



# **MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE (MOG)**

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

## **Parte Speciale “G” Codice Disciplinare**

**Il presente elaborato e tutti gli allegati si intendono integrati con il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020 - 2022.**

Redatto dal Responsabile della Prevenzione alla Corruzione e della Trasparenza

Adottato in data 06.12.2019 con deliberazione Commissariale n. 429/19 del 06.12.2019

Pubblicato sul sito internet nella sezione “Amministrazione Trasparente in data 05.02.2020

Il Direttore Generale: firmato Dott. Vito Caputo

Il Commissario: firmato Dott. Alfredo Borzillo



## Indice

<b>1</b>	<b>Il Sistema Sanzionatorio</b>	<b>3</b>
1.1	Principi generali	3
1.2	Responsabilità dell'applicazione e dell'aggiornamento del sistema sanzionatorio	3
1.3	Sanzioni per i dipendenti	3
1.4	Sanzioni per i soggetti in posizione apicale	6
1.5	Misure per i soggetti esterni	7
1.6	Misure per OdV	7
1.7	Diffusione del modello	7



## **1 SISTEMA SANZIONATORIO**

### **1.1 PRINCIPI GENERALI**

L'effettività del Modello del Consorzio è garantita dalla costruzione di un adeguato ed efficace sistema sanzionatorio come previsto dall'art. 6, co. 2 lettera e) del Decreto n. 231/2001.

Il sistema disciplinare si inquadra nell'ambito dei più generali obblighi di diligenza e di obbedienza del lavoratore previsti dall'art. 2104 c.c. (diligenza del prestatore di lavoro); art. 2105 c.c. (obbligo di fedeltà); art. 2106 (sanzioni disciplinari); art. 2118 (recesso dal contratto a tempo indeterminato); art. 2119 (recesso dal contratto per giusta causa) nonché nei poteri del Datore di Lavoro ("DL") di predisporre e attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, come previsti e disciplinati dal codice civile, dallo Statuto dei lavoratori e dal C.C.N.L. di riferimento.

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate dall'Ente a prescindere dall'irrogazione della sanzione penale poiché le regole espone nel Modello sono assunte dal Consorzio in piena autonomia ed indipendenza quali regole di comportamento che prescindono dalle disposizioni del codice penale e dalla configurabilità della responsabilità a seguito dell'instaurazione e conclusione del giudizio penale.

### **1.2 RESPONSABILITÀ DELL'APPLICAZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA SANZIONATORIO**

La Direzione Generale è il soggetto responsabile della formalizzazione, applicazione e revisione del presente sistema disciplinare.

E' compito dell'Odv vigilare sulla corretta attuazione del presente regolamento ed avrà diritto di essere informato ogniqualvolta verrà data attivazione alla procedura di accertamento della violazione nonché sull'esito della stessa. l'Odv avrà diritto, inoltre, di esprimere un parere sulle circostanze di fatto e sulla sanzione da applicarsi nel caso concreto, secondo le modalità e i tempi previsti nei prossimi paragrafi.

### **1.3 SANZIONI PER I DIPENDENTI**

L'inosservanza delle regole indicate dal Modello, delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico, ad opera del personale dipendente che non rivesta la qualifica di dirigente, può dar luogo -secondo la gravità dell'infrazione e nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 300/1970 e del vigente CCNL – Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti dai Consorzi di Bonifica e di Miglioramento Fondiario – all'irrogazione delle sanzioni disciplinari tra cui:

- censura scritta;
- sospensione dal servizio;
- licenziamento in tronco;
- licenziamento di diritto.

Nel rispetto delle procedure previste dal CCNL applicabile al settore di riferimento del Consorzio, verrà irrogata:

- la CENSURA SCRITTA al lavoratore che nell'espletamento delle attività sensibili o di rischio abbia tenuto un comportamento lievemente non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico ovvero che abbia tollerato o omesso di segnalare inosservanze lievi o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale.



Per “comportamento lievemente non conforme” e “inosservanze e irregolarità lievi” si intende una condotta caratterizzata da colpa e non da dolo e che non abbia generato a carico dell’Ente sanzioni né danni.

