
	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	CODICE SANZIONATORIO	D. Lgs. 231-01
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo		Rev. 04 Data 19.12.2024

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

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


CODICE SANZIONATORIO

Approvazione della Rev. 04 con Decreto Presidenziale n. 107 del 20.12.2024

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	CODICE SANZIONATORIO	D. Lgs. 231-01
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo		Rev. 04 Data 19.12.2024

Sommario

<i>Sommario</i>	2
1 PRINCIPI GENERALI	3
2 SOGGETTI DESTINATARI	4
3 IMPIEGATI	4
3.1 SANZIONI	5
4 QUADRI	7
4.1 SANZIONI	7
5 DIRIGENTI	7
5.1 SANZIONI	8
6 SOGGETTI APICALI	8
6.1 MISURE DI TUTELA.....	9
6.2 COESISTENZA DI PIU' RAPPORTI IN CAPO AL MEDESIMO SOGGETTO	9
6.3 COLLEGIO SINDACALE.....	9
6.4 COLLABORATORI ESTERNI	9
6.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DI CHI VIOLA LE MISURE DI TUTELA DEL SEGNALANTE	10
6.6 RESPONSABILE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	11
6.7 SANZIONI	11
6.8 CONTESTAZIONI ED IRROGAZIONE DI SANZIONI.....	12

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	CODICE SANZIONATORIO	D. Lgs. 231-01
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo		Rev. 04 Data 19.12.2024

1 PRINCIPI GENERALI

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 08 giugno 2001, n. 231 e, per analogia al Decreto del Presidente della Repubblica, 16 aprile 2013, n. 62, "Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici".

Fondamentale, nella predisposizione di un Modello di Organizzazione e Gestione, ex D.Lgs. 231/01, art. 6 e, di un Sistema di Prevenzione della Corruzione, ex L. 190/2012, è la previsione di un adeguato Sistema Sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal Modello, dal Piano Triennale Prevenzione Corruzione e dei principi contenuti nel Codice Etico, considerate, ex art. 2104 del Codice Civile, disposizioni impartite dal datore di lavoro.

La violazione degli obblighi previsti dal Codice etico integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio, nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970, n. 300 "Statuto dei Lavoratori" e del Contratto Collettivo Nazionale Federcasa.

Il presente sistema sanzionatorio è predisposto nel rispetto di quanto stabilito in materia disciplinare dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa


Ai fini della determinazione della tipologia e dell'entità della sanzione disciplinare da applicare a categorie di condotte o a singole condotte, la violazione è valutata con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'Ente.

Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai CCNL.

Nel CCNL Federcasa, l'art. 64 "Codice Disciplinare", comma 1, sono previsti i seguenti criteri generali di irrogazione delle sanzioni:

"Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni, sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- 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 dal dipendente;*
- d) *Grado di danno o di pericolo causato dall'Azienda, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;*
- e) *Sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;*
- f) *Concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro."*

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	CODICE SANZIONATORIO	D. Lgs. 231-01
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo		Rev. 04 Data 19.12.2024

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.

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:

- alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Azienda (c.d. Soggetti apicali);
- 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 IMPIEGATI

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 Lavoratori), le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti di impiegati alle dipendenze dell'Azienda che attuino 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, attuata 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).

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	CODICE SANZIONATORIO	D. Lgs. 231-01
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo		Rev. 04 Data 19.12.2024

3.1 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.

Rimprovero verbale

Sarà irrogata la sanzione del rimprovero verbale nei casi di violazione colposa delle procedure e/o prescrizioni contenute nel Modello, nonché per errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore non aventi rilevanza esterna.

Rimprovero scritto


Sarà irrogata la sanzione del rimprovero scritto nelle ipotesi di: - recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni contenute nel Modello; - errori procedurali di lieve entità, dovuti a negligenza del lavoratore, aventi rilevanza esterna.

Multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni di cui al punto che precede, la sanzione della multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, e/o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello; quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: - l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello; - l'inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi riguardino o abbiano riguardato un procedimento di cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione

Sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino ad un massimo di dieci giorni

Sarà irrogata la sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio sino ad un massimo di

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	CODICE SANZIONATORIO	D. Lgs. 231-01
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo		Rev. 04 Data 19.12.2024


dieci giorni, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di gravi violazioni di procedure e prescrizioni contenute nel Modello tali da esporre l'Aler a responsabilità civili, penali, amministrative e contabili. La sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione si applica, oltre a quanto sopra indicato anche nei seguenti casi: - omessa vigilanza e/o controllo da parte dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nel 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 di commissione di reato; - false o infondate segnalazioni all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale relative a violazioni del Modello di organizzazione e gestione.

Licenziamento con preavviso

Sarà irrogata la sanzione del licenziamento con preavviso nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e prescrizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello, aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree a rischio reato di cui al D.Lgs. 231/2001.

Licenziamento senza preavviso

Sarà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione, neppure in via provvisoria, del rapporto di lavoro (cd. giusta causa) quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: - adozione di un comportamento diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001; - violazione e/o elusione fraudolenta di procedure e prescrizioni contenute nel Modello aventi rilevanza esterna, tali da far venir meno il rapporto fiduciario con Aler; - 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 a ciò deputati, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse. Qualora il dipendente sia incorso in una delle mancanze sopra indicate, Aler potrà disporre la sospensione cautelare del rapporto di lavoro con effetto immediato. Nel caso in cui Aler decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare. Ogni violazione del Modello e del Codice Etico dovrà essere tempestivamente comunicata all'Organismo di Vigilanza.

