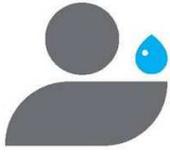


CONSORZIO DI BONIFICA PIANURA ISONTINA

**Modello di Organizzazione Gestione
e Controllo ex D.Lgs. 231/01**

SISTEMA DISCIPLINARE

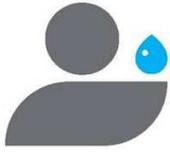
Oggetto	Approvazione
Sistema Disciplinare	Consiglio dei Delegati



SISTEMA DISCIPLINARE
D.Lgs. 231/01

SOMMARIO

PREMESSA	3
1. DESTINATARI	4
2. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI.....	5
3. MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE.....	7
4. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DELL'ENTE.....	7
5. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI, <i>OUTSOURCERS</i> E <i>PARTNERS</i>	9
6. PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI: DISPOSIZIONE COMUNE	10



SISTEMA DISCIPLINARE
D.Lgs. 231/01

PREMESSA

L'art. 6 co. 2 lett. e) del D.Lgs. 231/01 (di seguito Decreto) prevede che i modelli di organizzazione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

Nell'ambito del processo di adeguamento dell'Ente alle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/01, il Consorzio di Bonifica Pianura Isontina deve quindi introdurre un sistema disciplinare, al fine di implementare il modello organizzativo con un ulteriore elemento di tutela dalla realizzazione di comportamenti illeciti che agisca da forza esimente in caso di occorrenza dei reati di cui al richiamato decreto.

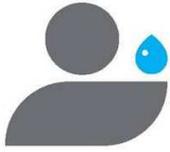
Quindi al fine di assicurare l'effettività del Modello di organizzazione, gestione e controllo, il Consorzio di Bonifica Pianura Isontina ha adottato il presente Sistema Disciplinare, che mira a sanzionare l'eventuale inadempimento delle disposizioni del Modello, integrato con il Piano Anticorruzione e del relativo Codice Etico da parte del personale dipendente, dei collaboratori esterni e dei partner, nonché degli Amministratori e dei membri del Collegio dei Revisori.

Con l'accezione “Modello” o “Modello 231” deve intendersi l'insieme organico delle componenti specifiche costituenti il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dal Consorzio di Bonifica Pianura Isontina.

Nei confronti del personale dipendente, il presente Sistema Disciplinare integra senza sostituire il sistema disciplinare vigente, nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto degli articoli 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 30 maggio 1970 n. 300), delle norme sui licenziamenti individuali (legge 15 luglio 1966 n. 604) e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, trovano applicazione le vigenti norme di legge assieme alle previsioni della contrattazione collettiva e degli eventuali regolamenti aziendali.

L'applicazione del Sistema Disciplinare prescinde dall'esistenza e dall'esito di un eventuale procedimento penale.



SISTEMA DISCIPLINARE
D.Lgs. 231/01

1. DESTINATARI

Sono destinatari del presente Sistema Disciplinare:

- il personale dipendente del Consorzio di Bonifica Pianura Isontina a qualunque livello operante: assume rilevanza, a tal proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati al Consorzio da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o inquadramento aziendali riconosciuti (dirigenti, quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto d'inserimento ecc.);

- i soggetti che rivestono in seno all'organizzazione del Consorzio di Bonifica Pianura Isontina una posizione "apicale": ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a) del D. Lgs.n.231/2001 rientrano in 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 o il controllo" dell'ente.

Sono pertanto ricompresi in tale categoria i componenti degli Organi dell'Ente (Consiglio dei Delegati e Deputazione Amministrativa, il Collegio dei Revisori contabili).

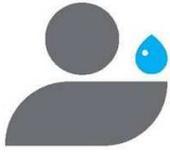
Tali soggetti possono essere legati al Consorzio sia da un rapporto di lavoro subordinato sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es. mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

In aggiunta ai citati soggetti assume rilevanza la posizione del componente dell'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) i quali, in considerazione dell'attività svolta per il Consorzio di Bonifica Pianura Isontina, ai fini del presente Sistema Disciplinare, sono equiparati ai componenti degli Organi Amministrativi.

