



CODICE DISCIPLINARE SANZIONATORIO

***Approvato dal Consiglio di Amministrazione
del 30.08.2021***

INDICE

1 PRINCIPI GENERALI	3
2 SOGGETTI DESTINATARI.....	3
3 CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	5
4 SEZIONE LAVORATORI.....	5
4.1 AMBITO DI APPLICAZIONE	5
4.2 SANZIONI	7
5 SEZIONE DIRIGENTI.....	10
5.1 AMBITO DI APPLICAZIONE	10
5.2 SANZIONI	11
6 “SOGGETTI APICALI”	11
6.1 AMBITO DI APPLICAZIONE	11
6.2 MISURE DI TUTELA	12
6.3 COESISTENZA DI PIÙ RAPPORTI IN CAPO AL MEDESIMO SOGGETTO.....	12
7 RESPONSABILE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	12
7.1 AMBITO DI APPLICAZIONE	12
7.2 PRESUPPOSTI, PROCEDIMENTO E SANZIONI	13
8 COLLABORATORI ESTERNI.....	14
8.1 AMBITO DI APPLICAZIONE	14

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 alla L. 190/2012.

La violazione degli obblighi previsti dal Codice Etico e dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 di ALFA SRL integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, dia luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di colpevolezza, gradualità e proporzionalità delle sanzioni, di tempestività ed immediatezza, prescindendosi quindi dall'esito dell'eventuale giudizio penale

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 della società. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi applicati.

Dunque il sistema stesso è diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel Codice Etico e nelle procedure e prescrizioni indicate nel Piano triennale di prevenzione della Corruzione, nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello") adottati da ALFA S.R.L.(di seguito anche "Società"); 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 e nel Piano 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 considerate dalla Legge 190/2012 e successive integrazioni.

2 SOGGETTI DESTINATARI

Il presente sistema disciplinare è suddiviso in Sezioni, avuto riguardo all'inquadramento dei destinatari ex art. 2095 c.c. nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e la Società 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 (cd. **"Collaboratori esterni"**);

Sono sottoposti all'altrui direzione e vigilanza i dipendenti legati alla Società 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, del relativo sistema disciplinare sono anche i collaboratori a progetto e i lavoratori somministrati, e tutti coloro che intrattengono con la Società rapporti di lavoro di natura parasubordinata o non subordinata quali a titolo esemplificativo i consulenti, i partner commerciali (fornitori, subappaltatori, ecc.) e i soggetti che svolgono compiti e funzioni specifiche nell'ambito della tutela della salute e sicurezza sul lavoro (i medici competenti, ecc).

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:

- 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 alla società 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.

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.

4 SEZIONE LAVORATORI

4.1 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 lavoratori dipendenti dell'organizzazione quali quadri, impiegati, capisettore e operai i cui comportamenti costituiscano illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del “Modello” e 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 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;
- 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 “Modello” /”Piano di prevenzione della corruzione”;
- e) omessa vigilanza in qualità di “responsabile gerarchico” sul rispetto delle procedure e prescrizioni del “Modello” e 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);
- g) 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;
- h) la violazione di quanto richiesto dalla Legge Whistleblowing in materia di tutela dell’anonimato del segnalante;

4.2 SANZIONI

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

- rimprovero verbale;
- rimprovero o scritto;
- multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 10 giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso;

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.

A. 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 1 lettere da a) ad h) e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore non aventi rilevanza esterna.

B. RIMPROVERO SCRITTO

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero scritto 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 h);
- b) errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna o rilevanza nel contesto dell'applicazione della normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, ambientale e di sicurezza dei dati e delle informazioni quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:
 - non utilizzo dei DPI previsti per la mansione;

- mancata applicazione delle procedure di sicurezza aziendali;
- non corretta gestione delle credenziali di autenticazione;
- uso scorretto della posta elettronica;
- non archiviazione o protezione (informatica o cartacea) di documenti riservati;

C. MULTA

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni di cui alla lett. 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" / Piano di prevenzione della corruzione; quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- a) 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;
- a) 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 necessarie è la Pubblica Amministrazione;
- b) non utilizzo dei DPI previsti per la mansione, mancata applicazione delle procedure di sicurezza aziendali;
- c) mancata applicazione delle procedure ambientali aziendali.

D. SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE

Verrà irrogata la sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio 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 tali da esporre la società a responsabilità.

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

- a) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione;
- b) omessa vigilanza sul rispetto delle procedure e prescrizioni del "Modello" / 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, nell'ambito dello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- c) false o infondate segnalazioni relative a violazioni del "Modello" e del Codice Etico.
 - d) non applicazione della procedura di back up o non controllo della corretta attuazione della procedura di back up
 - e) installazione di software non autorizzati e protetti da copyright o pericolosi per il sistema informativo
 - f) violazione delle regole di accesso ai sistemi informatici.
 - g) mancata applicazione delle procedure di sicurezza aziendali in modo reiterato;
 - h) mancata applicazione delle procedure ambientali aziendali, in modo reiterato.

E. 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 "Modello" / Piano di prevenzione della corruzione.

F. LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

- a) 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:
- b) violazione di procedure e prescrizioni del "Modello" /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.
- c) 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 Responsabile della prevenzione della corruzione e l'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

d) richiesta o accettazione di un regalo o di altre utilità qualora concorrano la non modicità del valore o rilevanza e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio.

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.

5 SEZIONE DIRIGENTI

5.1 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 i cui comportamenti costituiscano illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del "Modello" / 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 e all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del "Modello" / Piano di prevenzione della corruzione";
- e) omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del "Modello" / Piano di prevenzione della

corruzione da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato.

5.2 SANZIONI

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nella Sezione I del Sistema Disciplinare paragrafo 4.11 lettere da a) ad h), a seconda della gravità della infrazione ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà giustificare il licenziamento con preavviso (cd. giustificatezza) 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.

6 "SOGGETTI APICALI"

6.1 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" / Piano di prevenzione della corruzione 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" / 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 il Responsabile della prevenzione della corruzione e l'Organismo di Vigilanza;

- c) violazione degli obblighi di informativa previsti nel "Modello" / Piano di prevenzione della corruzione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione, 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.

6.2 MISURE DI TUTELA

L'assemblea dei soci assumerà i più opportuni provvedimenti avuto riguardo alla gravità dell'infrazione commessa da un amministratore, ivi inclusi l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle deleghe, la modifica o la revoca delle deleghe.

6.3 COESISTENZA DI PIÙ RAPPORTI IN CAPO AL MEDESIMO SOGGETTO

Nel caso in cui il soggetto apicale che abbia commesso violazioni rivesta, anche, la qualifica di lavoratore subordinato, è fatta salva, ferma l'applicazione delle sanzioni della presente Sezione, anche l'applicazione delle diverse azioni disciplinari comminabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con l'Azienda e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

7 RESPONSABILE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

7.1 AMBITO DI APPLICAZIONE

La Legge 190/2012 prevede in capo al responsabile della prevenzione della corruzione una responsabilità di tipo disciplinare. 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, come conferma l'orientamento contenuto nella circolare n.1/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, 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

7.2 PRESUPPOSTI, PROCEDIMENTO E 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 inconvertibilità e incompatibilità degli incarichi il responsabile della prevenzione della corruzione contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgenza delle situazioni di inconvertibilità e incompatibilità degli incarichi.

Il responsabile della prevenzione e della corruzione segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni in materia di inconvertibilità 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 COLLABORATORI ESTERNI**8.1 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 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.