

**AZIENDA LOMBARDA  
PER L'EDILIZIA  
RESIDENZIALE DELLE  
PROVINCE DI BERGAMO,  
LECCO E SONDRIO  
(ALER BG-LC-SO)**

**Modello Organizzativo ex 231/01**

**ALLEGATO 5 – SISTEMA SANZIONATORIO**

## SISTEMA SANZIONATORIO

### INDICE

1.	PREMESSA .....	3
2.	TIPOLOGIA DELLE SANZIONI E CRITERI APPLICATIVI .....	3
3.	INFRAZIONI E RELATIVE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI .....	4
4.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE .....	6
5.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI E QUADRI .....	6
6.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI ESTERNI E SOGGETTI TERZI .....	7
7.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	7

	UNITÀ ORGANIZZATIVA	Firma
Approvato da	Direttore Generale Corrado Pietro Attilio Della Torre	<i>F.to Corrado Pietro Attilio Della Torre</i>

Pubblicazione	
---------------	--

#### Revisione

Revisione	Data	Descrizione
00	13/12/2023	Prima Emissione

## SISTEMA SANZIONATORIO

### I. PREMESSA

Un punto qualificante nella costruzione di un Modello di organizzazione e gestione, ex art. 6 del D.lgs. 231/01 e di un sistema di prevenzione della corruzione secondo la legge n. 190 del 2012, è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal Modello stesso, dal sistema di prevenzione della corruzione nonché per la violazione dei principi contenuti nel Codice Etico che sono considerati disposizioni impartite dal datore di lavoro così come previsto dall'art. 2104 del Codice Civile.

Data la gravità delle conseguenze per ALER BG-LC-SO, in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori, sindaci e consulenti esterni, qualsiasi inosservanza del Modello, del PTPCT vigente e delle procedure e protocolli operativi previste sia nell'ambito della responsabilità amministrativa che nell'ambito della prevenzione della corruzione configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà (art. 2104, 2105 e 2106 codice civile) e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con l'Ente.

Le violazioni del Modello, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (d'ora in poi "PTPCT") vigente e delle procedure e protocolli operativi previste dal sistema di gestione integrato e del Codice Etico saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio e nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970 n. 300 e del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa.

Infatti, le regole presenti nei suddetti sistemi di gestione "non sostituiscono, ma integrano i doveri fondamentali dei lavoratori, e non esimono dalla osservanza della normativa civile, penale, amministrativa e contrattuale vigente in materia".

Pertanto, il presente sistema sanzionatorio è predisposto nel rispetto di quanto stabilito in materia disciplinare dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa vigente (d'ora in poi "CCNL").

Appare opportuno rimettere alla discrezionalità dei vertici di ALER BG-LC-SO, nel rispetto dei limiti imposti dalla normativa vigente, la scelta della sanzione da applicare a categorie di condotte o a singole condotte.

Infatti, l'art. 60 del CCNL prevede:

*"Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:*

- 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 dal dipendente;*
- d) grado di danno o di pericolo causato dall'Azienda, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;*
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;*
- f) concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro."*

Tale assetto, infatti, garantisce la possibilità di considerare, ai fini della individuazione della sanzione da applicare al caso concreto, anche la meritevolezza della condotta globalmente dimostrata dal singolo dipendente, durante l'intero arco della prestazione lavorativa.

Tanto premesso, può tuttavia risultare utile l'indicazione di alcuni criteri cui subordinare la predetta scelta sanzionatoria.

### 2. TIPOLOGIA DELLE SANZIONI E CRITERI APPLICATIVI

## SISTEMA SANZIONATORIO

Ai sensi CCNL, la violazione dei doveri derivanti dalla legge, dai regolamenti, dalla contrattazione e dalle disposizioni aziendali (tra cui si inserisce il codice etico, le procedure aziendali e protocolli operativi ed il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/01), possono essere punite, proporzionalmente alla loro gravità, attraverso i seguenti strumenti disciplinari:

- a. Rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione;
- b. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- c. licenziamento con preavviso
- d. licenziamento senza preavviso

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinate in relazione ai seguenti elementi previsti dall'articolo 60 del CCNL:

- all'intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- grado di danno o di pericolo causato dall'Azienda, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

Le sanzioni comminate all'organo amministrativo unico, nonché Presidente di ALER Bergamo-Lecco-Sondrio e/o ai soggetti terzi in rapporto con l'ente saranno riportate su un registro apposito custodito presso l'Organismo di Vigilanza.

Tutte le modifiche al presente sistema sanzionatorio dovranno essere adottate dall'organo amministrativo unico, nonché Presidente di ALER Bergamo – Lecco – Sondrio previa acquisizione del necessario parere dell'Organismo di Vigilanza.

Le modifiche dovranno essere portate a conoscenza di tutti i soggetti destinatari dell'applicazione delle disposizioni ivi contenute anche mediante pubblicazione sul sistema intranet aziendale e nella bacheca aziendale ovvero con ogni altro mezzo ritenuto idoneo.

