



**AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE
PUBBLICA DELLA PROVINCIA DI VITERBO**

CODICE SANZIONATORIO

A.T.E.R. di Viterbo

Sistema disciplinare / sanzionatorio ai sensi degli artt. 6 e 7 del d.lgs. 231/2001 e Legge 190/2012

INDICE

1 Principi generali	3
2 Soggetti destinatari	3
3 Criteri Generali di Irrogazione delle Sanzioni	3
4 Sezione I	
4.1 Impiegati	4
4.1.1 Ambito di applicazione	
4.1.2 Sanzioni	
5 Sezione II	
5.1 Quadri	6
5.1.1 Ambito di applicazione	
5.1.2 Sanzioni	
6 Sezione III	
6.1 Soggetti apicali	7
6.1.1 Ambito di applicazione	
6.1.2 Misure di tutela	
6.1.3 Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto	
7 Sezione IV	
7.1 Responsabile di prevenzione della corruzione	8
7.1.1 Ambito di applicazione	
7.1.2 Sanzioni	
8 Sezione V	
8.1 Collaboratori esterni	9
8.1.1 Ambito di applicazione	

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, derivato 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 , nel Piano di prevenzione della Corruzione, adottati da Ater Viterbo (di seguito Azienda); il sistema , 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 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.

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 ;

f) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del ultimo biennio;
g) 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 Sezione I

4.1 Impiegati

4.1.1 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 impiegati alle dipendenze dell'Azienda che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

a) mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Piano di prevenzione della corruzione 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 e della legge 190/2012;

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 al Responsabile della prevenzione della corruzione e all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Piano di prevenzione della corruzione;

e) omessa vigilanza in qualità di "responsabile gerarchico" sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Piano 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. 39/2013).

4.1.2 Sanzioni

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nella presente Sezione del Sistema Disciplinare paragrafo 4.1.1 lettere da a) ad f) 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 di 4 ore di retribuzione;

4) sospensione del lavoro con privazione dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;

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.

4.1.2.1 Rimprovero verbale

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero verbale nei casi di violazione colposa delle procedure e prescrizioni elencati nella presente Sezione del Sistema Disciplinare paragrafo 4.1.1 lettere da a) ad e) e/o di errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore non aventi rilevanza esterna.

4.1.2.2 Rimprovero scritto

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero scritto nelle ipotesi di:

- 1) recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni elencati nella presente Sezione del Sistema Disciplinare paragrafo 4.1.1 lettere da a) ad f);
- 2) errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna.

4.1.2.3 Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni di cui al punto 2) del punto 4.1.2.2 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 Piano di prevenzione della corruzione, quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- 1) l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile della prevenzione della corruzione 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/Piano di prevenzione della corruzione, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano un procedimento di cui una delle parti è la Pubblica Amministrazione.

4.1.2.4 Sospensione dalla retribuzione e dal servizio

Verrà irrogata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino 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 4.1.1 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 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;

4.1.2.5 Licenziamento con preavviso

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento con preavviso nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e prescrizioni elencati al punto 4.1.1 della presente Sezione aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree/attività a rischio reato individuate nella parte speciale del Piano di prevenzione della corruzione.

4.1.2.6 Licenziamento senza preavviso

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

1) violazione di procedure e prescrizioni del Piano di prevenzione della corruzione 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, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;

2) 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 il Responsabile della prevenzione della corruzione e l'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

3) 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.

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.

5 Sezione II

5.1 Quadri

5.1.1 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 quadri che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

a. mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Piano di prevenzione della corruzione 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 e della legge 190/2012;

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 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 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 Piano di prevenzione della corruzione;

e. omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Piano da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato.

5.1.2 Sanzioni

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nella presente Sezione del Sistema Disciplinare paragrafo 5.1.1 lettere da a) ad e), a seconda della gravità della infrazione ed in considerazione della particolare natura del rapporto di lavoro, potrà giustificare le sanzioni elencate nel paragrafo 4.1.2 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 Sezione III

6.1 Soggetti apicali

6.1.1 Ambito di applicazione

Ai fini del D. Lgs. 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 Piano di prevenzione della corruzione 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 Piano di prevenzione della corruzione, 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 e il Responsabile della prevenzione della corruzione;

c) violazione degli obblighi di informativa previsti nel Piano di prevenzione della corruzione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, del Responsabile della prevenzione della corruzione; 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.

6.1.2 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 .

6.1.3 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 Sezione IV

7.1 Responsabile di prevenzione della corruzione

7.1.1 Ambito di applicazione

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 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

7.1.2 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 (L'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 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.

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.

8 Sezione V

8.1 Collaboratori esterni

8.1.1 Ambito di applicazione

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 Piano, 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.