

**GUBBIO CULTURA**



**MULTISERVIZI**

**REV. II dicembre 2023**

**IL CODICE SANZIONATORIO  
DI GUBBIO CULTURA E MULTISERVIZI SRL**

**Approvato dall'Amministratore unico**

## **INDICE**

### **1. PRINCIPI GENERALI**

### **2. SOGGETTI DESTINATARI**

### **3. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI**

### **4. PERSONALE FARMACIA COMUNALE**

#### **4.1. Ambito di applicazione**

#### **4.2. criteri nella scelta delle Sanzioni**

#### **4.3. Sanzioni applicabili**

##### **4.3.1. Rimprovero verbale**

##### **4.3.2. Rimprovero scritto**

##### **4.3.3. Multa non superiore all'importo di quattro ore della normale retribuzione**

##### **4.3.4. Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni**

##### **4.3.5. Licenziamento senza preavviso**

### **5. PERSONALE MUSEO**

#### **5.1. Ambito di applicazione**

#### **5.2. criteri nella scelta delle Sanzioni**

#### **5.3. Sanzioni applicabili**

##### **5.3.1. Rimprovero verbale**

##### **5.3.2. Rimprovero scritto**

##### **5.3.3. Multa non superiore all'importo di quattro ore della normale retribuzione**

**5.3.4. Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni**

**5.3.5. Licenziamento con preavviso**

**6. PERSONALE PARCHEGGIO PIAZZA 40 MARTIRI e PARCHIMETRI**

**(l'appalto è stato aggiudicato da altra società e quindi questa parte del codice sanzionatorio non potrà essere più applicata)**

**6.1. Ambito di applicazione**

**6.2 criteri nella scelta delle Sanzioni**

**6.3. Sanzioni applicabili**

**6.3.1. Biasimo verbale**

**6.3.2. Rimprovero scritto**

**6.3.3. Multa non superiore all'importo di quattro ore della normale retribuzione**

**6.3.4. Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni**

**6.3.5. Licenziamento senza preavviso**

**7. I responsabili dei servizi**

**7.1 Sanzioni**

**8. L'AMMINISTRATORE UNICO DI GUBBIO CULTURA**

**9. IL REVISORE CONTABILE**

**10. ALTRI DESTINATARI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI GUBBIO CULTURA.**

**10.1. INADEMPIMENTI DI TERZI**

**10.2. CLAUSOLE CONTRATTUALI**

### **10.3.SANZIONI DISCIPLINARI PER CHI VIOLA LA TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**

### **11.DISPOSIZIONI FINALI**

## **1. PRINCIPI GENERALI**

GUBBIO CULTURA E MULTISERVIZI SRL (da qui in poi anche Gubbio Cultura o Azienda) ritiene che, per un'effettiva applicazione dei canoni comportamentali previsti nel Modello 231, sia indispensabile la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio, volto a punire atti e comportamenti posti in essere in violazione delle regole di condotta contemplate dal Codice Etico e dal Modello ex D.Lgs. 231/2001. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto, le regole di condotta imposte dal Codice Etico e dal Modello ex D.Lgs. 231/2001 sono assunte da Gubbio Cultura in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

## **2. SOGGETTI DESTINATARI**

Il presente sistema disciplinare è suddiviso in paragrafi, in relazione alla categoria di inquadramento dei destinatari del codice sanzionatorio.

Nello specifico a tutti i dipendenti nonché ai collaboratori esterni ed agli equiparati, fornitori subappaltatori e consulenti ed in genere a tutti coloro che intrattengono in maniera diretta ed indiretta con Gubbio Cultura e che sono quindi tenuti all'osservanza del Modello di organizzazione e gestione.

In virtù dei Servizi che gestisce Gubbio Cultura ed in particolare farmacia comunale, museo, parcheggi, i destinatari del presente codice sanzionatorio verranno individuati in base all'inquadramento e livello per contratto collettivo di lavoro applicato dalla legge.

## **3. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI**

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità delle condotte anche omissive tenute e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia, anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento così come intesa dall'art. 43 c.p.);
- rilevanza degli obblighi violati;
- gravità del pericolo creato;
- entità del danno eventualmente creato a Gubbio Cultura dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto interessato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello di organizzazione e gestione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni punite con sanzioni diverse si applica la sanzione più grave; la recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale provvedimento dell'Autorità Giudiziaria.

