

	<i>Modello 231</i>		CODICE DOCUMENTO	
	SISTEMA DISCIPLINARE E		Rev. 00	Pagina 1 di 10
	SANZIONATORIO		20/12/2016	

SISTEMA DISCIPLINARE E

SANZIONATORIO



ex D.Lgs. n. 231/2001

Redatto (...) <hr style="width: 50%; margin: 0 auto;"/>	Approvato (...) <hr style="width: 50%; margin: 0 auto;"/>
Documento di proprietà di Terservizi Confcommercio Venezia S.r.l., riproduzione vietata.	

 	Modello 231		CODICE DOCUMENTO	
	SISTEMA DISCIPLINARE E		Rev. 00	Pagina 2 di 10
	SANZIONATORIO		20/12/2016	

SOMMARIO

1.1 PREMESSA	3
1.2 I PRINCIPI DEL SISTEMA SANZIONATORIO	3
1.3 PRINCIPIO DI TASSATIVITÀ	4
1.4 IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	4
2. SOGGETTI DESTINATARI	4
3. I COMPORTAMENTI SANZIONABILI.....	4
4. LE SANZIONI	5
4.1 CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI	5
4.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.....	6
4.3 SANZIONI PER GLI ORGANI DELLA SOCIETA'	8
4.4 SANZIONI PER SOGGETTI TERZI	8
4.5 SANZIONI PER L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	9
5. ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI	9
6. VALIDITÀ E AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO	10

 	Modello 231		CODICE DOCUMENTO	
	SISTEMA DISCIPLINARE E		Rev. 00	Pagina 3 di 10
	SANZIONATORIO		20/12/2016	

1. LA FUNZIONE, L'AUTONOMIA E PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

1.1 PREMESSA

Il presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito, "MOG231" o "Modello").

La normativa menzionata richiede l'introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"¹ volto ad assicurare il rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico dei quali l'Ente si sia dotato.

Il presente Sistema Sanzionatorio è adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 20/12/2016.

La funzione delle sanzioni qui previste – commisurate alla violazione e dotate di deterrenza – è quella di rendere cogente l'azione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") e di costituire requisito essenziale del MOG231 ai fini dell'esimente rispetto all'eventuale responsabilità dell'Ente.

Il presente sistema sanzionatorio è modulato in ragione della categoria di inquadramento dei Destinatari, nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra Destinatari stessi e l'Ente.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui la condotta da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito "Decreto").



A norma dell'art. 2106 c.c. il presente documento integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il CCNL di categoria riferito al personale dipendente, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi *ivi* delineate.

1.2 I PRINCIPI DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Il presente sistema disciplinare si basa sui seguenti principi:

1. **Legalità:** l'art. 6, comma 2, let. e) del D.Lgs. 231/2001 impone che il MOG231 debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso e nel Codice Etico; è quindi onere dell'Organizzazione: a) predisporre preventivamente un insieme di Regole di Condotta e procedure attrattive del Modello; b) specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni.
2. **Complementarietà:** il presente sistema disciplinare è parte integrante del Modello e non è alternativo al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza all'Ente.
3. **Pubblicità:** massima ed adeguata pubblicità, attraverso, anzitutto, la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori ai sensi dell'art. 7, comma 1, Statuto dei lavoratori, oltre che con la consegna, a mani o via e-mail, ai singoli lavoratori.
4. **Contraddittorio:** la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Modello, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti ai sensi dell'art. 7, comma 2, Statuto dei lavoratori.
5. **Gradualità:** le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive, aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato.

¹ Cfr. Art. 6, comma 2, let. e), D.Lgs. 231/2001.

 	Modello 231		CODICE DOCUMENTO	
	SISTEMA DISCIPLINARE E		Rev. 00	Pagina 4 di 10
	SANZIONATORIO		20/12/2016	

6. **Tipicità:** la condotta contestata deve essere espressamente prevista e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza.
7. **Tempestività:** il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso ai sensi dell'art. 7, comma 8, St. Lav.
8. **Rilevanza del tentativo di violazione:** al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (art. 6, comma 2, let. e), D.Lgs. 231/2001).

1.3 PRINCIPIO DI TASSATIVITÀ

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6, comma 2, let. e) e 7, comma 4, let. b) del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni previste nel presente Sistema si applicano solamente agli illeciti disciplinari derivanti dalla violazione del Modello e/o del Codice Etico nei limiti e secondo quanto stabilito.