### 3. INFRAZIONI E RELATIVE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

a-b) Richiamo verbale o scritto

Verrà comminata la sanzione del richiamo verbale o del richiamo scritto ai lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento, tali da escludere l'applicabilità delle ulteriori e successive sanzioni indicate, e più precisamente:

- in qualunque modo si commetta lieve trasgressione ad una o più violazioni delle procedure e protocolli operativi previsti dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex art. 6 D.lgs. 231/01, dal PTPCT o del Codice Etico.

Per lieve trasgressione si intende: ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine dell'ente e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti dell'ente stesso.

c) Multa fino a quattro ore

Verrà comminata la sanzione della multa fino a quattro ore ai lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- esegue negligenemente il lavoro, anche con riferimento ad attività a rischio-reato di cui alla c.d. mappatura delle attività a rischio reato ex D.lgs. 231/01 o attività mappate a rischio di corruzione dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- esegue negligenemente le attività connesse alla prevenzione dei reati presupposto previsti dal Modello Organizzativo o dal PTPCT, anche con riferimento alle misure di prevenzione

## SISTEMA SANZIONATORIO

adottate da ALER BG-LC-SO per la riduzione del rischio di commissione dei reati presupposto e/o di corruzione;

- recidiva nelle mancanze sanzionate con richiamo scritto.

### d) Sospensione sino a dieci giorni

Verrà comminata la sanzione della sospensione sino a dieci giorni ai lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- ✚ non avverte tempestivamente i superiori di eventuali irregolarità, incluse violazioni al Codice Etico, delle procedure aziendali e dei protocolli operativi previste dal PTPCT e del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex art. 6 del D.lgs. 231/01, che determinino un danno patrimoniale alla Società o esponano la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali e della reputazione aziendale, per o dell'immagine, poste in essere da parte di colleghi o appartenenti al servizio cui è preposto;
- ✚ in qualunque modo commette grave trasgressione delle regole previste dal codice etico, dalle procedure aziendali e dai protocolli operativi previste dal PTPCT e dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/01, anche ove determinino un danno patrimoniale alla Società o esponano la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali o dell'immagine o ad un rischio di corruzione e/o di responsabilità amministrativa dell'ente;
- ✚ compia atti che sono oggetto di corruzione attiva e/o passiva alla luce delle disposizioni previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex art. 6 D.lgs. 231/01 e dal PTPCT;
- ✚ incorra in eventuali forme di abuso delle procedure di whistleblowing attivate da ALER quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dello strumento di whistleblowing. Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.
- ✚ reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con il rimprovero scritto.

Tale provvedimento si applica, altresì, nei casi in cui, pur non trattandosi di infrazioni così gravi da rendere applicabile una maggiore sanzione, esse abbiano, comunque, rilievo tale da non trovare adeguata collocazione tra le violazioni descritte ai punti precedenti.

I provvedimenti sub a-b), c), e d) sono adottati dal Direttore Generale, dandone tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

### e) Licenziamento

Verrà comminata la sanzione del licenziamento ai lavoratori che commettano infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- ✚ effettua, con intenti fraudolenti, elusione delle regole previste dal codice etico, dal PTPCT, dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/01 e dalle procedure e protocolli previsti dai suddetti documenti
- ✚ aver commesso uno o più reati presupposto con intendo doloso o qualunque reato di corruzione attiva/corruzione passiva;
- ✚ sia recidivo negli atti assimilabili ad atti di corruzione attiva e/o passiva;
- ✚ rediga documenti falsi o contraffatti o rilasci false dichiarazioni alla P.A., nonché prometta o offra denaro o altre utilità a un Pubblico Ufficiale o a un Incaricato di Pubblico Servizio al fine di ottenere un indebito vantaggio;
- ✚ nel redigere le comunicazioni sociali o le comunicazioni da inviare alle Autorità Pubbliche di Vigilanza, attesti o trascriva volontariamente false informazioni o dati falsi, o alteri in qualunque maniera le informazioni ivi contenute o i documenti di supporto;

## SISTEMA SANZIONATORIO

✚ reiterata recidiva nelle mancanze punite con la sospensione sino a dieci giorni secondo le regole di recidiva determinati dal CCNL

Così come previsto dal C.C.N.L. vigenti, con riferimento a tutte le tipologie di comportamento sopra delineate, qualora i tempi del procedimento o le esigenze connesse all'accertamento dell'entità della mancanza siano incompatibili con la presenza del lavoratore nell'azienda, in via cautelare, la società può disporre la sospensione del lavoratore dal servizio per il periodo strettamente necessario.

