



Agenzia Formazione Orientamento Lavoro di Monza Brianza

Codice sanzionatorio a norma del d.lgs. 231/2001

Approvato con determinazione dell'amministratore
unico n. 3 del 22/01/2014

Sommario

1. Obiettivo e campo di applicazione	3
2. I soggetti destinatari	4
3. Responsabile della prevenzione della corruzione e Organismo di Vigilanza	4
4. Guida alla valutazione.....	5
5. Le condotte rilevanti.....	5
6. Sistema sanzionatorio dei dipendenti	7
7. Sistema sanzionatorio dei dirigenti (apicali e dirigenti con delega di funzione ai sensi dell'art. 16 D.lgs. 81/08 e non apicali)	7
8. Misure nei confronti del direttore generale.....	7
9. Misure nei confronti dell'amministratore unico e del revisore contabile	7
10. Misure nei confronti del responsabile di prevenzione della corruzione.....	8
11. Misure nei confronti dei terzi destinatari.....	9

1. Obiettivo e campo di applicazione

Quanto di seguito esposto costituisce il sistema disciplinare previsto dal *Modello di organizzazione, gestione e controllo* in ottemperanza agli art. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001.

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza del personale mediante apposita comunicazione seguita dalla pubblicazione sul sito e sulla intranet aziendale. Per gli altri soggetti è inserito nel rapporto contrattuale.

La responsabilità di applicazione ricade sulla direzione generale. Considerata la gravità delle conseguenze per Afol Monza e Brianza (di seguito anche Afol MB), in caso di inosservanza del Modello, Piano di prevenzione della corruzione e del Codice di comportamento da parte di dipendenti, dirigenti, amministratori, del revisore dei conti e del responsabile della prevenzione della corruzione ogni singola violazione è assoggettata alle sanzioni disciplinari di seguito indicate, fermo restando che, in ogni caso, ciascuna di esse si configura come una violazione dei doveri di diligenza e fedeltà idonea a ledere, nei casi più gravi, il rapporto di fiducia con Afol MB stessa.

L'applicazione del sistema disciplinare è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'Autorità giudiziaria, qualora il comportamento da censurare valga ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01 e della Legge 190/2012.

E' comunque fatta salva la facoltà di Afol MB di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte dei soggetti di cui all'art. 5, c. 1, del D.lgs. 231/01.

La responsabilità di applicazione ricade sulla direzione generale, sull'Organismo di Vigilanza e sul responsabile della prevenzione della corruzione, che ha compiti di cura e vigilanza sulla corretta interpretazione e valutazione del Modello e sulla sua efficacia. Il sistema disciplinare di seguito descritto si potrà pertanto attivare anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza al vertice aziendale.

Le sanzioni disciplinari sono applicate ai dipendenti di Afol MB nel rispetto delle procedure, disposizioni e garanzie previste dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL di categoria e dai contratti di lavoro individuali.

Nota:

Ai sensi dell'Intesa sullo schema di decreto del Presidente della Repubblica recante "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", la violazione degli obblighi previsti dal Codice di comportamento 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, incluse quelle espulsive; queste ultime, in particolare, nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui ai seguenti articoli del codice di comportamento dei dipendenti pubblici:

- Art. 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio,
- Art. 5, comma 2,

- Art. 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo.

Si procede analogamente nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 5, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9.

I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai CCNL.

Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

2. I soggetti destinatari

Sono tenuti all'osservanza del Codice di Comportamento, delle prescrizioni del Modello e del Piano di prevenzione della corruzione e sono quindi destinatari del presente sistema disciplinare:

- a) i soggetti che, nell'ambito di Afol MB, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché di persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (soggetti apicali);
- b) responsabile della prevenzione della corruzione
- c) le persone sottoposte alla direzione e vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (dipendenti);
- d) altri soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con Afol MB o operano direttamente o indirettamente con essa (terzi destinatari).

Sono sottoposti all'altrui direzione e vigilanza i dipendenti legati ad Afol MB da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuto (dirigenti non apicali, quadri, impiegati, operai).

Gli altri destinatari del modello e del relativo sistema disciplinare sono, a titolo meramente esemplificativo, coloro che intrattengono un rapporto di lavoro non di natura subordinata (ad esempio i docenti qualora siano collaboratori a progetto oppure consulenti o lavoratori somministrati), i procuratori e agenti che operano in nome e/o per conto di Afol MB, i contraenti e partner commerciali (fornitori, subappaltatori, ecc.), i soggetti che svolgono compiti e funzioni specifiche nell'ambito della tutela della salute e sicurezza sul lavoro (i medici competenti, e, qualora esterni, i RSPP).

3. Responsabile della prevenzione della corruzione e Organismo di Vigilanza

Il responsabile della prevenzione della corruzione ha la competenza per effettuare la vigilanza, la contestazione e le segnalazioni per mancati adempimenti riferiti al contenuto del Piano di prevenzione della corruzione e in caso di non rispetto delle norme in materia di incompatibilità e inconfiribilità (vedi D.Lgs. 39/2013).

L'Organismo di vigilanza, nell'ambito delle sue attività di vigilanza e controllo sull'osservanza del Codice di Comportamento e del Modello Organizzativo, può segnalare o richiedere l'applicazione delle sanzioni all'organo dirigente.

Ogni contestazione di addebito disciplinare deve essere comunicata senza ritardo all'Organismo di Vigilanza.

4. Guida alla valutazione

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- 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 possano 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, potrà essere applicata la sanzione più grave.

5. Le condotte rilevanti

Ai fini del presente sistema disciplinare costituiscono violazione del Modello tutte le condotte commissive od omissive (anche colpose), idonee a pregiudicare l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/01.