- La **SOSPENSIONE DAL SERVIZIO** (senza corresponsione della retribuzione) **SINO A 3 (tre) GIORNI** al lavoratore che nell’espletamento delle attività sensibili o di rischio abbia tenuto un comportamento reiterato lievemente non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico ovvero che abbia tollerato o omesso di segnalare inosservanze lievi reiterate o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale. La citata sanzione si applica anche nell’ipotesi in cui il lavoratore abbia rifiutato di esibire o consegnare all’Odv documenti o fornire informazioni, salvo giustificato motivo.

Per “comportamento reiterato lievemente non conforme” e “inosservanze o irregolarità lievi reiterate” si intende una condotta caratterizzata da colpa e non da dolo, commessa più volte e che non abbia generato a carico dell’Ente sanzioni né danni.

- La **SOSPENSIONE DAL SERVIZIO** (senza corresponsione della retribuzione) **DA 4 (quattro) A 10 (dieci) GIORNI** al lavoratore che nell’espletamento delle attività sensibili o di rischio abbia tenuto un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico ovvero che abbia tollerato o omesso di segnalare inosservanze o irregolarità dei propri sottoposti o di altro personale. Tale sanzione si applica anche nell’ipotesi in cui il lavoratore abbia ripetutamente rifiutato di esibire o consegnare all’Odv documenti o fornire informazioni, salvo giustificato motivo.

Per “comportamento non conforme” e “inosservanze o irregolarità” si intende una condotta caratterizzata da colpa e non da dolo che abbia generato a carico dell’Ente danni o il ragionevole rischio di subire l’irrogazione di sanzioni.

- Il **LICENZIAMENTO IN TRONCO** al lavoratore che, nell’espletamento delle attività sensibili o di rischio, abbia tenuto un comportamento gravemente non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico ovvero che abbia tollerato o omesso di segnalare violazioni gravi o dei propri sottoposti o di altro personale. Tale sanzione si applica anche nell’ipotesi in cui il lavoratore abbia ripetutamente rifiutato di esibire o consegnare all’Odv documenti o fornire informazioni, salvo giustificato motivo.

Per “comportamento gravemente non conforme” e “violazioni gravi” si intende una condotta caratterizzata da colpa grave o da dolo che abbia generato a carico dell’Ente danni (anche solo all’immagine) e l’irrogazione di sanzioni anche di modesta entità.

Il Datore di lavoro ha la facoltà di sospendere il lavoratore nel periodo in cui è in corso il procedimento.

- Il **LICENZIAMENTO DI DIRITTO** al lavoratore che, nell’espletamento delle attività sensibili o di rischio, abbia tenuto un comportamento dolosamente o con colpa grave non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico tale da arrecare all’Ente grave nocumento patrimoniale e non patrimoniale e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro nemmeno in via temporanea.

Per “comportamento dolosamente o con colpa grave non conforme” si intende una condotta caratterizzata da dolo o colpa grave che abbia generato a carico dell’Ente danni o/e l’irrogazione di



sanzioni di entità rilevante. Tra tale condotta può essere, in via esemplificativa ma non esaustiva:

- infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del Decreto di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidiva o per la sua natura, da far venire meno la fiducia alla base del rapporto di lavoro e da non consentire in via provvisoria la prosecuzione del rapporto;
- comportamento doloso di atti non dovuti o omissione di atti dovuti ai sensi del Modello che abbiano causato, al termine del procedimento giudiziario, la condanna dell'Ente e/o del lavoratore;
- infrazione dolosa dei procedimenti aziendali e/o del sistema dei controlli interni di gravità tale o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico – organizzativi, legali, economici, o di reputazione o per la sua particolare natura da far venire meno la fiducia alla base del rapporto di lavoro e da non consentire in via provvisoria la prosecuzione del rapporto.

Nella scelta della tipologia e dell'entità delle richiamate sanzioni il Consorzio terrà conto della posizione funzionale e delle responsabilità della/e persona/e coinvolte nei fatti e particolare rigore sarà osservato nei casi di responsabilità per omesso controllo da parte di persone investite -in generale o in casi particolari - delle relative funzioni di controllo, vigilanza, sorveglianza.

Con la contestazione dell'illecito l'Ente potrà disporre la revoca delle eventuali procure affidate ai/al soggetti/o interessato.