- collaboratori esterni e *partner* del Consorzio di Bonifica Pianura Isontina: si tratta in particolare, di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura dell'Ente, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un "soggetto apicale" ovvero, in quanto operanti, direttamente o indirettamente per il Consorzio di Bonifica Pianura Isontina. Nell'ambito di tale categoria rientrano i seguenti soggetti:

a. tutti coloro che intrattengono per il Consorzio di Bonifica Pianura Isontina un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. liberi professionisti, agenti, consulenti, collaboratori a progetto, i collaboratori a qualsiasi titolo ecc.);

b. altri soggetti che agiscono in nome e/o per conto del Consorzio di Bonifica Pianura Isontina;



SISTEMA DISCIPLINARE

D.Lgs. 231/01

c. i fornitori, gli *outsourcer* e i *partner*.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

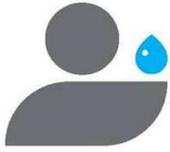
1. inosservanza delle disposizioni previste dal Modello e dal Piano di Prevenzione della Corruzione;
2. mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
3. omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
4. mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
5. violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza.

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, costituiscono parte integrante del Modello e del Piano tutti i principi e tutte le regole, contenute nelle procedure operative e nei protocolli organizzativi dell'Ente, individuate al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal citato Decreto.

2. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello e del Piano, il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

1. gravità della inosservanza;
2. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
3. elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);



SISTEMA DISCIPLINARE
D.Lgs. 231/01

4. rilevanza degli obblighi violati;
5. conseguenza in capo all'Ente;
6. eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
7. 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;
8. interesse personale del soggetto nella violazione della disposizione.

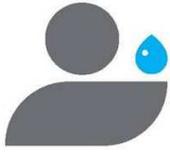
La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per il Consorzio e per i dipendenti ed i portatori di interesse del Consorzio stesso;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dalla instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità. Ai fini dell'irrogazione della sanzione, la commissione del reato, attuata attraverso l'elusione fraudolenta del Modello, ancorché costituisca una esimente della responsabilità della Società ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. c) del Decreto, verrà considerata di pari gravità alla commissione del reato attuata attraverso la diretta violazione del Modello stesso.

Relativamente alle previsioni della Legge 190/2012, si precisa che la stessa all'art. 1, commi 12, 13 e 14, prevede una responsabilità disciplinare del Responsabile della Prevenzione alla Corruzione per omessa predisposizione del Piano di Prevenzione della Corruzione o per omessa vigilanza.

Il comma 14 dell'art. 1, della già citata Legge, prevede che la violazione da parte dei dipendenti dell'Ente, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare.



SISTEMA DISCIPLINARE
D.Lgs. 231/01

3. MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE

1. Provvedimenti sanzionatori

L'inosservanza da parte del dipendente, delle disposizioni del presente Modello, analogamente a quanto avviene per le norme di legge e il CCNL, con particolare riguardo a quelle relative ai diritti e ai doveri e alle disposizioni di servizio diramate dal Consorzio, può dar luogo all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

1. censura scritta;
2. sospensione del servizio con privazione della retribuzione per un periodo fino a 3 giorni;
3. sospensione del servizio con privazione della retribuzione per un periodo da 4 a 10 giorni;
4. licenziamento in tronco;
5. licenziamento di diritto.

Ferme restando le fattispecie puntualmente previste dal CCNL per l'applicazione dei predetti provvedimenti disciplinari, quelli disposti in conseguenza dell'inosservanza del Modello e del Piano verranno calibrati in ragione dei criteri di cui al punto precedente.

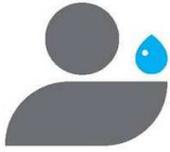
2. Norme procedurali

Le sanzioni più gravi del richiamo verbale debbono essere comminate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970.

