



Regolamento disciplinare

Approvato
dal Commissario Straordinario di ATER Padova con
Determina n° 1495/616/C.S. in data 30/01/2017

Allegato n.3

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione
(L. 190/2012 - Disposizioni per la prevenzione e la
repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica
amministrazione)

Modello di organizzazione, gestione e controllo
(D. Lgs. 231/2001 – Disciplina della responsabilità
amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle
associazioni anche prive di personalità giuridica)

Sommario

1	La funzione del Regolamento disciplinare	3
2	Soggetti destinatari.....	3
3	Le condotte rilevanti	4
4	Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	4
5	Sanzioni per il Personale dipendente di qualsiasi livello contrattuale.....	4
6	Sanzioni per i Dirigenti.....	6
7	Sanzioni per Amministratori e Revisori dei Conti	8
8	Sanzioni per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.....	9
9	Sanzioni per il Responsabile della Prevenzione della Corruzione	9
10	Sanzioni per i soggetti terzi	10
11	Procedimento per i Dipendenti, Amministratori, Revisori, esponenti dell'Organismo di Vigilanza, Responsabile Prevenzione della Corruzione	11
12	Procedimento per i soggetti terzi.....	13
13	Obbligo di informazione e formazione.....	13
14	Illeciti disciplinari tentati	13
15	Aggiornamento del Regolamento disciplinare.....	13

1 La funzione del Regolamento disciplinare

Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001 e la Legge n. 190/2012 prevedono la necessità, ai fini dell'effettiva efficacia del Piano Triennale della Prevenzione e della Corruzione, del Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità e del Modello di organizzazione, gestione e controllo, che questi siano diffusi tra i portatori di interessi e vengano da questi rispettati, anche attraverso la previsione di apposite norme sanzionatorie cui ricorrere in caso di violazioni del Piano e/o del Programma e/o del Modello e/o del Codice Etico e di Condotta. Per non appesantire la struttura dei documenti principali (Piano e Modello) si è optato per una più completa stesura del Regolamento disciplinare in un documento separato, allegato al Piano e al Modello, ma da considerarsi pur sempre quale parte integrante ed imprescindibile degli stessi.

Il presente Regolamento disciplinare, quale parte integrante del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e del Modello di Organizzazione e Controllo, è adottato con atto dell'Organo di indirizzo politico dell'Azienda ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 e della L. 190/2012. L'Organismo di Vigilanza e il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza sono gli organi chiamati, in prima battuta, a verificare il rispetto e la reale applicazione dei principi sanciti all'interno del Piano, del Programma e del Modello e una delle finalità delle sanzioni qui previste è proprio quella di rendere cogente l'azione dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile.

2 Soggetti destinatari

Il presente Regolamento disciplinare, nei limiti e in base alle condizioni stabiliti nel Piano e nel Modello, è rivolto a:

- componenti dell'Organo di indirizzo politico e dell'Organo di controllo contabile e fiscale (Revisore Unico dei Conti);
- componenti dell'Organismo di Vigilanza (ODV);
- Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT);
- lavoratori subordinati;
- collaboratori dell'Azienda a vario titolo e, più in generale, soggetti terzi.

L'irrogazione delle sanzioni qui di seguito indicate prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un procedimento penale ai sensi del D.lgs. 231/2001 e della L. 190/2012 eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nei confronti e dell'Azienda e/o del dipendente, Collaboratore o del Soggetto Apicale che ha posto in essere la condotta criminosa; ciò in quanto la funzione precipua del presente documento è proprio quella di deterrente di condotte illecite che, quindi, ben può essere attivata senza alcuna necessità che l'Autorità Giudicante abbia attivato, anche solo in fase di indagine, un apposito procedimento. In particolare, per quanto riguarda il Personale dipendente, il presente Regolamento disciplinare specifica, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nel capitolo dei provvedimenti disciplinari.

3 Le condotte rilevanti

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6 co. 2 lett. e) e 7 co. 4 lett. b) del D.lgs. 231/2001 e dalla L. 190/2012, le sanzioni previste nel presente Regolamento disciplinare si applicano agli illeciti disciplinari derivanti dal mancato rispetto delle procedure e delle prescrizioni previste o richiamate nella parte generale del Modello, nel Piano e nel Programma nonché negli allegati e/o nel Codice Etico e di Condotta, limitatamente a quanto rilevante ai fini del D.lgs. 231/01, della L. 190/2012 e secondo quanto stabilito nel Piano e nel Modello stesso.