1.4 IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Eventuali modifiche, ovvero integrazioni al presente Sistema Sanzionatorio, sono apportate a mezzo di delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'OdV.

2. SOGGETTI DESTINATARI

Sono soggetti all'applicazione del presente Sistema Disciplinare, i membri del Consiglio di Amministrazione, i dipendenti tutti, i consulenti, i collaboratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società e dai quali sia richiedibile la conoscenza e il rispetto dei principi e delle regole del Modello.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'OdV deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare.

Qualora l'acquisizione della notizia sulle infrazioni al Modello e al Codice Etico giunga all'OdV, questo dovrà segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le violazioni.



I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni spettano in ogni caso al CdA o al DL per gli ambiti di rispettiva competenza.

Il Sistema Sanzionatorio, nei limiti e in base ai requisiti in esso stabiliti, è rivolto a:

1. **I dipendenti dell'Ente:** si intendono tutti coloro che sono legati alla società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato e dalla qualifica o dal livello;
2. **I soggetti in posizione "apicale":** si intendono tutti coloro che rappresentano l'Ente, che svolgono incarichi di amministrazione, i membri del CdA e gli eventuali delegati dotati di autonomia finanziaria e funzionale, Organi Sociali e loro componenti (es. lo stesso OdV...);
3. **I Soggetti Terzi:** tutti i soggetti (consulenti, collaboratori, stagisti, fornitori ecc.) che sono comunque tenuti al rispetto del Modello e del Codice Etico in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura sociale ed organizzativa.

3. I COMPORTAMENTI SANZIONABILI

Costituiscono comportamenti sanzionabili:

 	Modello 231		CODICE DOCUMENTO	
	SISTEMA DISCIPLINARE E		Rev. 00	Pagina 5 di 10
	SANZIONATORIO		20/12/2016	

1. Il mancato rispetto delle prescrizioni, protocolli, misure e principi previsti nel Modello;
2. Il mancato rispetto delle prescrizioni del Codice Etico;
3. Il mancato rispetto del Regolamento dell'OdV.

È prevista la segnalazione delle violazioni riscontrate direttamente all'OdV attraverso un canale informativo individuato dall'Ente.

Sussiste l'obbligo per chiunque di segnalare le violazioni di anomalie o atipicità nello svolgimento delle normali attività, con particolare riguardo a quelle che configurano comportamenti difformi dal Codice Etico o dal Modello, nonché di ogni altro reato e/o violazione di altre normative, disposizioni, regole applicabili, anche se sopravvenute.

Il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione delle violazioni costituisce grave inadempimento del Sistema Disciplinare.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento, in particolare sarà compito dell'OdV stesso, di concerto con i vertici dell'Ente, provvedere alla comunicazione.

È doveroso sottolineare la valenza disciplinare e il carattere vincolante di tali documenti, nonché la necessità che questi siano resi conosciuti e conoscibili dai Destinatari, anche a mezzo di esposizione degli stessi *"mediante affissione in luogo accessibile a tutti"* come previsto dall'art. 7, comma 1, St, Lav.

Tutti coloro che desiderino ricevere copia cartacea dei documenti sopra menzionati, possono richiederla all'OdV.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di tassatività della sanzione, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili "classi" di violazioni:

- Mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree indicate quali "strumentali" o "di supporto" nelle Parti Speciali del Modello;
- Mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree "a rischio reato" o alle attività "sensibili" indicate nelle Parti Speciali del Modello;
- Mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità dell'Ente ai sensi del Decreto;
- Mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- Omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- Mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
- Violazione e/o elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distribuzione 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'OdV.



4. LE SANZIONI

4.1 CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tal proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- Tipologia dell'illecito compiuto;

 	Modello 231		CODICE DOCUMENTO	
	SISTEMA DISCIPLINARE E		Rev. 00	Pagina 6 di 10
	SANZIONATORIO		20/12/2016	

- Modalità e tempi di commissione della condotta;
- Gravità della condotta;
- Livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- Elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
- Intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- Rilevanza degli obblighi violati;
- Conseguenza in capo all'Ente.

Ai fini dell'eventuale aggravamento o attenuamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- a) Circostanze aggravanti o attenuanti nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- b) Comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- c) Eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- d) Eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- e) Eventuale recidività del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto dell'Ente di agire nei confronti del soggetto/dei soggetti responsabile/i al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

4.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte dal Modello sono definiti illeciti disciplinari.

Il sistema disciplinare dell'Ente è costituito dalle norme del Codice Civile in materia e dalle norme presenti nel CCNL di appartenenza.