#### **4. PERSONALE FARMACIA COMUNALE**

##### **4.1. Ambito di applicazione**

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b), e 7 del D.Lgs 231/2001, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dal CCNL FARMACIE - Aziende municipalizzate (c.c.n.l. 22 luglio 2013 per i dipendenti

dalle imprese gestite o partecipate dagli enti locali esercenti farmacie, parafarmacie, magazzini farmaceutici all'ingrosso, laboratori farmaceutici aderenti ad A.S.SO.FARM) le sanzioni previste nel presente paragrafo si applicano nei confronti dei dipendenti di GUBBIO CULTURA che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- violazione delle procedure contenute nel Modello 231, attuate attraverso un comportamento di inosservanza dei doveri od obblighi di servizio, anche nel caso in cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi di Gubbio Cultura;
- violazione delle procedure contenute nel Modello 231, attuate omettendo di svolgere i controlli e/o le verifiche previste nelle singole procedure;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, attuato attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione di cui al Modello, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle regole contenute nel Modello;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- omessa vigilanza, in qualità di responsabile gerarchico, 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 commissione di reato;
- comportamenti diretti alla commissione di un reato previsto dal D. Lgs 231/2001.

#### **4.2. criteri nella scelta delle Sanzioni**

Il sistema disciplinare relativo ai dipendenti è redatto in osservanza delle norme dello Statuto dei lavoratori e del vigente C.C.N.L. sopra indicato applicato ai dipendenti Gubbio Cultura.

In particolare, il CCNL FARMACIE - Aziende municipalizzate prevede e regola il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni ivi previste. Le sanzioni indicate nel presente codice sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato dall'Azienda, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del dipendente, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

#### **4.3. Sanzioni applicabili**

Il mancato rispetto delle prescrizioni impartite nel Modello, secondo la gravità dell'infrazione commessa, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di quattro ore della normale retribuzione, il cui importo viene destinato al Fondo pensione dei lavoratori dipendenti;



- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;
- licenziamento senza preavviso.

#### **4.3.1. Rimprovero verbale**

Sarà irrogata la sanzione del rimprovero verbale nei casi di violazione colposa delle prescrizioni contenute nel Modello, nonché per errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore non aventi rilevanza esterna.

#### **4.3.2. Rimprovero scritto**

Sarà irrogata la sanzione del rimprovero scritto nelle ipotesi di:

- recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa delle prescrizioni contenute nel Modello;
- errori procedurali di lieve entità, dovuti a negligenza del lavoratore, aventi rilevanza esterna.

#### **4.3.3. Multa non superiore all'importo di quattro ore della normale retribuzione**

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni di cui al punto che precede, la sanzione della multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico, e/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:

- l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- l'inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi riguardino o abbiano riguardato un procedimento di cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione.

#### **4.3.4. Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni**

Sarà irrogata la sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio sino ad un massimo di dieci giorni:

- nei casi di recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare della commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa;
- nei casi di gravi violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello tali da esporre Gubbio Cultura a responsabilità civili, penali, amministrative e contabili.

La sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione si applica oltre a quanto sopra indicato anche nei seguenti casi:

- omessa vigilanza e/o controllo da parte dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle prescrizioni contenute nel 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 di commissione di reato;
- false o infondate segnalazioni all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale relative a violazioni del Modello di organizzazione e gestione.

#### **4.3.5. Licenziamento senza preavviso**

Sarà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione, neppure in via provvisoria, del rapporto di lavoro (cd. giusta causa) quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:

- adozione di un comportamento diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001;
- violazione e/o elusione fraudolenta delle prescrizioni contenute nel Modello aventi rilevanza esterna, tali da far venir meno il rapporto fiduciario con Gubbio Cultura;

- 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 a ciò deputati, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse. Qualora il dipendente sia incorso in una delle mancanze sopra indicate, Gubbio Cultura potrà disporre la sospensione cautelare del

rapporto di lavoro con effetto immediato. Nel caso in cui Gubbio Cultura decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

Ogni violazione del Modello e del Codice Etico dovrà essere tempestivamente comunicata all'Organismo di Vigilanza di Gubbio Cultura.

