



## CODICE DISCIPLINARE

AZIENDA REGIONALE TERRITORIALE

PER L'EDILIZIA DELLA PROVINCIA DI SAVONA

## CODICE DISCIPLINARE

Approvato con decreto dell'Amministratore Unico n. 326 del

27.12.2022

## CODICE DISCIPLINARE

### Sommario

1.	IL SISTEMA DISCIPLINARE .....	3
1.1.	PREMESSA.....	3
1.2.	I CCNL DI RIFERIMENTO IN ARTE SAVONA.....	3
1.3.	CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	4
1.4.	AMBITO SOGGETTIVO ED OGGETTIVO DELLE SANZIONI.....	5
1.5.	TIPOLOGIE DI CONDOTTE CENSURABILI MESSE IN ATTO DA PARTE DI DIPENDENTI E RELATIVE SANZIONI.....	7
1.6.	TIPOLOGIE DI CONDOTTE CENSURABILI MESSE IN ATTO DA DIRIGENTI E RELATIVE SANZIONI APPLICABILI.....	11
1.7.	MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI .....	11
1.8.	MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEL REVISORE DEI CONTI .....	12
1.9.	MISURE DA ADOTTARSI IN CASO DI VIOLAZIONI DA PARTE DI FORNITORI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI.....	12

## CODICE DISCIPLINARE

### 1. IL SISTEMA DISCIPLINARE

#### 1.1. PREMESSA

L'art. 6 del Decreto legislativo 231/2001- nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente 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'ente 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.

Quanto sancito nel presente Codice Disciplinare di ARTE SAVONA è stato approvato dall'Amministratore Unico dell'ente ed è stato sottoposto al taglio delle RSA.

#### 1.2. I CCNL DI RIFERIMENTO IN ARTE SAVONA

Il CCNL Federcasa, a cui fa riferimento ARTE SAVONA nei rapporti di lavoro con i propri dipendenti, illustra la disciplina dei provvedimenti disciplinari.

*1 -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 e con indennità;*

*f) licenziamento senza preavviso e con indennità.*

Il CCNL prevede le modalità di applicazione delle sanzioni.

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.

## CODICE DISCIPLINARE

### 1.3. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE 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:

- valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo, colpa, negligenza ed imperizia;
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante dall'ente, anche in relazione all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare il reato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

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,
- 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.

## CODICE DISCIPLINARE

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'ente. In particolare, le sanzioni nei confronti di tutti i dipendenti sono irrogate dall'Amministratore Unico ARTE SAVONA 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 all'Organismo di Vigilanza/responsabile per la prevenzione della corruzione. Il dovere di segnalazione spetta a tutti i destinatari del presente Codice Disciplinare.

La definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Data la gravità delle conseguenze per l'azienda in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, Amministratore Unico e Revisore, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con l'Azienda e, di conseguenza, può essere soggetto a sanzione disciplinare.

Le violazioni del Modello in relazione ai reati di natura corruttiva previsti dal codice penale o dal codice civile (corruzione tra privati), sono valutati dall'Azienda con particolare ed ulteriore gravità, visto che presuppongono la violazione di doveri costituzionali di imparzialità e cura dell'interesse pubblico che rappresentano valori inviolabili.

La risposta sanzionatoria, in ogni caso, deve essere commisurata alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nel vigente Contratto Collettivo Nazionale.

### **1.4. AMBITO SOGGETTIVO ED OGGETTIVO DELLE SANZIONI**

Sono soggetti al presente sistema disciplinare l'Amministratore Unico, il Revisore, i Dirigenti, i Quadri e tutti i dipendenti, i collaboratori nonché tutti coloro che, a qualunque titolo, entrino in rapporto con l'ente 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 SAVONA, che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello Organizzativo dei regolamenti e delle procedure aziendali, ovvero l'omissione di azioni o

## CODICE DISCIPLINARE

comportamenti prescritti dal Modello nell'espletamento di attività sensibili o strumentali;

- violazione dei principi ispiratori e dei criteri comportamentali fissati nel Codice Etico e/o violazione dei divieti e degli obblighi specificamente indicati nel Codice Etico;
- 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 o inadeguata vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni delle procedure aziendali, il rispetto delle prescrizioni del Codice Etico e del Modello organizzativo;
- 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;
- mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, mediante l'adozione di comportamenti omissivi o comunque idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica;
- commissione, anche in forma tentata, di reati che possano determinare la responsabilità dell'Azienda ai sensi del Decreto;
- la mancata partecipazione, dovuta ad assenza ingiustificata, ai programmi di formazione posti in essere dall'Azienda in relazione all'argomento in oggetto;
- omessa informativa all'Organismo di vigilanza, nonché al Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT) di ogni situazione a rischio reato presupposto avvertita durante lo svolgimento delle attività;
- la messa in atto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di colui che effettua segnalazioni di condotte illecite o inerenti a violazioni del Modello Organizzativo (c.d. Whistleblower) verso l'Organismo di Vigilanza e/o il RPCT;
- l'effettuazione di segnalazioni, all'Organismo di Vigilanza e/o il RPCT, con dolo o colpa grave, che si rivelano infondate, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, o ogni altra ipotesi di utilizzo improprio e di intenzionale strumentalizzazione del regolamento interno sulle segnalazioni.

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

## CODICE DISCIPLINARE

### **1.5. 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'ente 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 e con indennità.* 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 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'ente.
- *Sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso e con indennità.* 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'ente 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'ente nei suoi confronti e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro", ovvero il verificarsi

## CODICE DISCIPLINARE

delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'ente.

