



A.R.T.E.

**AZIENDA REGIONALE TERRITORIALE PER L'EDILIZIA
DELLA PROVINCIA DI GENOVA**

Codice Disciplinare

Allegato 4 al Decreto dell'Amministratore Unico n.29690 del 31 Luglio 2015



A.R.T.E.

**AZIENDA REGIONALE TERRITORIALE PER L'EDILIZIA
DELLA PROVINCIA DI GENOVA**

Indice Generale

1. Premessa.	3
2. I CCNL di riferimento di Arte Genova.	3
3. Criteri generali di irrogazioni delle sanzioni.	4
4. Ambito soggettivo ed oggettivo delle sanzioni.	6
5. Tipologie di condotte censurabili messe in atto da parte di dipendenti e relative sanzioni.	7
6. Tipologie di condotte censurabili messe in atto da dirigenti e relative sanzioni applicabili.	10
7. Misure disciplinari nei confronti dell'Amministratore Unico.	11
8. Misure disciplinari nei confronti del Revisore dei Conti.	11



A.R.T.E.

AZIENDA REGIONALE TERRITORIALE PER L'EDILIZIA DELLA PROVINCIA DI GENOVA

1. Premessa.

L'art. 6 del Decreto legislativo 231/2001, nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'Azienda all'adozione e alla efficace attuazione di un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati da tale normativa, ha previsto l'introduzione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

Emerge, quindi, la rilevanza del sistema disciplinare quale fattore essenziale del Modello di organizzazione e gestione ai fini dell'applicabilità all'Azienda della *“esimente”* prevista dalla citata disposizione di legge.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto legislativo 231/2001.

2. I CCNL di riferimento di Arte Genova.

Il CCNL Federcasa, a cui fa riferimento Arte Genova nei rapporti di lavoro con i propri dipendenti, prevede una serie di provvedimenti disciplinari.

Ai sensi di detto CCNL, le mancanze dei lavoratori possono essere punite secondo la loro gravità come segue:

- a) rimprovero verbale;*
- b) rimprovero scritto;*
- c) multa in misura non superiore a quattro ore della retribuzione base;*
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da uno a dieci giorni;*
- e) licenziamento con preavviso;*
- f) licenziamento senza preavviso.*

Il CCNL prevede le modalità di applicazione di dette sanzioni.

AZIENDA REGIONALE TERRITORIALE PER L'EDILIZIA DELLA PROVINCIA DI GENOVA

Per quanto attiene la regolamentazione dei rapporti dei Dirigenti si fa riferimento al Contratto Federmanager (CCNL dei Dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità).

Le indicazioni previste dal presente Codice, dunque, fanno espresso richiamo alla normativa contrattuale vigente nonché alle altre disposizioni dello Statuto e della legislazione vigente (es. codice civile e L.300/70), le quali rappresentano fonti normative primarie rispetto a quelle regolamentari contenute nel presente codice.

3. Criteri generali di irrogazioni delle sanzioni.

Il procedimento per l'irrogazione della sanzione disciplinare dovrà tenere conto dello status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. 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:

- intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connessa alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- grado di danno o di pericolo causato all'Azienda, agli utenti o a terzi, anche in relazione all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni, 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 loro.

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 seguenti principi:

- tempestività ed immediatezza,
- proporzionalità tra sanzione applicata e gravità della condotta,
- corrispondenza tra addebito contestato e fatto sanzionato,

AZIENDA REGIONALE TERRITORIALE PER L'EDILIZIA DELLA PROVINCIA DI GENOVA

- motivazione,
- equità.

Il datore di lavoro che intende esercitare, sempre e solo secondo buona fede, il potere di irrogare sanzioni disciplinari in presenza di un comportamento del lavoratore censurabile sotto il profilo disciplinare, ha l'obbligo di rispettare il procedimento contemplato dall'art. 7 della Legge 300/70 (cosiddetto "*Statuto dei lavoratori*"), diretto a garantire la difesa dell'interessato, nonché le specifiche norme contrattuali vigenti.

Saranno sempre assicurati i principi fondamentali della contestazione dell'addebito alla persona inquisita ed il suo diritto alla difesa con l'assegnazione di opportuni tempi per poterla effettuare e quant'altro necessario per poter partecipare attivamente al relativo procedimento disciplinare, in accordo alle disposizioni del contratto di lavoro applicato ed a quelle generali dettate da norme e leggi, le quali rappresentano fonti primarie alle quali il presente codice non può derogare.

Le procedure contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate a tutti i dipendenti mediante distribuzione (cartacea e/o informatica) in una modalità che sia accessibile a tutti.

