

Sistema sanzionatorio

Nei casi di violazione della normativa "Whistleblowing", il decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 prevede che a carico del responsabile, fermi restando gli autonomi profili di responsabilità civile e penale, siano applicate sanzioni amministrative pecuniarie da parte dell'ANAC (art. 21), nonché sanzioni disciplinari, queste ultime da adottare a cura del datore di lavoro per violazioni riconducibili alle condotte illecite del proprio personale dipendente (art. 16, comma 3).

In particolare, l'ANAC applica al soggetto responsabile della violazione le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- Da € 10.000,00 a € 50.000,00 nei confronti del soggetto che ha commesso ritorsioni (si rinvia a tal proposito al precedente paragrafo "Divieto di ritorsione" nonché all'art. 17 del decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023) nonché del soggetto che ha ostacolato o ha tentato di ostacolare la segnalazione nonché del soggetto che ha violato l'obbligo di riservatezza di cui al precedente paragrafo "obbligo di riservatezza e trattamento dei dati personali" ed all'art. 12 del decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023;
- Da € 500,00 a € 2.500,00 nei confronti del soggetto segnalante, nel caso in cui lo stesso sia stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Inoltre, le condotte di cui sopra costituiscono illeciti rilevanti anche sotto il profilo disciplinare se tenute da personale dipendente, per tale intendendosi i soggetti che operano in regime di subordinazione e nei confronti dei quali, siccome responsabili della violazione, possono essere irrogate dal datore di lavoro sanzioni disciplinari.

Su tali presupposti, la nostra associazione adotta un sistema sanzionatorio che prevede l'applicazione di provvedimenti disciplinari in conformità dell'art. 7 della legge n. 300 del 20 marzo 1970 e nel rispetto delle procedure stabilite da tale norma (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno cinque giorni per presentare le proprie osservazioni, facoltà del lavoratore di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui conferisce mandato), nonché del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto in essere con il dipendente.

A tale proposito, si evidenzia che la nostra associazione applica ai lavoratori ed alle lavoratrici, a seconda della professione, del ruolo e della funzione ricoperti e svolti nelle varie strutture gestite: (i) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente dei settori socioassistenziale, socio-sanitario ed educativo UNEBA, (ii) il Contratto Collettivo Nazionale di

Lavoro per il personale dipendente non medico delle strutture sanitarie associate all'AIOP e all'ARIS, (iii) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale medico dipendente dalle strutture sanitarie associate all'AIOP e all'ARIS e (iv) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le scuole private religiose AGIDAE.

Nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali richiamata dall'art. 1, comma 4, del decreto legislativo 10 marzo 2023 n°24 e nel quadro di un'armonizzazione dei codici disciplinari contenuti nei CCNL appena richiamati, cui si fa rinvio, la nostra associazione in caso di violazione della normativa "Whistleblowing" adotta nei confronti dei soggetti responsabili i seguenti provvedimenti disciplinari:

1. biasimo/riciamo verbale;
2. biasimo/riciamo scritto;
3. multa fino a tre ore di retribuzione (per i dipendenti cui è applicato il CCNL UNEBA o il CCNL personale non medico AIOP-ARIS o il CCNL AGIDAE) e sino a quattro ore di retribuzione (per i dipendenti cui è applicato il CCNL personale medico AIOP-ARIS);
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni (per i dipendenti cui è applicato il CCNL AGIDAE) e fino a dieci giorni (per i dipendenti cui è applicato il CCNL UNEBA o il CCNL personale non medico AIOP-ARIS o il CCNL personale medico AIOP-ARIS);
5. licenziamento con preavviso (per i dipendenti cui è applicato il CCNL AGIDAE);
6. licenziamento disciplinare senza preavviso.

Il tipo e l'entità di ciascun provvedimento sono determinati nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della violazione di volta in volta accertata.

In caso di violazioni punibili con la sanzione del licenziamento senza preavviso l'associazione può disporre la sospensione cautelare del dipendente nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al singolo rapporto.