Il presente Sistema Disciplinare non sostituisce il CCNL, ma intende sanzionare solo le violazioni alle procedure operative aziendali e i comportamenti infedeli verso l'Ente poste in essere da dipendenti o da soggetti che ricoprono posizioni apicali.

Pertanto ai dipendenti che violano il MOG231, sono irrogabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nelle fonti che a livello collettivo disciplinano giuridicamente il rapporto di lavoro, nel rispetto del principio della gradualità della sanzione e della proporzionalità alla gravità dell'infrazione.



Per l'irrogazione dei provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale si fa ricorso al procedimento disciplinare prescritto dall'art. 7, St. Lav.

Le sanzioni irrogabili al personale, non differiscono da quelle espressamente indicate ex art. 7, St. Lav., ma si riferiscono anche a fattispecie del tutto nuove, peculiari alle procedure e ai protocolli di comportamento, anche etico, derivanti dal Modello.

La scelta del tipo di sanzione irrogabile sarà effettuata con una valutazione da farsi nel caso concreto sulla base dei criteri evidenziati al precedente paragrafo 4.1.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazione delle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità (come da CCNL del Commercio e terziario Art. 225):

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);



 	Modello 231		CODICE DOCUMENTO	
	SISTEMA DISCIPLINARE E		Rev. 00	Pagina 7 di 10
	SANZIONATORIO		20/12/2016	

- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 193;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Alla notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute al paragrafo 3 da parte dell'OdV, corrisponde l'informativa al CdA per l'avvio della procedura di accertamento stabilita dal CCNL applicato, con l'apertura del procedimento disciplinare e l'invio eventuale della contestazione.

Nel caso in cui la procedura accerti il mancato rispetto delle prescrizioni suddette, è individuata ed irrogata dal CdA, d'intesa con il Presidente dell'OdV, la sanzione nei confronti dell'autore della condotta riprovevole.

- 1) Il richiamo verbale** verrà comminato al lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nei Processi Sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dall'Ente;
- 2) Il richiamo scritto** verranno comminati in caso di lieve inosservanza delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico; nello specifico il biasimo scritto potrà essere inflitto in caso di ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero verbale oppure per omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi commesse da propri sottoposti o da altro personale.
- 3) Il provvedimento della multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione** si applica, oltre ai casi previsti dal CCNL, nei confronti del lavoratore che, a titolo esemplificativo:
 - Viola le procedure interne previste o richiamate dal Modello e dal Codice Etico, a titolo esemplificativo, non osservanza di procedure prescritte, omessa comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte o dei provvedimenti adottati dallo stesso, ecc.;
 - Adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio, ovvero un'abituale negligenza o inosservanza di leggi, regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro, ovvero, in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o di regolamenti o degli obblighi del servizio deliberatamente commesse non altrimenti sanzionabili.
- 4) Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino ad un massimo di dieci giorni** si applica, oltre ai casi previsti dal CCNL, nei confronti del lavoratore che, a titolo esemplificativo:
 - Adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree di rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni dell'Ente o dei terzi;
 - Ovvero abbia ricevuto in precedenza un richiamo scritto per la stessa violazione o nel caso in cui si tratti di una violazione compiuta da un Preposto o da un Capo Servizio che non ha vigilato nell'osservanza delle procedure interne, consentendo così un'irregolarità tale da poter potenzialmente

 	Modello 231		CODICE DOCUMENTO	
	SISTEMA DISCIPLINARE E		Rev. 00	Pagina 8 di 10
	SANZIONATORIO		20/12/2016	

determinare la concreta applicazione a carico dell'Ente di misure previste dal Decreto.

- 5)** Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di **licenziamento disciplinare** si applica, oltre ai casi previsti dal CCNL, a titolo esemplificativo, al dipendente che:
- Adotti nell'espletamento delle attività nelle aree di rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Ente di misure previste da Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio ad ASCOM o terzi;
 - Abbia posto in essere un comportamento diretto alla commissione di un reato previsto dal Decreto.

4.3 SANZIONI PER GLI ORGANI DELLA SOCIETA'

In caso di violazione del Modello da parte di un Consigliere del CdA, il Presidente dell'OdV informerà tempestivamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e, nei casi più gravi, potrà procedere anche a proporre all'Assemblea la revoca dalla carica.

