronti di coloro che, in qualità di collaboratori, consulenti, fornitori, partner, abbiano posto in essere le gravi violazioni delle prescrizioni di comportamento contrattualmente previste e degli altri obblighi specificati nel Modello, potrà essere disposta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 c.c., ferma restando, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte dell'Azienda del risarcimento dei danni subiti.