## **5. PERSONALE MUSEO**

### **5.1. Ambito di applicazione**

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b), e 7 del D.Lgs 231/2001, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dal CCNL ENTI CULTURALI E RICREATIVI - Federculture (Sintesi del trattamento economico-normativo risultante dalle modifiche apportate dal verbale di accordo 7 luglio 2009 e dal verbale di accordo 21 marzo 2005-integrato dal verbale di accordo 15 dicembre 2006- al c.c.n.l. 9 novembre 1999-integrato dall'accordo 23 aprile 2002- per i dipendenti delle aziende che erogano servizi pubblici della cultura, del turismo, dello sport e del tempo libero aderenti a Federculture) le sanzioni previste nel presente paragrafo si applicano nei confronti dei dipendenti di GUBBIO CULTURA che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nel Codice Etico;

- violazione delle procedure interne contenute nel Modello 231, attuate attraverso un comportamento di inosservanza dei doveri od obblighi di servizio, anche nel caso in cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi di Gubbio Cultura;
- violazione delle procedure interne contenute nel Modello 231, attuate omettendo di svolgere i controlli e/o le verifiche previste nelle singole procedure;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, attuato attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione di cui al Modello, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle regole contenute nel Modello;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- omessa vigilanza, in qualità di responsabile gerarchico, 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 commissione di reato;
- comportamenti diretti alla commissione di un reato previsto dal D. Lgs 231/2001.

## **5.2. criteri nella scelta delle Sanzioni**

Il sistema disciplinare relativo ai dipendenti è redatto in osservanza delle norme dello Statuto dei lavoratori e del vigente C.C.N.L. sopra indicato applicato ai dipendenti Gubbio Cultura.

In particolare, il CCNL ENTI CULTURALI E RICREATIVI - Federculture prevede e regola il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni ivi previste. Le sanzioni indicate nel presente codice sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato dall'Azienda, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del dipendente, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

### **5.3. Sanzioni applicabili**

Il mancato rispetto delle prescrizioni impartite nel Modello, secondo la gravità dell'infrazione commessa, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di quattro ore della normale retribuzione, il cui importo viene destinato al Fondo pensione dei lavoratori dipendenti;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;
- licenziamento con preavviso

#### **5.3.1. Rimprovero verbale**

Sarà irrogata la sanzione del rimprovero verbale nei casi di violazione colposa delle prescrizioni contenute nel Modello, nonché per errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore non aventi rilevanza esterna.

### **5.3.2. Rimprovero scritto**

Sarà irrogata la sanzione del rimprovero scritto nelle ipotesi di:

- recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa delle prescrizioni contenute nel Modello;
- errori procedurali di lieve entità, dovuti a negligenza del lavoratore, aventi rilevanza esterna.

### **5.3.3. Multa non superiore all'importo di quattro ore della normale retribuzione**

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni di cui al punto che precede, la sanzione della multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico, e/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:

- l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- l'inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi riguardino o abbiano riguardato un procedimento di cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione.

### **5.3.4. Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni**

Sarà irrogata la sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio sino ad un massimo di dieci giorni:

- nei casi di recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare della commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa;

- nei casi di gravi violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello tali da esporre Gubbio Cultura a responsabilità civili, penali, amministrative e contabili.

La sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione si applica oltre a quanto sopra indicato anche nei seguenti casi:

- omessa vigilanza e/o controllo da parte dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle prescrizioni contenute nel 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 di commissione di reato;
- false o infondate segnalazioni all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale relative a violazioni del Modello di organizzazione e gestione.

### **5.3.5. Licenziamento con preavviso**

Sarà irrogata la sanzione del licenziamento con preavviso nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e prescrizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello, aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree a rischio reato di cui al D.Lgs. 231/2001.

## **6) PERSONALE PARCHEGGIO PIAZZA 40 MARTIRI e PARCHIMETRI**

### **6.1) Ambito di applicazione**

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b), e 7 del D.Lgs 231/2001, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dal CCNL TERZIARIO - Confcommercio (C.C.N.L. 18 luglio 2008 per i dipendenti delle aziende del terziario di mercato-distribuzione servizi aderenti alla confederazione generale italiana del commercio, del turismo, dei servizi e delle p.m.i. come modificato dagli accordi di rinnovo 30 marzo 2015 e 26 febbraio 2011) le sanzioni previste nel presente paragrafo si applicano nei confronti dei dipendenti di GUBBIO CULTURA che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- violazione delle procedure interne contenute nel Modello 231, attuate attraverso un comportamento di inosservanza dei doveri od obblighi di servizio, anche nel caso in cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi di Gubbio Cultura;
- violazione delle procedure interne contenute nel Modello 231, attuate omettendo di svolgere i controlli e/o le verifiche previste nelle singole procedure;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, attuato attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione di cui al Modello, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle regole contenute nel Modello;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- omessa vigilanza, in qualità di responsabile gerarchico, 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 commissione di reato;
- comportamenti diretti alla commissione di un reato previsto dal D. Lgs 231/2001.