In aggiunta a quanto espresso nei precedenti paragrafi, il Consigliere è sanzionabile anche nei casi in cui per negligenza ovvero imperizia, non ha saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello e nei casi più gravi, perpetrazioni di reati.



Il mancato rispetto di quanto previsto dal Modello e dal Codice Etico, nonché dal Regolamento dell'OdV è sanzionato, a seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) Diffida al puntuale rispetto delle previsioni: nel caso in cui il Consigliere violi le procedure e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'Ente, esponendolo ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- b) Convocazione dell'Assemblea dei soci per l'adozione del provvedimento di revoca della carica: nel caso il Consigliere o Amministratore adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree di rischio, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle previsioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico di Amministrazione di misure sanzionatorie previste dal Decreto.

4.4 SANZIONI PER SOGGETTI TERZI

Per quanto concerne i soggetti non inquadrati nell'organico dell'Ente come lavoratori dipendenti, le violazioni da questi poste in essere potranno comportare la risoluzione del contratto per inadempimento, come previsto dalle apposite clausole contenute nelle lettere d'incarico, contratti o accordi.

In caso di violazione del Modello da parte di Collaboratori o di partner commerciali ed in relazione alla gravità della violazione, l'Organismo di Vigilanza, insieme al Consiglio di Amministrazione, valuterà se porre termine al rapporto in essere e comminerà l'eventuale sanzione prevista dal contratto in virtù di specifiche clausole in esso previste. L'Ente si riserva, comunque, il diritto di promuovere un'azione di

 	Modello 231		CODICE DOCUMENTO	
	SISTEMA DISCIPLINARE E		Rev. 00	Pagina 9 di 10
	SANZIONATORIO		20/12/2016	

risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie per una migliore tutela dei propri interessi.

Il mancato rispetto di quanto previsto dal Modello e dal Codice Etico, è sanzionato, a seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) Diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello: qualora si configuri una lieve irregolarità o violazione nel rispetto delle prescrizioni del Modello e dei documenti connessi;
- b) Risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento del danno verificatosi in conseguenza di detti comportamenti, *ivi* inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto, qualora la violazione di una o più regole comportamentali previste nel Codice Etico determini un danno patrimoniale all'Ente o esponga lo stesso ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni dell'Ente.

4.5 SANZIONI PER L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazione del Modello (parte generale, parte speciale e allegati) e del Codice Etico da parte di uno o più componenti dell'OdV, il CdA, anche su sollecitazione del Presidente del CdA, assume gli opportuni provvedimenti in relazione a quanto previsto nel presente Sistema Disciplinare per la rispettiva categoria di appartenenza dei diversi componenti e nel rispetto delle regole previste dal Regolamento dell'OdV.

In caso di violazione di una delle disposizioni contenute nel Regolamento dell'OdV, i componenti dello stesso –non legati da eventuale rapporto di dipendenza- saranno sanzionati, a seconda della gravità della infrazione, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) Diffida puntuale rispetto alle previsioni: qualora il componente dell'OdV, nel violare il Regolamento, ponga in essere atti che arrechino o possano arrecare danno all'Ente, esponendolo ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- b) Decurtazione degli emolumenti: qualora il componente dell'OdV, nel violare il Regolamento, ponga in essere atti che risultino diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
- c) Provvedimento di revoca: qualora il componente dell'OdV, nel violare il Regolamento, ponga in essere atti che risultino tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico dell'Ente di misure previste dal Decreto.


Tutti i componenti dell'OdV sono solidalmente responsabili nei confronti dell'Ente dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico.

La responsabilità per gli atti e per le omissioni dei componenti dell'OdV non si estende a quello di essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto iscrivere a verbale il proprio dissenso ed abbia provveduto a darne tempestiva comunicazione ai Vertici dell'Ente.

5. ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione, già chiarita in premessa, tra i soggetti legati all'Ente da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo Statuto dei Lavoratori e del CCNL di riferimento.

	Modello 231 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO		CODICE DOCUMENTO	
	Rev. 00	Pagina 10 di 10		
	20/12/2016			

Per le altre categorie di soggetti, legati all'Ente da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito dal CdA su segnalazione dell'OdV, ovvero nel caso di azioni di responsabilità a capo del Presidente del Consiglio di Amministrazione, direttamente dagli altri Consiglieri.

È previsto, in ogni caso, il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato.

6. VALIDITÀ E AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO

Il presente Sistema Disciplinare entra in vigore dalla data di adozione del Modello ed ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione che possa emergere. Qualunque sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata da apposita delibera del CdA.