Fermo restando l'applicazione delle sanzioni nei casi prima indicati, incorre nella sanzione del licenziamento senza preavviso, il lavoratore che avendo violato il Codice Etico, le procedure e protocolli operativi, il sistema di prevenzione della corruzione adottato con il PTPCT, il sistema di responsabilità amministrativa prevista dal Modello Organizzativo, sia condannato con sentenza passata in giudicato, per avere commesso un delitto, ovvero causi l'applicazione nei confronti dell'Ente delle sanzioni previste dal decreto 231/2001 o di altre sanzioni, nonché cagioni ad esso danni di entità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'Ente e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Il provvedimento sub e) e l'applicazione in via cautelare di cui sopra sono adottati dal Presidente su proposta del Direttore Generale, dandone tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Per il procedimento sanzionatorio si rimanda a quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

### **4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE**

In caso di violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ALER BG-LC-SO e/o del Codice Etico e/o dei protocolli di prevenzione dei reati previsti dai due documenti da parte dell'organo amministrativo unico nonché Presidente di ALER Bergamo – Lecco – Sondrio ovvero da parte dei componenti del Collegio dei Sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto alternativamente, a seconda del soggetto ponente in essere la violazione, l'organo amministrativo unico nonché Presidente di ALER Bergamo – Lecco – Sondrio ovvero il Collegio dei Sindaci, i quali ultimi destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti.

Il Collegio Sindacale, in ossequio all'articolo 18 dello Statuto, ha l'obbligo, qualora riscontri gravi irregolarità nella gestione dell'Azienda, di riferirne immediatamente al Presidente della Giunta regionale ed al Presidente del Consiglio regionale.

La Giunta Regionale, a seconda della gravità dell'infrazione commessa dal Presidente o dal Direttore Generale assumerà i più opportuni provvedimenti, ivi inclusi l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle deleghe, la modifica o la revoca delle deleghe o la nomina di un commissario straordinario secondo quanto disposto dallo Statuto Aziendale.

In caso di violazione delle prescrizioni del codice etico, del Modello e del PTPCT da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza invierà immediatamente una relazione scritta al Presidente e al Collegio Sindacale medesimo; qualora si tratti di violazioni tali da integrare la giusta causa di revoca, il Presidente, su indicazione dell'Organismo di Vigilanza, invierà la comunicazione al Consiglio Regionale (quale organo deputato dall'art. 14 della Legge Regionale n. 16 del 2016 per la nomina del collegio dei sindaci) per gli opportuni provvedimenti.

### **5. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI E QUADRI**

Anche nei confronti dei Dirigenti e Quadri individuati da ALER che attuino comportamenti in violazione delle prescrizioni del Codice etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo saranno adottate le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL applicabile per i Dirigenti, contemplando in tal modo la possibile risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo.

## SISTEMA SANZIONATORIO

### **6. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI ESTERNI E SOGGETTI TERZI**

Ogni violazione delle regole previste dal Modello, nonché ogni commissione dei reati, imputabile ai Collaboratori Esterni, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti e secondo quanto previsto dal Modello, dal PTPCT e dal Codice Etico. Conformemente a quanto dianzi esposto, all'atto della stipula di qualsivoglia contratto di fornitura e/o appalto di beni e servizi e/o incarichi di consulenza e/o di agenzia e/o di distribuzione e/o di rappresentanza commerciale (elencazione, quella che precede, da intendersi ovviamente effettuata a mero titolo esemplificativo e non già esaustivo), verranno predisposte apposite clausole con cui il soggetto terzo – nei rapporti instaurati e/o instaurandi con ALER Bergamo – Lecco - Sondrio – si obblighi a rispettare i principi e le prassi operative definite nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ALER Bergamo – Lecco – Sondrio nonché ad adottare, per quanto di propria precipua competenza, procedure aziendali e/o a tenere comportamenti atti a prevenire la commissione o anche soltanto tentata commissione di tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto Legislativo n. 231/2001.

L'inadempimento di tali obblighi, rappresentando una violazione grave ed essenziale, darà all'ente il diritto di sospendere l'esecuzione del contratto, nonché di recedere unilateralmente dallo stesso o di considerarlo comunque risolto, fermo restando il dovere del terzo di risarcirle ogni danno conseguente al suo operato non conforme alle prescrizioni della normativa vigente più volte citata, nonché del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ALER Bergamo – Lecco – Sondrio e del Codice Etico di ALER Bergamo – Lecco - Sondrio.

In particolare, il consulente è consapevole ed ha accettato che le violazioni del codice etico di ALER BG-LC-SO ed il mancato rispetto degli obblighi e degli impegni assunti con l'Ente, porterà al recesso immediato da parte di ALER BG-LC-SO, con facoltà di quest'ultima di adire le vie legali per il risarcimento di qualunque danno derivante dalla suddetta condotta.

### **7. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Per quanto riguarda le violazioni compiute nell'ambito dei propri doveri da parte dei componenti vale quanto disciplinato dall'articolo 3 del REGOLAMENTO INTERNO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA adottato dallo stesso OdV.