## **6.2 criteri nella scelta delle Sanzioni**

Il sistema disciplinare relativo ai dipendenti è redatto in osservanza delle norme dello Statuto dei lavoratori e del vigente C.C.N.L. sopra indicato applicato ai dipendenti Gubbio Cultura.



In particolare, il CCNL TERZIARIO - Confcommercio prevede e regola il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni ivi previste. Le sanzioni indicate nel presente codice sono determinate in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato dall'Azienda, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del dipendente, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

### **6.3. Sanzioni applicabili**

Il mancato rispetto delle prescrizioni impartite nel Modello, secondo la gravità dell'infrazione commessa, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- biasimo verbale;
- biasimo scritto;
- multa non superiore all'importo di quattro ore della normale retribuzione, il cui importo viene destinato al Fondo pensione dei lavoratori dipendenti;
- sospensione dal lavoro e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- licenziamento senza preavviso

### **6.3.1. Biasimo verbale**

Sarà irrogata la sanzione del rimprovero verbale nei casi di violazione colposa delle prescrizioni contenute nel Modello, nonché per errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore non aventi rilevanza esterna.

### **6.3.2. Rimprovero scritto**

Sarà irrogata la sanzione del rimprovero scritto nelle ipotesi di:

- recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa delle prescrizioni contenute nel Modello;
- errori procedurali di lieve entità, dovuti a negligenza del lavoratore, aventi rilevanza esterna.

### **6.3.3. Multa non superiore all'importo di quattro ore della normale retribuzione**

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni di cui al punto che precede, la sanzione della multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico, e/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:

- l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- l'inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi riguardino o abbiano riguardato un procedimento di cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione.

### **6.3.4. Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni**

Sarà irrogata la sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio sino ad un massimo di dieci giorni:

- nei casi di recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare della commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa;
- nei casi di gravi violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello tali da esporre Gubbio Cultura a responsabilità civili, penali, amministrative e contabili.

La sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione si applica oltre a quanto sopra indicato anche nei seguenti casi:

- omessa vigilanza e/o controllo da parte dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle prescrizioni contenute nel 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 di commissione di reato;
- false o infondate segnalazioni all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale relative a violazioni del Modello di organizzazione e gestione.

### **6.3.5. Licenziamento senza preavviso**

Sarà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione, neppure in via provvisoria, del rapporto di lavoro (cd. giusta causa) quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:

- adozione di un comportamento diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001;
- reiterazione oltre la quinta volta nell'anno solare per le violazioni di cui al rimprovero scritto e quando questo sia stato già irrogato;
- violazione e/o elusione fraudolenta delle prescrizioni contenute nel Modello aventi rilevanza esterna, tali da far venir meno il rapporto fiduciario con Gubbio Cultura;

- 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 a ciò deputati, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse. Qualora il dipendente sia incorso in una delle mancanze sopra indicate, Gubbio Cultura potrà disporre la sospensione cautelare del rapporto di lavoro con effetto immediato. Nel caso in cui Gubbio Cultura decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

Ogni violazione del Modello e del Codice Etico dovrà essere tempestivamente comunicata all'Organismo di Vigilanza di Gubbio Cultura.

## **7) I responsabili dei servizi**

I responsabili dei servizi di Gubbio Cultura che non rispettino le regole di cui al Modello di organizzazione e gestione verranno sanzionati in maniera più pregnante in considerazione del ruolo fondamentale che ricoprono in azienda.

### **7.1 Sanzioni**

Il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei responsabili dei servizi, secondo la gravità della infrazione ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà giustificare nei casi più gravi, il licenziamento del dirigente.

Ogni violazione del Modello e del Codice Etico dovrà essere comunicata all'organismo di vigilanza di Gubbio Cultura.