Nello specifico, costituisce illecito disciplinare:

- a) la violazione dei principi e delle norme comportamentali contenute nel Codice di comportamento nel Modello e nel Piano di prevenzione della corruzione;
- b) la violazione delle procedure e dei protocolli formalizzati nel Modello (Parte Speciale) e nel Piano di prevenzione della corruzione;
- c) la mancata incompleta o non veritiera documentazione delle attività svolte in ciascuno dei processi sensibili, come prescritto nelle procedure di cui al modello e nel Piano di prevenzione della corruzione;
- d) la violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e nei confronti del responsabile della prevenzione della corruzione;
- e) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e all'Organismo di Vigilanza, ovvero altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti dal Modello;
- f) l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione del Modello finalizzata a garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, ovvero a prevenire inquinamento o danno ambientale.
- g) La violazione di quanto richiesto in materia di incompatibilità e inconfiribilità (vedi D.Lgs. 39/2013).

Il mancato rispetto o la violazione:

- a) delle norme di legge,

- b) dei principi generali del presente documento,
- c) delle regole di comportamento imposte dal Codice di comportamento e delle procedure aziendali, ad opera di lavoratori dipendenti di Afol MB, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e s.m.i. e del D.lgs. 150/2009 (riforma Brunetta), i provvedimenti disciplinari irrogabili ai dipendenti non dirigenti sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato agli enti locali, e precisamente:

- **rimprovero verbale;**
- **rimprovero scritto** nelle 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;
- **multa non superiore all'importo di 4 ore di lavoro** che 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:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale e/o responsabile della prevenzione della corruzione;
 - la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel "Modello" e del 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.
- **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni** o sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi nei casi di gravi violazioni di procedure e prescrizioni.

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

- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del "Modello" e del Piano di prevenzione della corruzione 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;
- **licenziamento con preavviso nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e prescrizioni aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree/attività a rischio reato individuate nel "Modello" e nel Piano di prevenzione della corruzione;**
- **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:**
 - 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 Legge 190/2012 e successive modifiche, 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 della prevenzione della corruzione in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni e l'irrogazione della sanzione, la competenza è riservata di concerto al responsabile della prevenzione della corruzione alla direzione generale e all'Organismo di Vigilanza.

6. Sistema sanzionatorio dei dipendenti

Ai dipendenti sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale che violano le prescrizioni del Codice di comportamento e del Modello, ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970, sono, altresì, irrogabili le sanzioni previste dai CCNL dei settori di appartenenza, nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità della stessa.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Costituisce in ogni caso illecito disciplinare, ai fini dell'applicazione delle sanzioni sopra indicate, ogni violazione da parte dei lavoratori subordinati della Società delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c., dai CCNL di categoria e dai contratti individuali.

7. Sistema sanzionatorio dei dirigenti (apicali e dirigenti con delega di funzione ai sensi dell'art. 16 D.lgs. 81/08 e non apicali)

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi di comportamento indicati nel Modello organizzativo, nel Codice di comportamento e nelle procedure, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili, in funzioni del rilievo e della gravità delle azioni commesse, e comunque ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970 e, comunque, in conformità a quanto previsto dal vigente CCNL, le misure ritenute più idonee fra quelle sopra elencate.

La gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza della direzione generale.

Nei contratti individuali stipulati con i dirigenti di Afol MB, o in apposita lettera sottoscritta per accettazione, sono espressamente indicati gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello e del Piano di prevenzione della corruzione loro riferite che possono comportare la risoluzione anticipata del rapporto.

8. Misure nei confronti del direttore generale

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello, del Piano di prevenzione della corruzione o del Codice di comportamento da parte del direttore generale, del responsabile della prevenzione della corruzione, l'Organismo di Vigilanza informa l'amministratore unico e il direttore stesso ai fini dell'adozione degli opportuni provvedimenti, in conformità con il CCNL e la normativa di riferimento.

9. Misure nei confronti dell'amministratore unico e del revisore contabile

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice di comportamento o del Piano di prevenzione della corruzione da parte dell'amministratore Unico, del responsabile della prevenzione della corruzione, l'Organismo di Vigilanza informa il direttore generale e le altre funzioni dirigenziali, nonché l'amministrazione provinciale di Monza e Brianza e l'amministratore stesso, ai fini dell'adozione degli opportuni provvedimenti.

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello, del Piano di prevenzione della corruzione o del Codice di comportamento da parte del revisore contabile, il responsabile della prevenzione della corruzione e l'Organismo di Vigilanza informano il Direttore Generale, il quale adoterà le determinazioni del caso che, a seconda della gravità della violazione, possono consistere anche nella sospensione della carica per un periodo compreso fra un mese e sei mesi nella revoca della stessa.

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

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 inconferibilità e incompatibilità degli incarichi il responsabile della prevenzione della corruzione contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgenza delle situazioni di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.

Il responsabile della prevenzione e della corruzione segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni in materia di inconferibilità 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.

11. Misure nei confronti dei terzi destinatari

La violazione da parte di collaboratori (es. docenti), consulenti, fornitori, subappaltatori e partner commerciali comunque denominati o altri soggetti aventi rapporti commerciali con AfolMB delle prescrizioni e regole comportamentali contenute nel modello nel Piano di prevenzione della corruzione e nel Codice, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

In particolare i contratti devono prevedere l'applicazione di una penale ovvero di una clausola di risoluzione del rapporto per gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello nel Piano di prevenzione della corruzione e del Codice loro riferite ed espressamente indicate, fatto salvo il diritto di Afol MB al risarcimento dei danni subiti.