Il Consorzio di Bonifica Pianura Isontina si riserva di chiedere il risarcimento dei danni economici derivanti dai comportamenti oggetto di infrazione.

4. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DELL'ENTE

In caso di violazione da parte di componenti degli Organi dell'Ente di quanto prescritto nel Modello adottato dal Consorzio, l'Organismo di Vigilanza informerà dell'accaduto il collegio dei Revisori contabili e l'intero Consiglio dei Delegati e la Deputazione Amministrativa.



SISTEMA DISCIPLINARE
D.Lgs. 231/01

Analogamente in caso di violazione del Piano, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio dei Revisori contabili e l'intero Consiglio dei Delegati e la Deputazione Amministrativa.

Lo stesso iter deve essere osservato anche in caso di violazione da parte del Collegio dei Revisori contabili.

Essi provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, ivi compresa, in particolare, in caso di violazioni commesse da parte della Deputazione Amministrativa, la convocazione del Consiglio dei Delegati per l'esame e l'adozione dei provvedimenti conseguenti, tra i quali la revoca per giusta causa del Deputato.

L'irrogazione delle sanzioni deve in ogni caso tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

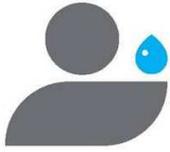
A tal proposito dovranno essere tenuti in debita considerazione i seguenti elementi:

- la tipologia dell'illecito compiuto;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;
- l'interesse o il vantaggio personale derivante dalla condotta illecita;
- le modalità di commissione della condotta.

Qualora sia accertata la commissione di una violazione da parte di uno dei soggetti indicati, nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze in essa inerenti, il Consiglio dei Delegati dovrà applicare le seguenti sanzioni, graduate in ordine crescente di gravità:

1. il richiamo scritto;
2. la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello e/o del Piano;
3. la decurtazione degli emolumenti;
4. la revoca delle deleghe o dall'incarico per giusta causa.

In particolare le sanzioni di cui ai precedenti punti 3 e 4 potranno essere irrogate nel caso di:



SISTEMA DISCIPLINARE

D.Lgs. 231/01

- violazione idonea ad integrare il solo fatto (l'elemento oggettivo) di uno dei reati previsti dal Decreto;
- violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità del Consorzio ai sensi del Decreto.

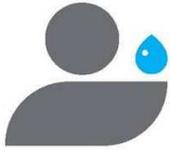
È quindi demandata al Consiglio dei Delegati l'esame e l'adozione di provvedimenti disciplinari adeguati - ivi compresa la revoca per giusta causa - nei confronti dei componenti la Deputazione Amministrativa e dei membri dell'OdV che per negligenza o imperizia non adempiano costantemente ed efficacemente all'obbligo loro assegnato dalla D.Lgs. n. 231/2001 di vigilare, monitorare ed eventualmente aggiornare il Modello adottato dal Consorzio di Bonifica Pianura Isontina.

5. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI, OUTSOURCERS E PARTNERS

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori e terzi che intrattengono rapporti con il Consorzio, in contrasto con le regole che compongono il Modello e il Piano, potrà determinare, come previsto dalle eventuali specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti verranno valutati dall'OdV che, sentito il parere della Deputazione Amministrativa e/o del Responsabile di Settore che ha richiesto l'intervento del professionista e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto alla Deputazione Amministrativa.

Il Consorzio di Bonifica Pianura Isontina si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino all'Ente danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal Decreto stesso), sia di immagine.



SISTEMA DISCIPLINARE
D.Lgs. 231/01

6. PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI: DISPOSIZIONE COMUNE

In tutti i casi sopra individuati di violazione del Modello e/o del Piano, indipendentemente dalle modalità di accertamento della stessa, l'Organismo di Vigilanza e/o il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione dovranno:

- condurre adeguata istruttoria
- garantire il necessario contraddittorio
- relazionare la Deputazione Amministrativa in ordine ai riscontri emersi, nel formulare proposta di provvedimento sanzionatorio.