## **8. L'Amministratore Unico di Gubbio Cultura**

Nell'ipotesi in cui l'Amministratore Unico di Gubbio Cultura adotti comportamenti non conformi al Modello di organizzazione e gestione dovrà esserne data immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza, al Sindaco Unico-Revisore Unico e al socio unico.

L'assemblea dei soci dovrà essere convocata immediatamente unitamente al sindaco unico che dovranno effettuare ogni accertamento necessario e prendere gli opportuni provvedimenti.

## **9. Il Revisore contabile**

Nell'ipotesi in cui il Revisore contabile adotti comportamenti non conformi al Modello di organizzazione e gestione, l'Organismo di Vigilanza di Gubbio Cultura dovrà darne immediata comunicazione all'Amministratore Unico e al socio unico che dovranno effettuare ogni accertamento necessario e prendere gli opportuni provvedimenti, compresa la revoca dell'incarico.

Ogni violazione del Modello e del Codice Etico dovrà essere comunicata all'organismo di vigilanza di Gubbio Cultura.

## **10. Altri destinatari del Modello di organizzazione e gestione di Gubbio Cultura.**

Nei confronti di coloro che, in qualità di collaboratori, consulenti, fornitori, Partner di Gubbio Cultura etc. che abbiano posto in essere delle violazioni alle regole del Modello, potrà essere disposta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 C.C.

Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte di Gubbio Cultura del risarcimento dei danni subiti.

### **10.1. Inadempimenti di terzi**

A titolo esemplificativo e non esaustivo si intende inadempimento contrattuale:

- l'elusione fraudolenta delle prescrizioni aziendali e delle regole del Modello attinenti l'oggetto dell'incarico aventi rilevanza esterna ovvero la violazione delle stesse realizzata attraverso un comportamento diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel Decreto;
- la violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione del Modello e/o procedure interne ovvero impedendo

il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti a ciò deputati, incluso l'Organismo di Vigilanza;

- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, oggetto dell'incarico, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa.

## **10.2. Clausole Contrattuali.**

I collaboratori, i consulenti, i fornitori ed i partner etc. dovranno dichiarare di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e del Modello di Gubbio Cultura, di cui gli è stata consegnata copia, e di impegnarsi al loro rispetto. In ragione di ciò il destinatario del Modello dovrà dichiarare di essere consapevole che l'inosservanza delle prescrizioni contenute nel Modello costituirà grave inadempimento contrattuale e legittimerà Gubbio Cultura a risolvere di diritto il contratto con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 C.C., fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati all'azienda.

## **11.1. Sanzioni disciplinari per chi viola la tutela del whistleblower**

Gubbio cultura e multiservizi tutela i dipendenti che segnalano illeciti da atti ritorsivi o discriminatori; nello specifico la tutela si estende anche a chi segnala (whistleblower) illeciti all'ODV dell'Azienda come previsto dall'art. 6 c.2 bis del D.Lgs. 231/2001 e smi.

La disciplina del whistleblowing già regolamentata nel modello della società e pubblicato nel sito istituzionale alla sezione amministrazione trasparente è stata implementata con l'introduzione del Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 che, ha allargato in maniera significativa il perimetro di applicazione della disciplina in materia di whistleblowing (in precedenza limitato alle sole imprese dotate di modello organizzativo, ai sensi del D.lgs. 231/2001) introducendo altresì le c.d. "segnalazioni esterne".

L'ODV, nella persona del suo Presidente quale soggetto terzo ed indipendente rispetto all'Azienda proporrà all'amministratore unico della società nel rispetto di quanto previsto nel CCNL il tipo di sanzione da applicare – tra quelle sopra riportate - sia per chi viola le misure di tutela del segnalante sia per chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Nel caso in cui sia l'ODV della società a violare le prescrizioni a tutela del whistleblowing, l'amministratore unico di Gubbio Cultura e multiservizi dovrà determinare la sanzione da applicare, compresa – nei casi più gravi – la risoluzione del contratto per grave inadempimento ex art. 1453 C.C. con contestuale richiesta risarcitoria.

## **12. Disposizioni Finali**

Qualsiasi modifica al presente Codice Sanzionatorio dovrà essere oggetto di approvazione da parte dell'Amministratore Unico di Gubbio Cultura e Multicultura srl .