### **1.3.1. Procedura di irrogazione della sanzione disciplinare**

Le segnalazioni dovranno pervenire in forma scritta al Datore di lavoro ("DL") e/o alla DG il quale, entro 10 giorni, dovrà darne comunicazione scritta all'Odv e procedere agli opportuni accertamenti di cui verrà redatto verbale e trasmesso all'Odv.

Qualora dalla fase di accertamento emergano fatti e circostanze che provano inequivocabilmente l'avvenuta violazione, previo parere dell'Odv, il DL o la DG procederà a contestare la violazione al lavoratore a mezzo raccomandata a.r. non oltre 30 giorni dall'avvenuta conoscenza del fatto. Il lavoratore entro 15 giorni dal ricevimento della contestazione potrà presentare proprie deduzioni scritte o chiedere un incontro con il DL o la DG in relazione al quale verrà redatto il relativo verbale sottoscritto da entrambe le parti. L'eventuale sanzione disciplinare non potrà essere irrogata prima d'aver reso noto al lavoratore il verbale relativo all'incontro il quale potrà essere consegnato a mani o tramite raccomandata a.r.

Al predetto incontro potrà partecipare l'Odv e dovrà essere presente il Responsabile dell'area cui appartiene il lavoratore interessato.

Nel corso del procedimento il lavoratore avrà la facoltà di farsi assistere da un rappresentante delle Organizzazioni sindacali a cui aderisce o a cui conferisce mandato.

Qualora il lavoratore non presenti deduzioni scritte o non chieda di essere ascoltato entro il termine di cui sopra o non si presenti all'incontro senza giustificato motivo oggettivo o non si presenti, in ogni caso, per due volte consecutive, la sanzione disciplinare potrà essere irrogata decorsi 20 giorni dalla contestazione.

Il provvedimento sanzionatorio verrà redatto dal DL o dalla DG previo parere dell'Odv e trasmesso al lavoratore.



Ferma restando la facoltà del lavoratore di adire l'autorità giudiziaria, Egli avrà la facoltà entro 20 giorni di promuovere la costituzione di un Collegio di conciliazione o di arbitrato.

Per tutto quanto non espressamente previsto si rimanda a quanto indicato dalle norme procedurali e dal C.C.N.L. (art. 52).

#### **1.4 SANZIONI PER I SOGGETTI IN POSIZIONE "APICALE"**

In caso di violazione, da parte dei Dirigenti e delle regole indicate dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, delle procedure interne facenti parte del medesimo Modello, ovvero delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico, il Consorzio applica le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal rispettivo C.C.N.L. di categoria, ivi comprese la revoca delle procure eventualmente conferite e, ove possibile, l'assegnazione ad un diverso incarico.

Nei confronti del personale dirigente le valutazioni circa le sanzioni applicabili, nonché l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, sono operate tenuto conto, oltre che del livello di responsabilità, dell'intenzionalità e gravità della condotta, anche della peculiarità del rapporto di lavoro, caratterizzato da rapporto fiduciario, dalla mancanza di un sistema di sanzioni conservative, dal grado di professionalità e disponibilità per l'attuazione degli obiettivi aziendali.

Quando la violazione delle regole indicate dal Modello è compiuta dai Dirigenti è previsto il seguente regime sanzionatorio.

I Dirigenti saranno ritenuti responsabili nel caso di:

- messa in atto di azioni e/o omissioni e/o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati presupposto;
- messa in atto di azioni e/o omissioni e/o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate dal Modello che:
  1. espongano il Consorzio a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
  2. siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Decreto;
  3. siano tali da determinare l'applicazione a carico del Consorzio di sanzioni previste dal Decreto.

Le sanzioni irrogabili ai Dirigenti sono:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- la decurtazione degli emolumenti;
- la revoca delle deleghe e la conseguente decurtazione degli emolumenti;
- l'adozione del provvedimento di revoca.

L'irrogazione della sanzione spetterà al Legale Rappresentate del Consorzio.

La procedura di accertamento della violazione e di irrogazione della sanzione dovrà avvenire con la supervisione dell'Odv il quale potrà fornire un proprio parere scritto in merito alla violazione e alla sanzione da applicare.



La procedura di irrogazione della sanzione non potrà avere durata superiore a 30 giorni.