Il presente Codice deve essere affisso nelle bacheche aziendali, unitamente al Codice Etico.

Le sanzioni per le violazioni commesse sono adottate dagli organi che risultano competenti alla luce delle attribuzioni loro conferite dallo Statuto o dai regolamenti interni dell'Azienda. In particolare, le sanzioni nei confronti di tutti i dipendenti sono irrogate dall'Amministratore Unico con propria formale decisione.

Le sanzioni verso gli altri soggetti sono irrogate come specificato nel seguito del presente Codice Disciplinare.

Ogni violazione del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico dovrà essere tempestivamente comunicata al Responsabile per la prevenzione della

AZIENDA REGIONALE TERRITORIALE PER L'EDILIZIA DELLA PROVINCIA DI GENOVA

corruzione. Il dovere di segnalazione spetta a tutti i destinatari del presente Codice Disciplinare.

4. Ambito soggettivo ed obiettivo delle sanzioni.

Sono soggetti al presente sistema disciplinare l'Amministratore Unico, il Revisore dei Conti, i Dirigenti, i Quadri e tutti i dipendenti, i collaboratori nonché tutti coloro che, a qualunque titolo, entrino in rapporto con l'Azienda e, per tale ragione, siano obbligati all'osservanza del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

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

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello Organizzativo;
- 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;
- violazione degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza, come previsti dall'apposito protocollo facente parte del modello.

Le tipologie di condotte censurabili sono meglio dettagliate nei paragrafi successivi.



A.R.T.E.

**AZIENDA REGIONALE TERRITORIALE PER L'EDILIZIA
DELLA PROVINCIA DI GENOVA**

5. Tipologie di condotte censurabili messe in atto da parte di dipendenti e relative sanzioni.

La violazione delle disposizioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno, nel rispetto, in particolare degli artt. 2104, 2106 e 2118 del Codice Civile, dell'art. 7 della legge n. 300/1970 ("*Statuto dei Lavoratori*"), della legge n. 604/1966 e successive modifiche ed integrazioni sui licenziamenti individuali nonché dei contratti collettivi di lavoro sino all'applicabilità dell'art. 2119 del codice civile che dispone la possibilità di licenziamento con preavviso per giusta causa.

Le sanzioni irrogabili sono quelle individuate nel Codice Disciplinare di cui al CCNL Federcasa, nel rispetto comunque di quanto previsto e disciplinato dallo Statuto dei Lavoratori.

Ciò premesso, si indicano qui di seguito le sanzioni per la violazione delle regole indicate dal Modello Organizzativo (di cui il Codice Etico ed il Piano di Prevenzione della corruzione sono parte integrante):

- *Sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo massimo pari a 4 ore.* Si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri indicati, in caso di reiterata violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo ovvero per l'adozione (o omissione), nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle relative prescrizioni.
- *Sanzione disciplinare della Sospensione dal lavoro* con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg. Si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri indicati, qualora nel commettere le violazioni che comportano l'applicazione delle sanzioni più lievi di cui al precedente paragrafo, si arrechi danni dall'Azienda o la si esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per quanto attiene l'integrità dei propri beni (possibile sanzione pecuniaria o interdittiva).
- *Sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso.* Si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri indicati, al lavoratore che, nel compiere delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento, non conforme alle prescrizioni del Modello



A.R.T.E.

AZIENDA REGIONALE TERRITORIALE PER L'EDILIZIA DELLA PROVINCIA DI GENOVA

Organizzativo, diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/01, configurando con tale comportamento la determinazione di un danno rilevante o di una situazione di notevole pregiudizio per l'Azienda.

- *Sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso.* Si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri indicati, al lavoratore che, nel compiere delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello Organizzativo, tale da determinare a carico dell'Azienda le misure previste dal D.Lgs.231/01, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di *“atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Azienda nei suoi confronti e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro”*, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'Azienda.

Di seguito si delineano le tipologie di condotte censurabili poste in essere da soggetti subordinati a cui seguono le relative sanzioni che il datore di lavoro Arte Genova dovrà individuare.

Tipologie di condotte dei soggetti dipendenti	Possibili sanzioni applicabili
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Amministratore Unico nelle attività organizzative ed operative.	<ul style="list-style-type: none">• Rimprovero scritto• Multa di importo massimo pari a 4 ore• Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto.	<ul style="list-style-type: none">• Rimprovero scritto• Multa di importo massimo pari a 4 ore
Omissioni di comportamenti prescritti e formulati nel Modello, che espongono l'Azienda alle situazioni di potenziali rischi di reati previsti dal D.lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche.	<ul style="list-style-type: none">• Rimprovero scritto• Multa di importo massimo pari a 4 ore



A.R.T.E.

