

Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo

di cui al Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 esteso nel proprio ambito di applicazione a tutte le ipotesi di reato considerate, nel lato attivo e passivo, della L. n. 190/2012, e definite in conformità con le disposizioni del Piano Nazionale Anticorruzione

CODICE SANZIONATORIO

1. FINALITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, ATER deve definire e porre in essere *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

La previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione e dotate di *“meccanismi di deterrenza”*, applicabili in caso di violazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico, ha lo scopo di contribuire da un lato all’efficacia del Modello Organizzativo stesso, e dall’altro, all’efficacia dell’azione di controllo effettuata dall’Organismo di vigilanza.

Tali violazioni infatti incrinano il rapporto improntato in termini di trasparenza, correttezza, lealtà e integrità instaurato tra ATER e i Soggetti destinatari; di conseguenza, saranno poste in essere opportune azioni a carico dei soggetti interessati.

Il sistema disciplinare definito, per i fini del presente Modello Organizzativo, è parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai Soggetti destinatari.

È utile sottolineare che l’applicazione delle sanzioni previste, è svincolata e del tutto autonoma rispetto allo svolgimento e all’esito di un eventuale procedimento penale eventualmente avviato dall’autorità giudiziaria competente.

Pertanto, il giudizio promosso da ATER potrebbe non coincidere con quello espresso in sede penale.

2. AMBITO SOGGETTIVO ED OGGETTIVO DELLE SANZIONI.

Sono soggetti al sistema disciplinare il Presidente del Consiglio di Amministrazione, i consiglieri, i Sindaci componenti il Collegio Sindacale, il Direttore Generale, i dirigenti, tutti i dipendenti, i collaboratori, i fornitori, i consulenti nonché tutti coloro che, a qualunque titolo, entrino in rapporto con l’Azienda e, per tale ragione, siano obbligati all’osservanza del Modello di organizzazione e gestione.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. b) e 7 del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni previste potranno essere applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti ad es. da:

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello di organizzazione e gestione;
- mancata o non veritiera evidenza dell’attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dalle procedure e normative aziendali e dai protocolli vigenti in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni delle procedure aziendali;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l’alterazione della documentazione prevista dalle procedure ovvero impedendo il controllo o l’accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, ivi incluso l’Organismo di Vigilanza.

3. MISURE VERSO I DIPENDENTI

Per i lavoratori subordinati l'irrogazione delle sanzioni dovrà rispettare le procedure previste dall'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) ed i contratti collettivi di lavoro vigenti.

Il sistema disciplinare è ispirato alla gradualità della sanzione, procedendo dall'errore all'intenzionalità

Il CCNL Federcasa attualmente vigente (2006-2009), all'art. 60 illustra la disciplina dei provvedimenti disciplinari.

In particolare le mancanze della lavoratrice e del lavoratore possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'Azienda:

- dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della Multa di importo massimo pari a 4 ore di importo pari a 4 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione rilevato saranno proporzionate alla gravità delle mancanze e, comunque, definite in base ai seguenti criteri generali:

- valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo, colpa, negligenza ed imperizia;
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante dall'Azienda, anche in relazione all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare il reato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà essere per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

Le sanzioni per le violazioni commesse sono adottate dagli organi che risultano competenti alla luce delle attribuzioni loro conferite dallo Statuto e dai regolamenti interni dell'Azienda.

Ogni violazione del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico dovrà essere tempestivamente comunicata all'Organismo di Vigilanza. Il dovere di segnalazione spetta a tutti i destinatari del modello.

È a carico del Responsabile dell'ufficio Gestione Risorse Umane e Formazione il compito di organizzare e gestire il procedimento di irrogazione delle sanzioni di cui al presente Modello Organizzativo. Il Responsabile dell'ufficio Gestione Risorse Umane e Formazione riferisce all'Organismo di vigilanza riguardo l'applicazione delle sanzioni disciplinari emesse:

- il tipo e l'entità di ciascuna sanzione prevista saranno applicate, nei singoli casi, tenendo conto dei seguenti elementi;

- intenzionalità del comportamento illecito o non corretto;
- grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento;
- condotta complessiva del dipendente (es.: eventuali precedenti), oppure l'esistenza di circostanze attenuanti (come pure anche aggravanti), tenendo in debito conto la professionalità e il suo passato lavorativo;
- il ruolo ed i compiti assegnati al dipendente;
- livello di responsabilità/posizione gerarchica, funzionale e/o tecnica;
- eventuale ipotesi di condivisione di responsabilità con altri collaboratori che abbiano concorso al comportamento manchevole.

4. MISURE VERSO I DIRIGENTI

Il mancato rispetto delle disposizioni e regole del presente Modello Organizzativo da parte di Dirigenti, tiene conto della particolare natura fiduciaria di tale rapporto di lavoro.

Nei confronti dei Dirigenti, i quali abbiano posto in essere violazioni alle Procedure, Policies, regole e/o disposizioni comunque dedotti dal presente Modello Organizzativo, l'Azienda adotterà (nei confronti del soggetto interessato) quanto previsto dalla legge, dal codice civile e dal CCNL CISPEL nonché, le eventuali ulteriori normative speciali applicabili.

In particolare, nel caso in cui la violazione del Modello Organizzativo dovesse portare il venir meno del rapporto fiduciario con l'Azienda, la sanzione è individuata nel licenziamento per mancanze.

5. MISURE VERSO I MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'Organismo di vigilanza deve comunicare al Collegio Sindacale e a tutti gli altri membri del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda, comportamenti non conformi al Modello Organizzativo, posti in essere dal Presidente e dai membri del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale procederanno ad effettuare gli accertamenti opportuni e ad assumere i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale segnalazione alla Giunta Regionale a cui, ai sensi dell'art. 15 della L.R. n. 30/2002, spetta la vigilanza e il controllo sulle A.T.E.R. del Lazio.

L'Organismo di vigilanza deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo ai provvedimenti adottati.

6. MISURE VERSO IL COLLEGIO SINDACALE

L'Organismo di vigilanza deve comunicare a tutti gli altri membri del Collegio Sindacale e a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, comportamenti non conformi al Modello Organizzativo, posti in essere da membri del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale procederanno ad effettuare gli accertamenti opportuni e ad assumere i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi

compresa la eventuale segnalazione alla Giunta Regionale a cui, ai sensi dell'art. 15 della L.R. n. 30/2002, spetta la vigilanza e il controllo sulle A.T.E.R. del Lazio.

L'Organismo di vigilanza deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo ai provvedimenti adottati.

7. MISURE VERSO TERZI

Nell'ambito di rapporti esistenti con: Consulenti, Collaboratori, o comunque terze parti; è preciso dovere di ATER prevedere negli atti contrattuali opportune misure che prevedano efficaci meccanismi deterrenti, nonché, nei casi più gravi, anche risolutivi.

Infatti, i comportamenti delle terze parti, anche di natura omissiva, che comportino violazioni e condotte in contrasto con le disposizioni e principi del presente Modello Organizzativo, potranno determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, nonché la richiesta di risarcimento nel caso derivino danni alla AZIENDA.

8. NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Qualora il Consiglio di Amministrazione fosse informato in merito a violazioni del presente Modello da parte di uno o più componenti dell'Organismo di vigilanza, provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, dal richiamo scritto fino alla loro sostituzione.