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

Tipologie di condotte dei soggetti dipendenti	Possibili sanzioni applicabili
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Amministrativo (Amministratore Unico) nelle attività organizzative ed operative.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa di importo massimo pari a 4 ore</li> <li>- Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg</li> </ul>
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"> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa di importo massimo pari a 4 ore</li> </ul>
<p>La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, di regolamenti e delle procedure aziendali, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello nell'espletamento di attività sensibili o strumentali che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-espongano l'Azienda ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni; e/o</li> <li>-siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni; e/o</li> <li>-siano tali da determinare l'applicazione a carico dell'Azienda di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa di importo massimo pari a 4 ore</li> <li>- Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg</li> <li>- Licenziamento con preavviso e con indennità</li> <li>- Licenziamento senza preavviso e con indennità</li> </ul>
Commissione, anche in forma tentata, di reati che possano determinare la responsabilità dell'Azienda ai sensi del D.Lgs. 231/01.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa di importo massimo pari a 4 ore</li> <li>- Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg</li> <li>- Licenziamento con preavviso e con indennità</li> </ul>
Violazione dei principi ispiratori e dei criteri comportamentali fissati nel Codice Etico e/o violazione dei divieti e degli obblighi specificamente indicati nel Codice Etico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa di importo massimo pari a 4 ore</li> <li>- Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg</li> </ul>

## CODICE DISCIPLINARE

Tipologie di condotte dei soggetti dipendenti	Possibili sanzioni applicabili
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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nei casi più lievi: Sospensione lavoro</li> <li>- Licenziamento con preavviso e con indennità</li> </ul>
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;	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa di importo massimo pari a 4 ore</li> <li>- Se la condotta è reiterata: Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg</li> </ul>
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.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Multa di importo massimo pari a 4 ore</li> <li>- Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg</li> <li>- Nei casi più gravi di realizzazione del reato presupposto: Licenziamento con preavviso e con indennità</li> <li>- Licenziamento senza preavviso e con indennità</li> </ul>
Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg</li> <li>- Se la reiterazione prosegue anche dopo la precedente sanzione: Licenziamento con preavviso e con indennità</li> <li>- Licenziamento senza preavviso e con indennità</li> </ul>
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"> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa di importo massimo pari a 4 ore</li> <li>- Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg</li> </ul>
Insubordinazione e/o inosservanza delle disposizioni ricevute dai propri superiori	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa di importo massimo pari a 4 ore</li> <li>- Se la condotta è reiterata: Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg</li> </ul>
Violazione del dovere di collaborazione con il Responsabile di prevenzione della corruzione e trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero scritto in caso di violazione lieve</li> <li>- Multa di importo massimo pari a 4 ore</li> <li>- Se la condotta è reiterata: Sospensione dal lavoro con</li> </ul>

## CODICE DISCIPLINARE

Tipologie di condotte dei soggetti dipendenti	Possibili sanzioni applicabili
	privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg
Violazione del dovere di comunicare all'Azienda la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali per condotte di natura corruttiva	- Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg
Mancata o inadeguata sorveglianza dei superiori gerarchici sul rispetto delle prescrizioni del Codice Etico, del Modello organizzativo e delle procedure aziendali, da parte del personale dipendente;	- 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 mancata partecipazione, dovuta ad assenza ingiustificata, ai programmi di formazione posti in essere dall'Azienda in relazione all'argomento in oggetto.	- Rimprovero scritto - Multa di importo massimo pari a 4 ore
Omessa informativa all'Organismo di vigilanza, nonché al Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT) di ogni situazione a rischio reato presupposto avvertita durante lo svolgimento delle attività.	- Rimprovero scritto - Multa di importo massimo pari a 4 ore - Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg
La messa in atto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di colui che effettua segnalazioni di condotte illecite o inerenti a violazioni del Modello Organizzativo (c.d. Whistleblower) verso l'Organismo di Vigilanza e/o il RPCT.	- 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 - Licenziamento senza preavviso e con indennità
L'effettuazione di segnalazioni, all'Organismo di Vigilanza e/o il RPCT, con dolo o colpa grave, che si rivelano infondate, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, o ogni altra ipotesi di utilizzo improprio e di intenzionale	- Rimprovero scritto - Multa di importo massimo pari a 4 ore - Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg - Licenziamento con preavviso e con indennità

## CODICE DISCIPLINARE

Tipologie di condotte dei soggetti dipendenti	Possibili sanzioni applicabili
strumentalizzazione del regolamento interno sulle segnalazioni.	

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.

### **1.6. 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.

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 Collegio dei Revisori dei Conti.

### **1.7. MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI**

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

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

## CODICE DISCIPLINARE

Nei casi più gravi, e comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia dell'ente, 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).

### **1.8. 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'ente, spetta alla Giunta Regionale la valutazione delle cause di decadenza o di revoca dalla carica, procedendo ai sensi dello Statuto.

### **1.9 MISURE DA ADOTTARSI IN CASO DI VIOLAZIONI DA PARTE DI FORNITORI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI**

La violazione da parte di fornitori, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'Azienda, delle disposizioni e delle procedure previste dal Modello o dal Codice Etico e ad essi applicabili, o l'eventuale commissione, nell'ambito dei rapporti con l'Azienda, dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, le quali dispongono la possibilità della risoluzione contrattuale e l'adozione delle azioni a tutela dell'Ente tra cui la richiesta del risarcimento dei danni subiti.

F.to

L' AMMINISTRATORE UNICO  
(arch. Alessandro Revello)