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	CODICE SANZIONATORIO	D. Lgs. 231-01
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo		Rev. 04 Data 19.12.2024

4 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.

4.1 SANZIONI


Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nella presente Sezione del Sistema Disciplinare 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.

Ogni violazione del Modello e del Codice Etico dovrà essere comunicata all'organismo di vigilanza.

5 DIRIGENTI

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7, del D.Lgs. 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 nel presente paragrafo si applicano nei confronti dei dirigenti 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

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	CODICE SANZIONATORIO	D. Lgs. 231-01
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo		Rev. 04 Data 19.12.2024

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 nel presente paragrafo del Codice Disciplinare dalla lettera a) ad e), a seconda della gravità della infrazione ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà giustificare il licenziamento con preavviso e, nei casi più gravi, il licenziamento senza preavviso con giusta causa del dirigente da comminarsi ai sensi delle disposizioni di Legge e del Contratto Collettivo applicato. Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la 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 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,

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	CODICE SANZIONATORIO	D. Lgs. 231-01
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo		Rev. 04 Data 19.12.2024

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.

Nel caso di violazioni commesse dall'Amministratore Unico dell'ente, 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).

6.2 COESISTENZA DI PIU' 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.


6.3 COLLEGIO SINDACALE.

Qualora a commettere la violazione siano uno o più Sindaci, il Presidente/Amministratore Unico, 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 Presidente/Amministratore unico, 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.

6.4 COLLABORATORI ESTERNI

Nei confronti di coloro che, in qualità di collaboratori, consulenti, fornitori, partner, abbiano posto in essere 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.

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	CODICE SANZIONATORIO	D. Lgs. 231-01
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo		Rev. 04 Data 19.12.2024

6.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DI CHI VIOLA LE MISURE DI TUTELA DEL SEGNALANTE

Per tutelare il segnalante e incentivare le segnalazioni è previsto che lo stesso non possa subire alcuna ritorsione, prevedendo misure di protezione e limitazioni della responsabilità. Presupposti per la protezione:

- le tutele sono concesse quando il segnalante, al momento della segnalazione, aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo della normativa
- è stata rispettata la disciplina/procedura di utilizzo dei diversi canali.

Le misure di protezione nei confronti del segnalante non si applicano quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In questi casi, anche sanzione disciplinare.

Misure di protezione

È previsto il divieto di atti ritorsivi, tra cui: il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento di sede e ogni altra azione che comporti effetti negativi sui contratti di lavoro, nonché una serie di altre condotte afflittive, come la richiesta di sottoposizione ad accertamenti medici o psichiatrici, e azioni discriminatorie dalle quali conseguano pregiudizi economici o finanziari. Il segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito:

- se commesse nel contesto di un soggetto pubblico, ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica e gli eventuali organismi di garanzia o disciplina
- se commesse nel contesto privato, ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro.

Gli atti di ritorsione assunti in violazione della predetta normativa sono nulli.


Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi, si stabilisce la presunzione che siano stati posti in essere a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.

L'onere di provare che tali atti siano motivati da ragioni estranee è a carico di chi li ha realizzati.

Limitazioni di responsabilità

Il segnalante NON è punibile se rivela o diffonde in formazioni su violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto;
- relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali;
- che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, qualora, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione/diffusione fosse necessaria per svelare la violazione. Le stesse misure si applicano anche ad altri soggetti: i facilitatori (chi assiste il segnalante nella segnalazione), i colleghi e i parenti del segnalante e i soggetti giuridici collegati al segnalante. Durante l'istruttoria, la persona coinvolta dalla segnalazione (il segnalato), interna o esterna, può essere sentita o, su sua richiesta, è sentita, anche mediante osservazioni e

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	CODICE SANZIONATORIO	D. Lgs. 231-01
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo		Rev. 04 Data 19.12.2024

documenti scritti.

L'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023 prevede un quadro sanzionatorio integrativo delle altre eventuali conseguenze, di natura civilistica, lavoristica, amministrativa o penale in cui possono incorrere i responsabili delle violazioni accertate, introducendo sanzioni da 10.000 a 50.000 euro, la cui applicazione è demandata all'ANAC, sia nel caso in cui sono state commesse ritorsioni che quando la segnalazione sia stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla o sono stati violati gli obblighi di riservatezza previsti dall'art. 12.

Sanzioni da 500 a 2.500 euro, sono previste invece per il segnalante che incorre nei reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

6.6 RESPONSABILE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

La Legge 190/2012 prevede in capo al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza una responsabilità equiparabile a quella dirigenziale ⁽¹⁾.

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:

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


6.7 SANZIONI

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 '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

¹ confermata dalla circolare n.1/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica.

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	CODICE SANZIONATORIO	D. Lgs. 231-01
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo		Rev. 04 Data 19.12.2024

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.

6.8 CONTESTAZIONI ED IRROGAZIONE DI SANZIONI

Il procedimento disciplinare ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'Organismo di Vigilanza segnala l'avvenuta violazione del Modello.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni. Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione al Direttore Generale di Aler, ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili. Qualora gli organi aziendali competenti per l'irrogazione della sanzione dovessero constatare che la violazione del Modello riscontrata dall'Organismo di Vigilanza comporti anche una o più violazioni delle previsioni di cui ai regolamenti disciplinari aziendali e/o alla contrattazione collettiva, all'esito del procedimento prescritto potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle nel concreto applicabili, anche più grave di quella proposta dall'Organismo di Vigilanza.

Varese, 19.12.2024

IL PRESEIDENTE

F.to Dott. Stefano Cavallini