In particolare ai Dirigenti verranno irrogate:

1. la DIFFIDA AL PUNTUALE RISPETTO DELLE PREVISIONI di cui al Modello, qualora la condotta abbia posto in pericolo oggettivo l'integrità del patrimonio sociale;
2. la DECURTAZIONE DEGLI EMOLUMENTI qualora la condotta sia stata diretta in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
3. la REVOCA DELLE DELEGHE E LA CONSEGUENTE DECURTAZIONE DEGLI EMOLUMENTI qualora la condotta sia stata tale da determinare il rischio grave di concreta applicazione a carico dell'Ente delle misure sanzionatorie di cui al Decreto;
4. la REVOCA DALLA CARICA qualora la condotta abbia esposto il Consorzio alla responsabilità di cui al Decreto con conseguente irrogazione della sanzione senza che sia necessaria la concreta sussistenza di un danno patrimoniale o non patrimoniale.

Inoltre, il Dirigente potrà essere temporaneamente allontanato dall'incarico durante la fase delle indagini previo parere dell'Odv.

### **1.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI**

Nei confronti di collaboratori esterni, clienti e/o fornitori che pongano in essere comportamenti in contrasto con le prescrizioni del Modello o che siano destinatari di provvedimenti da parte dell'autorità per la violazione delle norme di cui al Decreto, il Consorzio potrà applicare le misure sanzionatorie che ritiene opportune tra cui:

1. la DIFFIDA al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico qualora la violazione di una o più regole comportamentali in esso previste configuri lieve irregolarità;
2. la RISOLUZIONE DEL RAPPORTO CONTRATTUALE quando prevista da apposite clausole contrattuali e quando la violazione sia connotata da gravità della condotta;
3. l'ESCLUSIONE DALL'ELENCO FORNITORI/CONSULENTI per un periodo massimo di 2 (due) anni in caso di condanna lieve;
4. l'ESCLUSIONE DALL'ELENCO FORNITORI/CONSULENTI per un periodo da 2 (due) a 4 (quattro) anni in caso di condanna grave.

### **1.6 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ODV**

Se la violazione del Modello, del Codice Etico e del Regolamento dell'Odv avviene ad opera dell'Odv, la DG assume gli opportuni provvedimenti.

Più specificamente, in caso di violazione di una delle disposizioni contenute nel Regolamento dell'Odv, quest'ultimo sarà sanzionato, a seconda della gravità della infrazione, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- decurtazione degli emolumenti;
- revoca dell'incarico per giusta causa.



In particolare, con riguardo alla violazione di una delle disposizioni contenute nel Regolamento dell'Odv, quest'ultimo sarà soggetto all'irrogazione delle seguenti sanzioni:

- **DIFFIDA AL PUNTUALE RISPETTO DELLE PREVISIONI** qualora la condotta abbia posto in pericolo oggettivo l'integrità del patrimonio sociale;
- **DECURTAZIONE DEGLI EMOLUMENTI** qualora la condotta sia stata diretta in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
- **REVOCA DALL'INCARICO PER GIUSTA CAUSA** qualora la condotta sia stata tale da determinare il rischio di concreta applicazione a carico dell'Ente delle misure sanzionatorie di cui al Decreto ovvero abbia esposto il Consorzio all'irrogazione della sanzione senza che rilevi la concreta ed effettiva configurazione di un danno patrimoniale o non patrimoniale.

Spetterà alla DG dare comunicazione all'Odv della contestazione il quale avrà diritto, entro 5 giorni, di presentare osservazioni e sottoporle alla DG il quale dovrà darne comunicazione al CDA. L'irrogazione della sanzione spetterà alla DG, previo parere favorevole del Presidente del CDA.

Nel corso del procedimento di contestazione, l'Odv non potrà compiere alcuna attività salvo che sia all'uopo autorizzato dalla DG.

La procedura di irrogazione dovrà concludersi entro 35 giorni dalla segnalazione.

### **1.7 DIFFUSIONE DEL MODELLO**

Conformemente a quanto previsto dall'art. 52 del C.C.N.L. il presente sistema disciplinare è reso noto ai lavoratori mediante affissione su definiti e accessibili supporti presso i luoghi di lavoro nonché, unitamente al Codice Etico, sarà oggetto di divulgazione e di diffusione mediante opportune sessioni di informazione e di formazione ai lavoratori.