

A.Se.R. SpA

CODICE SANZIONATORIO

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001

Rev. 1 del 15.09.2010
(Approvato con CdA del 01.12.2010)

INDICE

PRINCIPI GENERALI.....	3
SOGGETTI DESTINATARI.....	3
CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	3
SEZIONE I.....	4
QUADRI – IMPIEGATI.....	4
1. AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
2. SANZIONI.....	4
SEZIONE II.....	7
DIRIGENTI.....	7
1. AMBITO DI APPLICAZIONE.....	7
2. SANZIONI.....	7
SEZIONE III.....	8
SOGGETTI APICALI.....	8
AMBITO DI APPLICAZIONE.....	8
2. MISURE DI TUTELA.....	8
3. COESISTENZA DI PIÙ RAPPORTI IN CAPO AL MEDESIMO SOGGETTO.....	8
SEZIONE IV.....	8
COLLABORATORI ESTERNI.....	8
AMBITO DI APPLICAZIONE.....	8

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.

Il sistema stesso è, pertanto, diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure e prescrizioni indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "Modello") adottati dalla Aser (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. L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure e prescrizioni indicate nel Modello 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.

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. IV (cd. "Collaboratori esterni").

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:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) gravità del pericolo creato;
 - d) entità del danno eventualmente creato all'azienda dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 e successive modifiche e integrazioni;
 - e) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
 - f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
 - g) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.
2. Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.
 3. La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.
 4. Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

SEZIONE I

QUADRI – IMPIEGATI

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 Lavoratori), le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti di quadri ed impiegati alle dipendenze della Società 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 della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso 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.

2. SANZIONI

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nella presente Sezione del Sistema Disciplinare paragrafo 1 lettere da a) ad e) formante parte integrante del Modello da parte dei quadri e impiegati, a seconda della gravità della infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a quattro ore della retribuzione individuale;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
- e) licenziamento con preavviso e T.F.R.;
- f) licenziamento senza preavviso e con T.F.R.

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

2.a) RICHIAMO VERBALE

Verrà irrogata la sanzione del richiamo verbale nei casi di violazione colposa delle procedure e prescrizioni elencati nella presente Sezione del Sistema Disciplinare paragrafo 1 lettere da ad e) e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore non aventi rilevanza esterna.

2.b) AMMONIZIONE SCRITTA

Verrà irrogata la sanzione della ammonizione scritta nelle ipotesi di:

- a) recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni elencati nella presente Sezione del Sistema Disciplinare paragrafo 1 lettere da a) ad e);
- b) errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna.

2.c) MULTA

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni di cui alla lett. b) del punto 2 b) che precede, la sanzione della multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, 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:

- 1) l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale;
- 2) la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel "Modello", nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano un procedimento di cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione.

2.d) SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE GLOBALE FINO AD UN MASSIMO DI DIECI GIORNI

Verrà irrogata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di 10 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 elencati al punto 1 della presente Sezione tali da esporre l'Azienda a responsabilità.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- 1) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione;
- 2) omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali 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;
- 3) false o infondate segnalazioni relative a violazioni del "Modello" e del Codice Etico.

2.e) LICENZIAMENTO CON PREAVVISO E T.F.R.

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento con preavviso nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e prescrizioni elencati al punto 1 della presente Sezione aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree/attività a rischio reato individuate nella parte speciale del "Modello".

2.f) LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO E CON T.F.R.

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (cd. giusta causa) quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- a) violazione di procedure e prescrizioni del "Modello" aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla

 <p>ASER Azienda Servizi del Rhodense</p>	SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEGLI ARTT. 6 E 7 DEL D.LGS. 231/2001	Rev. 1 del 15.09.2010
---	--	----------------------------------

commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.

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, incluso l'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse. Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente articolo l'Azienda potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato.

Nel caso in cui l'Azienda decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare sin dalla fase istruttoria.

SEZIONE II

DIRIGENTI

1. AMBITO DI APPLICAZIONE

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 nella presente Sezione 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. 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, incluso 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 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.

2. SANZIONI

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nella presente Sezione del Sistema Disciplinare paragrafo 1 lettere da 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 (cd. giustificatazza) e, nei casi più gravi, il licenziamento senza preavviso (cd. 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 Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

	SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEGLI ARTT. 6 E 7 DEL D.LGS. 231/2001	Rev. 1 del 15.09.2010
---	--	----------------------------------

SEZIONE III

SOGGETTI APICALI

AMBITO DI APPLICAZIONE

Ai fini del D. Lgs. 231/2001, nell'attuale organizzazione della Società 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 della Società 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", poste 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;
- c) violazione degli obblighi di informativa previsti nel "Modello" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e/o dell'eventuale soggetto sovraordinato; 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.

2. MISURE DI TUTELA

A seconda della gravità dell'infrazione commessa dall'amministratore l'assemblea dei soci, assumerà i più opportuni provvedimenti, ivi inclusi l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle deleghe, la modifica o la revoca delle deleghe .

3. COESISTENZA DI PIÙ RAPPORTI IN CAPO AL MEDESIMO SOGGETTO

Nel caso in cui il soggetto apicale rivesta, 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 la l'Azienda e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

SEZIONE IV

COLLABORATORI ESTERNI

AMBITO DI APPLICAZIONE

 <p>ASER Azienda Servizi del Rhodense</p>	SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEGLI ARTT. 6 E 7 DEL D.LGS. 231/2001	Rev. 1 del 15.09.2010
---	--	----------------------------------

Nei confronti di coloro che, in qualità di collaboratori, consulenti, docenti, 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 della Società del risarcimento dei danni subiti.