



**CENTRO DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE
PROFESSIONALE DEL PIAMBELLO
AZIENDA SPECIALE**

Certificata ISO 9001:2008

21050 BISUSCHIO (VA) – Via Mazzini, 3

e-mail info@cifppiambello.it – Tel. 0332/473620 – Fax. 0332/851121

Codice Fiscale e Partita IVA 03109710123

Il sistema disciplinare/sanzionatorio del CIFP del Piambello

Sommario

1.	Obiettivo e campo di applicazione	2
2.	Guida alla valutazione.....	2
3.	Sistema sanzionatorio dei Dipendenti	3
4.	Sistema sanzionatorio dei Dirigenti.....	5
5.	Misure nei confronti di Amministratori e Revisori.....	5
6.	Misure nei confronti del responsabile di prevenzione della corruzione.....	5
7.	Misure nei confronti di altri Collaboratori (Consulenti ed Outsourcer).....	6

Il presente documento è proprietà esclusiva di CIFP del Piambello Azienda Speciale. Ne è vietata la riproduzione totale o parziale

1. Obiettivo e campo di applicazione

Quanto di seguito esposto costituisce il sistema disciplinare previsto dal modello in ottemperanza agli art. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001.

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il personale. Per gli altri soggetti è inserito nel rapporto contrattuale.

La responsabilità di applicazione ricade sul Consiglio di Amministrazione e sui suoi delegati sul **Responsabile della prevenzione della corruzione** e sull'Organismo di Vigilanza che ha compiti di vigilanza sulla corretta valutazione del modello e del **Piano di prevenzione della corruzione** e sulla sua efficacia. Il sistema disciplinare di seguito descritto si potrà pertanto attivare anche su segnalazione del **Responsabile della prevenzione della corruzione** e dell'Organismo di vigilanza al vertice aziendale.

Nota: si ricorda che il presente sistema disciplinare integra e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente ed alle disposizioni legislative vigenti.

2. Guida alla valutazione

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- a) elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa;
- b) **rilevanza degli obblighi violati stabiliti nelle procedure, Regolamenti e contratti e Piano di prevenzione della corruzione predisposti dal CIFP;**
- c) livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- d) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- e) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- f) **comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del modello organizzativo e che non sono considerati accettabili dal Codice etico.**

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

Il presente documento è proprietà esclusiva di CIFP del Piambello Azienda Speciale. Ne è vietata la riproduzione totale o parziale

3. Sistema sanzionatorio dei Dipendenti

Il mancato rispetto o la violazione ad opera di lavoratori dipendenti dell'organizzazione:

- delle norme di legge,
- dei principi generali del presente documento,
- delle regole imposte dal Codice etico e delle procedure aziendali e dal Modello di organizzazione gestione e controllo,

posto 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 l'Organismo di Vigilanza, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili, i provvedimenti disciplinari irrogabili ai dipendenti non dirigenti sono quelli previsti dalle norme sanzionatorie di cui al CCNL applicato e precisamente il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la formazione di cui al Titolo IX art. 55.

Nello specifico le infrazioni alle norme saranno sanzionate, a seconda della gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari;

- richiamo verbale;
- richiamo scritto oltre che nei casi esemplificativi previsti dal CCNL potrà essere applicato anche nelle ipotesi di recidiva nell'arco di un biennio dei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni e di errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna.
- multa non superiore all'equivalente di 3 ore di stipendio base oltre che nei casi previsti dal CCNL potrà essere applicata anche 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"; quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:
 - 1) l'inosservanza dell'obbligo di informativa, al Responsabile di prevenzione della corruzione 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" e nel 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.
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di 3 giorni , oltre che nei casi esemplificativi previsti dal CCNL, potrà essere applicata nei casi di gravi violazioni di procedure e prescrizioni. 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 "Modello" 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;
- sospensione cautelativa dal lavoro ne caso in cui il lavoratore dipendente incorra nei motivi di licenziamento per giusta causa previsti dalla legge n. 604/66, ossia nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e prescrizioni aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree/attività a rischio reato individuate nel "Modello" nel Piano di prevenzione della corruzione e per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del

Il presente documento è proprietà esclusiva di CIFP del Piambello Azienda Speciale. Ne è vietata la riproduzione totale o parziale

rapporto di lavoro (cd. giusta causa) quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

a) violazione di procedure e prescrizioni del "Modello" 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 successive modifiche e Legge 190/2012, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.

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

Nessun provvedimento disciplinare di cui ai precedenti commi potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore dipendente e senza averlo sentito in sua difesa.

La parte interessata alla definizione della controversia può richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato, secondo quanto previsto dal precedente art. 5. Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato prima che siano sentite le Parti.

Il tentativo di conciliazione tra le Parti interrompe i termini di decorrenza della procedura disciplinare.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione degli addebiti sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale verrà indicato il termine entro cui il lavoratore dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni.

Tale termine non potrà, in ogni caso essere inferiore a 10 gg. Il dipendente potrà farsi assistere dall'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata inviata entro 10 giorni dal ricevimento delle controdeduzioni.

Tale termine è sospeso nel caso in cui le Parti concordino di incontrarsi per un tentativo di composizione. In caso di esito negativo del tentativo di composizione, i termini per l'adozione del provvedimento disciplinare riprendono dal giorno successivo all'incontro.

Trascorso il suddetto periodo senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal dipendente si intendono accolte.

I provvedimenti disciplinari, comminati senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi, sono inefficaci.

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari trascorsi i due anni dalla loro applicazione.

Salvo casi del tutto eccezionali, non potranno essere adottati provvedimenti più gravi senza il precedente ricorso a provvedimenti più lievi.

Per quanto non previsto dal presente articolo valgono le disposizioni contenute nella legge n. 300/70.

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni e l'irrogazione della sanzione, la competenza è riservata di concerto all'Organismo di Vigilanza ed alla Direzione.

Il presente documento è proprietà esclusiva di CIFP del Piambello Azienda Speciale. Ne è vietata la riproduzione totale o parziale

4. Sistema sanzionatorio dei Dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi indicati nel Modello organizzativo, nel Piano di prevenzione della corruzione, nel Codice etico e nelle procedure, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili, in funzioni del rilievo e della gravità delle azioni commesse, e comunque in conformità a quanto previsto dal vigente CCNL, le misure ritenute più idonee.

La gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza del Consiglio di Amministrazione.

5. Misure nei confronti di Amministratori e Revisori

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello, nel Piano di prevenzione della corruzione o del Codice etico da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio dei Revisori, l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile della prevenzione della corruzione informa l'intero Collegio dei revisori e l'intero Consiglio di Amministrazione ai fini dell'adozione degli opportuni provvedimenti.

6. Misure nei confronti del responsabile di prevenzione della corruzione

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 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

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 inconferibilità e incompatibilità degli incarichi il responsabile della prevenzione della corruzione contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgenza delle situazioni di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.

Il responsabile della prevenzione e della corruzione segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni in materia di inconferibilità 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

Il presente documento è proprietà esclusiva di CIFP del Piambello Azienda Speciale. Ne è vietata la riproduzione totale o parziale

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.

7. Misure nei confronti di altri Collaboratori (Consulenti ed Outsourcer)

Ogni violazione da parte di tali soggetti delle norme di legge, dei principi generali del presente Modello, **del Piano di prevenzione della corruzione** delle regole di comportamento imposte dal Codice etico è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti o presentate in appositi addendum agli stessi.

Il presente documento è proprietà esclusiva di CIFP del Piambello Azienda Speciale. Ne è vietata la riproduzione totale o parziale