**AZIENDA REGIONALE TERRITORIALE PER L'EDILIZIA
DELLA PROVINCIA DI GENOVA**

Tipologie di condotte dei soggetti dipendenti	Possibili sanzioni applicabili
	<ul style="list-style-type: none">• Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg
<p>Inosservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.lgs. 231/01 e successive integrazioni e/o modifiche.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Nei casi più lievi: sospensione lavoro• Nei casi più gravi: licenziamento con preavviso e con indennità
<p>Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Rimprovero scritto• Multa di importo massimo pari a 4 ore• Se la condotta è reiterata: Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg
<p>Omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.lgs. 81/08 e successive modifiche, che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici (art. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.).</p>	<ul style="list-style-type: none">• Multa di importo massimo pari a 4 ore• Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg• Nei casi più gravi di realizzazione del reato presupposto: Licenziamento con preavviso e con indennità• Licenziamento senza preavviso e con indennità
<p>Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg• Se la reiterazione prosegue anche dopo la precedente sanzione: Licenziamento con preavviso e con indennità



A.R.T.E.

**AZIENDA REGIONALE TERRITORIALE PER L'EDILIZIA
DELLA PROVINCIA DI GENOVA**

Tipologie di condotte dei soggetti dipendenti	Possibili sanzioni applicabili
	<ul style="list-style-type: none">• Licenziamento senza preavviso e con indennità
Omessa segnalazione, al proprio superiore e/o all'Organismo di Vigilanza, delle inosservanze ed irregolarità, anche commesse anche da soggetti apicali, o delle potenziali situazioni di rischio avvertita nello svolgimento delle attività.	<ul style="list-style-type: none">• Rimprovero scritto• Multa di importo massimo pari a 4 ore
Insubordinazione e/o inosservanza delle disposizioni ricevute dai propri superiori	<ul style="list-style-type: none">• Rimprovero scritto• Multa di importo massimo pari a 4 ore• Se la condotta è reiterata: Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg

La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tenere conto della gravità e della reiterazione delle condotte.

La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con un'unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità

6. Tipologie di condotte censurabili messe in atto da dirigenti e relative sanzioni applicabili.

Il mancato rispetto delle disposizioni del Modello Organizzativo da parte dei Dirigenti, a seconda della gravità delle infrazioni e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà giustificare l'adozione di provvedimenti come di seguito specificato.



A.R.T.E.

AZIENDA REGIONALE TERRITORIALE PER L'EDILIZIA DELLA PROVINCIA DI GENOVA

Qualora il Dirigente violi le disposizioni del Modello ponendo in essere condotte, commissive od omissive, che, valutate complessivamente sulla base dei principi di proporzionalità e ragionevolezza, avrebbero comportato, per le altre categorie di lavoratori subordinati, il licenziamento ovvero, comunque, impedisca dolosamente, nell'area di propria competenza, l'applicazione delle misure previste dal Modello medesimo, il suo rapporto con l'azienda sarà risolto, conformemente alle previsioni (licenziamento con contestuale motivazione) del C.C.N.L. di settore vigente.

La valutazione e la decisione circa le sanzioni applicabili ai Dirigenti, così come l'annotazione di eventuali infrazioni, spetta all'Amministratore Unico, sentito il Revisore dei Conti.

7. Misure disciplinari nei confronti dell'Amministratore Unico.

Arte Genova valuta con estremo rigore ogni violazione presente nel Modello realizzata da coloro che rivestono ruoli di vertice in seno all'Azienda, e che, per tale ragione, sono più in grado di orientare l'etica aziendale e l'operato di chi opera nell'Azienda ai valori di correttezza, legalità e trasparenza.

Nel caso di violazioni commesse dall'Amministratore Unico dell'Azienda, la valutazione viene rimessa direttamente alla Giunta Regionale, su segnalazione che può provenire dall'Organismo di Vigilanza, dal Responsabile per la prevenzione della corruzione o dal Revisore dei Conti.

Nei casi più gravi, e comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia dell'Azienda, spetta alla Giunta Regionale la valutazione delle cause di decadenza o di revoca dalla carica, procedendo ai sensi dello Statuto ed, eventualmente, dell'art. 2393 codice civile (azione sociale di responsabilità).

8. Misure disciplinari nei confronti del Revisore dei Conti.

Qualora a commettere la violazione sia il Revisore dei Conti, l'Amministratore Unico segnala le fattispecie alla Giunta Regionale.

Nei casi più gravi, e comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia dell'Azienda, spetta alla Giunta Regionale la valutazione delle cause di decadenza o di revoca dalla carica, procedendo ai sensi dello Statuto.