



Gaia Servizi S.r.l.

Bollate

Il Sistema disciplinare/sanzionatorio

CCNL FEDERAMBIENTE

Revisione	Approvazione del	Natura delle modifiche
Rev. N. 01	Consiglio di Amministrazione del 02.02.2017	Adozione
Rev. N. 02	Consiglio di Amministrazione del 17.06.2019	Inserimento punto 10

Sommario

1. Obiettivo e campo di applicazione	3
2. Guida alla valutazione	3
3. Sistema sanzionatorio dei Dipendenti	3
4. Sistema sanzionatorio dei Dirigenti	5
5. Misure nei confronti di Amministratori	5
6. Misure verso i Revisori e i Sindaci	6
7. Misure verso l'Organismo di Vigilanza	6
8. Misure nei confronti del responsabile di prevenzione della corruzione e trasparenza	6
9. Misure nei confronti di altri Collaboratori (Consulenti ed Outsourcer)	7
10. Sanzioni nei confronti di chi effettua segnalazioni false e di chi viola le misure di tutela del segnalante	7

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 e dal “Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza”.

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il personale. Per gli altri soggetti è inserito nel rapporto contrattuale o in appositi addendum.

La responsabilità di applicazione ricade sul Consiglio di Amministrazione e sui suoi delegati, sul Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza e sull’Organismo di Vigilanza che hanno compiti di vigilanza sulla corretta valutazione del Modello e del Piano di prevenzione della corruzione e sulla sua efficacia. Il sistema disciplinare di seguito descritto si potrà pertanto attivare anche su segnalazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza e dell’Organismo di vigilanza al Vertice aziendale.

Nota: si ricorda che il presente sistema disciplinare integra e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente e le disposizioni legislative vigenti.

2. 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;

comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l’efficacia del modello organizzativo e del piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

3. Sistema sanzionatorio dei Dipendenti

- Il mancato rispetto o la violazione ad opera di lavoratori dipendenti dell’organizzazione:
- delle norme di legge,
- dei principi generali del presente documento,

- delle regole imposte dal Codice etico, delle procedure aziendali e dal Modello di organizzazione gestione e controllo e dal piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza,

posto 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 l'Organismo di Vigilanza, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili, i provvedimenti disciplinari irrogabili ai dipendenti non dirigenti sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL Federambiente

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a 4 ore della retribuzione base;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- e) licenziamento con preavviso e tfr;
- f) licenziamento senza preavviso e con tfr.

Per violazioni del Codice e più in generale delle regole introdotte dal Modello di Organizzazione gestione e controllo, la prima opportunità non si applica.

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni e l'irrogazione della sanzione, la competenza è riservata alla Direzione con la collaborazione dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile della corruzione e trasparenza.

E nello specifico si ricorrerà al:

- AMMONIZIONE SCRITTA oltre che nelle casistiche già identificate nell'art. 68 del CCNL, anche 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 potrà essere applicata oltre che nelle casistiche già identificate nell'art. 68 del CCNL, anche 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 al Responsabile di prevenzione della corruzione e trasparenza e 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" e al Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano un procedimento di cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione.
- SOSPENSIONE dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni
A titolo esemplificativo ma non esaustivo si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione oltre che nelle casistiche già identificate nell'art. 68 del CCNL, anche 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" e Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza 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 E TFR oltre che nelle casistiche già identificate nell'art. 68 del CCNL anche 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".
- LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO E CON TFR oltre che nelle casistiche già identificate nell'art. 68 del CCNL, anche 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 commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e Legge 190/2012, 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 e il Responsabile di Prevenzione della corruzione e trasparenza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

4. Sistema sanzionatorio dei Dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi indicati nel Modello organizzativo, nel Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza e nel Codice etico e nelle procedure, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili, in funzione del rilievo e della gravità delle azioni commesse, e comunque in conformità a quanto previsto dal vigente CCNL applicato ai Dirigenti, le misure ritenute più idonee.

La gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza del Consiglio di Amministrazione.

5. Misure nei confronti di Amministratori

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello, del Codice etico e del Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza e Organismo di Vigilanza informano l'intero Collegio sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione ai fini dell'adozione degli opportuni provvedimenti.

I soggetti destinatari dell'informativa potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure ritenute più idonee.

6. Misure verso i Revisori e i Sindaci

Nel caso di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento da parte del revisore unico o di membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile della corruzione e della trasparenza dovranno tempestivamente informare l'intero Collegio Sindacale e/ o il Consiglio di Amministrazione.

Vista l'attuale attribuzione delle funzioni di OdV al Presidente del Collegio Sindacale, nel caso di violazione delle disposizioni da parte dello stesso, si applicano le misure di cui al paragrafo successivo.

I soggetti destinatari dell'informativa potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure ritenute più idonee.

7. Misure verso l'Organismo di Vigilanza

Nel caso di negligenza e/o imperizia da parte dell'OdV il Consiglio di Amministrazione assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

8. Misure nei confronti del responsabile di prevenzione della corruzione e trasparenza

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 e disciplinare. (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 e trasparenza 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 e trasparenza

La sanzione disciplinare a carico del responsabile della prevenzione della corruzione e 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 190/2012).

In caso di ripetute violazioni del Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza 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 e trasparenza contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgenza delle situazioni di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.

Il responsabile della prevenzione e della corruzione e trasparenza 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 e 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 prevenzione della corruzione e trasparenza in materia di prevenzione della corruzione. Decorso tale termine, la revoca diventa efficace.

9. Misure nei confronti di altri Collaboratori (Consulenti ed Outsourcer)

Nel caso di violazione da parte di partner commerciali, consulenti, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello e dal piano di prevenzione della corruzione e trasparenza agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/01 da parte degli stessi, vi sarà una sanzione secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

L'eventuale violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel codice etico applicato sarà considerata inadempimento degli obblighi contrattuali portando alla risoluzione del contratto da parte della Società.

La Società può riservarsi il diritto di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti.

10. Sanzioni nei confronti di chi effettua segnalazioni false e di chi viola le misure di tutela del segnalante

Nel caso di segnalazioni false effettuate con dolo o colpa grave da un dipendente apicale o sottoposto, o da terzi, saranno applicate le seguenti sanzioni disciplinari:

- Sospensione dal lavoro e/o dalla retribuzione per il periodo massimo previsto dal CCNL applicato nel caso di segnalazioni false effettuate con colpa grave;
- Licenziamento nel caso di segnalazioni effettuate con dolo
- Revoca dell'incarico nel caso di segnalazioni false effettuate con dolo e/o colpa grave proveniente da terzi (consulenti, incaricati etc.)

Nel caso di atti di ritorsione o discriminatori diretti o indiretti nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione sarà applicata ai soggetti responsabili la sanzione disciplinare di sospensione dal lavoro e/o retribuzione e, nei casi più gravi, il licenziamento.

Nel concetto di ritorsione o discriminazione rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il mobbing, trasferimenti, applicazioni di sanzioni disciplinari etc.

Nel caso di violazione delle misure di tutela dell'anonimato del segnalante, ai soggetti responsabili sarà applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e/o dalla retribuzione.

Qualora gli atti di ritorsione o discriminazione, o la mancata tutela dell'anonimato del segnalante siano imputabili ad un terzo esterno, la sanzione prevista sarà la sospensione dell'incarico e nei casi più gravi la revoca dello stesso.