

Premessa

Le violazioni al Modello 231 di AMT denominato “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231”, al Modello 190 di AMT denominato “Misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D. Lgs. 231/01”, ivi compresa la sezione speciale “Trasparenza” di quest’ultimo, ai loro allegati, così come i reati in materia di responsabilità amministrativa degli Enti e/o reati/fatti corruttivi ai sensi delle leggi vigenti costituiscono inosservanza di una obbligazione primaria del rapporto di lavoro e, conseguentemente, costituiscono illeciti disciplinari.

D’ora in poi, per brevità, le violazioni di cui sopra si indicheranno semplicemente con il termine “Violazioni”

Misure nei confronti del personale dipendente

L’art. 2104 c.c. individuando il dovere di <<obbedienza>> a carico del lavoratore dispone che il prestatore di lavoro debba osservare nello svolgimento del proprio lavoro le disposizioni per la disciplina del lavoro impartite dall’imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende. Il rispetto delle prescrizioni dei suddetti Modelli e allegati ed il divieto di commettere i suddetti fatti/reati rientra nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni stabilite dalla direzione per soddisfare le esigenze tecniche, organizzative e produttive di AMT.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, laddove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

In relazione ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio della Società trova la sua primaria fonte nel Regolamento di cui all’Allegato A) al Regio Decreto 148/1931 (artt. 37 e ss.).

Il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dalle vigenti norme di legge e di contratto, in relazione:

- all’intenzionalità del comportamento;
- al grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge
- alle mansioni svolte dal lavoratore e alla posizione dallo stesso ricoperta;
- al coinvolgimento di altre persone;
- alla rilevanza o meno esterna in termini di conseguenze negative per la Società del comportamento illecito;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per la contestazione, l’accertamento delle infrazioni e l’applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze.

Le sanzioni previste dall’art. 37 e ss. del citato Regolamento sono:

- a) la **censura**, che è una riprensione per iscritto;
- b) la **multa** che può elevarsi fino all’importo di una giornata;
- c) la **sospensione** dal servizio, per una durata che può estendersi a 15 giorni od in caso di recidiva entro due mesi, fino a 20 giorni;
- d) la **proroga del termine per l’aumento dello stipendio o della paga**;
- d) la **retrocessione**;
- e) la **destituzione**.

Prima Emissione / Revisione / Riesame programmato	Data
Prima emissione secondo nuova grafica del documento firmato in data 19.03.2019	3 Marzo 2020

Responsabili		Formalizzazione	Data
Redazione	SAL	FIRMATO	19.03.2019
Verifica	PER	FIRMATO	19.03.2019
Verifica	RSGI	FIRMATO	19.03.2019
Approvazione	DIG	FIRMATO	19.03.2019
Approvazione	AU	FIRMATO	19.03.2019

E' fatta in ogni caso salva la facoltà per la Società di agire per il risarcimento dei danni ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 38 Regolamento di cui all'Allegato A) al Regio Decreto 148/1931.

In particolare si prevede che:

a) incorre nei provvedimenti di **censura (art. 40)** il dipendente che incorra in una lieve Violazione per la prima volta, sempre che da detta violazione non discenda per la Società all'esterno un maggior impatto negativo ("*mancaza lieve*" di cui all'art. 40 R.D. 148/31 all. A). La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere: b), c), d);

b) incorre nel provvedimento della **multa (art. 41)** il dipendente che incorre:

- in una Violazione non deliberata e non grave (seppur non lieve) che non abbia cioè arrecato danni, dovendosi ravvisare in tale comportamento la commissione di "*mancaza di diligenza nel proprio ufficio che non abbia arrecato danni*" di cui al n° 1 dell'art. 41 R.D. 148/31 all. A;
- in più Violazioni che singolarmente considerate giustificherebbero la censura o comunque di gravità superiore a quella prevista per la censura medesima, dovendosi ravvisare in tale comportamento la commissione di "*abusi e negligenze*" di cui al n° 2 dell'art. 41 R.D. 148/31 all. A.

Al ricorrerne dei requisiti, rimane ferma la possibilità di contestazione anche delle altre ipotesi previste dal citato art. 41. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere: a), c), d);

c) incorre nel provvedimento della **sospensione (art. 42)** il dipendente che incorre:

- in una o più Violazione/i deliberata/e, anche non grave/i, dovendosi ravvisare in tale comportamento la commissione di "*volontario inadempimento dei doveri di ufficio*" di cui al n° 10 dell'art. 41 R.D. 148/31 all. A;
- in una o più Violazione/i non deliberata/e ma grave/i, che abbia cioè arrecato danni all'Azienda o ai suoi interessi, dovendosi ravvisare in tale comportamento la commissione di "*negligenza che abbia apportato danni al servizio o agli interessi dell'azienda*" di cui al n° 10 dell'art. 42 R.D. 148/31 all. A.

Al ricorrerne dei requisiti, rimane ferma la possibilità di contestazione anche delle altre ipotesi previste dal citato art. 42. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere: a), b), d);

d) incorre nel provvedimento di **destituzione (art. 45)** il dipendente che compie un reato o più reati in materia di responsabilità amministrativa degli Enti o un reato o più reati in materia di corruzione ai sensi delle leggi vigenti, dovendosi ravvisare in tale comportamento un "*atto di grave insubordinazione*" di cui al n° 11 dell'art. 45 R.D. 148/31 all. A o "*l'essere incorso in condanna penale per delitti, anche solo tentati*" di cui al n° 7 dell'art. 45 R.D. 148/31 all. A. Trattasi dei casi in cui viene meno radicalmente della fiducia dell'Ente nei confronti del dipendente, non consentendo la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Al ricorrerne dei requisiti, rimane ferma la possibilità di contestazione anche delle altre ipotesi previste dal citato art. 45. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere: a), b), c).

NB: AMT applica la pena della **retrocessione** (art. 44 R.D. 148/31 all. A) solo come misura alternativa alla destituzione (in quanto tale articolo, così come l'art. 43 R.D. 148/31 all. A, relativo alla **proroga del termine per l'aumento dello stipendio e della paga**, sono ritenuti di sospetta incostituzionalità).

Misure nei confronti dei dirigenti

I dirigenti di AMT, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

Qualora il personale dirigente adotti comportamenti illeciti, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, viene loro applicata una sanzione che può andare dalla censura scritta al licenziamento per giusta causa con preavviso, sino al licenziamento per giusta causa senza preavviso, sempre in conformità comunque a quanto previsto dalle normative e contrattazioni loro applicabili.

Ai dirigenti si applicano le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970).