



PIANO INTEGRATO 2023-2024-2025

SISTEMA SANZIONATORIO

Articolo 1

(Soggetti destinatari)

4. Le norme ed i principi contenuti nel Piano Integrato e nei documenti che ne costituiscono parte integrante devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono una posizione ed. "apicale". Fanno parte di questa categoria le persone "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo" dell'Ente (cfr. art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto legislativo 231, in seguito "Decreto"). Son ritenuti soggetti in posizione "apicale" il Consiglio di Amministrazione, il Presidente, che rivestono ruoli di gestione e di governo dell'APT.
5. Tenuto conto che il Decreto prevede l'adozione di un Sistema disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Piano Integrato attuate dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale" (cfr. art. 5, comma 1, lett. b), del Decreto), sono tenuti al rispetto tutti i dipendenti legati all'APT da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (i.e. quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.; di seguito, anche i "Dipendenti").
6. Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare la violazione al Piano Integrato dai membri dell'organo di Controllo.
7. Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Piano integrato commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati. Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto, in virtù della funzione svolta per conto della Società (di seguito collettivamente denominati "Terzi Destinatari"). Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti: a) tutti coloro che intrattengono con l'APT un rapporto di lavoro di natura non subordinata (i.e. i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati); b) i collaboratori a qualsiasi titolo; c) i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto dell'APT; d) i fornitori ed i partner.

Articolo 2

(Condotte rilevanti)

1. Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Piano integrato adottato dall'APT, ivi compresi i suoi allegati, costituendo doveri d'ufficio.



PIANO INTEGRATO 2023-2024-2025

Articolo 3

(Sanzioni)

1. Per i membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente, la commissione di una delle violazioni indicate nel precedente articolo 2 comporta l'applicazione delle seguenti sanzioni: il richiamo scritto, la diffida al puntuale rispetto del Piano Integrato, la revoca dell'incarico.
2. Qualora sia accertata la commissione di una violazione da parte di un Dirigente saranno applicate le seguenti sanzioni, fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile: il richiamo verbale; il richiamo scritto; la multa, nella misura massima avuto riguardo alle soglie previste dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto; il licenziamento con preavviso; il licenziamento senza preavviso.
3. Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni da parte di un soggetto qualificabile come dipendente, saranno applicate le seguenti sanzioni in linea con il CCNL vigente: il richiamo verbale; l'ammonizione scritta; la multa, nella misura massima avuto riguardo alle soglie previste dal contratto collettivo applicabile; la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile; il licenziamento con preavviso; il licenziamento senza preavviso. Ove l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione.
4. Qualora sia accertata la commissione di una violazione da parte dell'Organismo di vigilanza saranno applicate le seguenti sanzioni: la diffida al puntuale rispetto del Piano Integrato, la revoca dell'incarico.
5. Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni: la diffida al puntuale rispetto del Piano integrato, pena l'applicazione di una penale ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con l'APT; la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con l'APT. Nel caso in cui le violazioni, siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore. Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite "Clausola 231".

Articolo 4

(Elementi)

1. Elemento soggettivo. Con riferimento all'elemento soggettivo, si precisa che:
 - l'*intenzionalità* presuppone la volontà di violare i doveri imposti dal presente Sistema Disciplinare indipendentemente dalla determinazione dei danni di qualsiasi natura o importo;
 - la *colpa lieve* viene identificata in una "*trascuratezza dei propri doveri*" resa attraverso un comportamento improntato in violazione dei limiti di comportamento richiesti al soggetto medio, in



PIANO INTEGRATO 2023-2024-2025

ragione delle particolari doti di diligenza, prudenza e perizia che il ruolo rivestito richiede, senza determinare alcun pregiudizio;

- la *colpa grave* coincide con quella lieve, ma si differenzia in quanto il comportamento determina un pregiudizio senza precisa volontà di attuare tale pregiudizio;
- il *dolo* costituisce il volontario inadempimento ai doveri imposti dal presente Sistema Disciplinare.

2. Elemento oggettivo. Il "*comportamento*" del dipendente deve corrispondere ad una condotta definita dalle fonti indicate nel precedente comma 1.
3. Valutazione Il comportamento sarà complessivamente valutato, analizzando le diverse forme in cui l'attività può esplicarsi, in relazione ai seguenti criteri generali: a) rilevanza degli obblighi violati; b) responsabilità connesse alla posizione e al ruolo occupato dal responsabile della violazione; c) comportamento verso i terzi; d) l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per l'APT e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse del APTstesso; e) le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo. La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave

Articolo 5

(Procedimento)

1. L'Organismo di Vigilanza, a seguito della ricezione di segnalazioni ovvero dell'acquisizione di flussi informativi ottenuti nel corso della propria attività di vigilanza, valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se risulta essersi effettivamente verificata una delle violazioni al Piano integrato. La raccolta delle informazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza avviene secondo modalità che assicurino il successivo trattamento confidenziale e riservato del contenuto delle segnalazioni in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, secondo il dettato normativo contenuto nel Regolamento UE 2016/679 (GDPR, Regolamento generale per la protezione dei dati personali) e nel D.lgs. n. 101/2018, recante "*D per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE)*", nonché delle vigenti previsioni legislative contenute in via residuale nel Decreto Legislativo n. 196/2003 e s.m.i.. In nessun caso lo stesso comunica nomi o circostanze che possano tracciare la fonte delle informazioni ricevute. Valutata la sussistenza della violazione, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione al Presidente, ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto.
2. L'Organismo di Vigilanza, in funzione della gravità delle violazioni, potrà attivare - nel rispetto della tempistica prevista dal CCNL aziendale applicato - i procedimenti di irrogazione delle sanzioni come di seguito descritti e dare atto degli eventuali provvedimenti nelle sue relazioni semestrali.
3. Qualora sia riscontrata la violazione del Piano integrato da parte di un soggetto che rivesta la carica di Membro del Consiglio di Amministrazione, Presidente, non legato al APT da rapporto di lavoro dipendente,



PIANO INTEGRATO 2023-2024-2025

l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna. Previa audizione del presunto responsabile in contraddittorio, Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà a determinare ed applicare la sanzione disciplinare, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

4. Qualora venga riscontrata la violazione del Modello da parte di un Dirigente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili. In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette al vertice aziendale una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna. Previa audizione del presunto responsabile in contraddittorio, il Consiglio di Amministrazione (o altro soggetto a ciò delegato), sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà a determinare ed applicare la sanzione disciplinare.
5. Qualora l'Organismo di Valutazione riscontri la violazione del Modello da parte di un dipendente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili. In particolare, l'Organismo di valutazione trasmette vertice aziendale una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna. Previa audizione del presunto responsabile in contraddittorio sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà a determinare ed applicare la sanzione disciplinare, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Valutazione.
6. L'Organismo di Valutazione cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua concreta applicazione.
7. Gli organi dell'APT, qualora riscontrino la violazione da parte dell'Organismo di Vigilanza stesso, verrà investito il Consiglio di Amministrazione, il quale previa audizione del presunto responsabile in contraddittorio, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione disciplinare ritenuta applicabile.
8. Qualora riscontri la violazione da parte di un Terzo Destinatario, l'Organismo di Vigilanza trasmette al vertice aziendale, per il successivo inoltro al Consiglio di Amministrazione, una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna. Il Presidente si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza ed invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Piano Integrato oggetto di violazione nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile. Previa audizione del presunto responsabile in contraddittorio, il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Presidente, che