4 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni sono applicati in proporzione alla gravità delle infrazioni 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);
- rilevanza degli obblighi violati;
- gravità del pericolo creato all'Azienda;
- entità del danno attuale o potenziale creato all'Azienda dalla infrazione disciplinare;
- livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica del soggetto che ha compiuto l'infrazione disciplinare;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- carenze organizzative e gestionali che abbiano favorito la commissione dell'infrazione.

5 Sanzioni per il Personale dipendente di qualsiasi livello contrattuale

La commissione di infrazioni è sanzionata, a seconda della gravità della infrazione, con i provvedimenti disciplinari previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato dall'Azienda, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali norme speciali riferibili e precisamente possono essere irrogati i seguenti provvedimenti:

provvedimenti sanzionatori:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a 4 ore della retribuzione base parametrica depurata del valore corrispondente all'indennità di contingenza al 31/12/1991;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- licenziamento con preavviso e TFR qualora il lavoratore sia incorso per almeno 3 volte nel corso di 2 anni in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni;

- licenziamento senza preavviso e con TFR per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

provvedimenti cautelari:

- allontanamento dal servizio per motivi cautelari con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale per reato produttivo di responsabilità ex D.lgs. 231/2001 ed ex L. 190/2012;
- quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'Azienda – in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore/lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Il dipendente allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro della categoria di appartenenza.

La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 55-quater, comma 1 del D.lgs. 165/2001.

(Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

- a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;*
- b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;*
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;*
- d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;*
- e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;*
- f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.)*

Anticorruzione:

La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal PTPC costituisce illecito disciplinare.

Trasparenza:

I dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

Il RPCT controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal presente decreto.

In relazione alla loro gravità, il RPCT segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'ufficio personale, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Il RPCT segnala altresì gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

Il mancato rispetto dell'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 costituisce illecito disciplinare. L'Autorità nazionale anticorruzione segnala l'illecito all'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dell'amministrazione interessata ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare a carico del responsabile della pubblicazione o del dirigente tenuto alla trasmissione delle informazioni. L'autorità nazionale anticorruzione segnala altresì gli inadempimenti ai vertici politici delle amministrazioni, agli OIV e, se del caso, alla Corte dei conti, ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità. L'autorità nazionale anticorruzione rende pubblici i relativi provvedimenti. L'autorità nazionale anticorruzione, inoltre, controlla e rende noti i casi di mancata attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'articolo 14 del presente decreto, pubblicando i nominativi dei soggetti interessati per i quali non si è proceduto alla pubblicazione.

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis del D.lgs. 13/2013, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

Il responsabile non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui al comma 1 se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

6 Sanzioni per i Dirigenti

La commissione di infrazioni disciplinari da parte dei Dirigenti, a seconda della gravità dei fatti ai sensi dei criteri di cui al § 4 del presente documento, può comportare non solo sanzioni espulsive, ma anche, in base alle interpretazioni giurisprudenziali in materia, sanzioni conservative mutate da quelle applicabili agli altri dipendenti. In particolare, possono essere irrogati i seguenti provvedimenti nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali norme speciali riferibili:

provvedimenti sanzionatori:

- Censura scritta;
- Sanzione pecuniaria fino ad un massimo di € 500;
- Sospensione disciplinare fino ad un massimo di 6 mesi;
- Licenziamento per giusta causa.

provvedimenti cautelari:

- allontanamento dal servizio per motivi cautelari con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale per reato produttivo di responsabilità ex D.lgs. 231/2001 ed ex L. 190/2012;
- quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'Azienda – in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo del dirigente dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento dell'istruttoria.

Il dirigente allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro.

Anticorruzione:

La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal PTPC costituisce illecito disciplinare.

Trasparenza:

La mancata o incompleta pubblicazione, da parte dell'Azienda, delle informazioni previste dal D.lgs. 33/2013 costituisce violazione degli standard qualitativi ed economici ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198, ed è comunque valutata ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni (Responsabilità dirigenziale). Eventuali ritardi nell'aggiornamento dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei responsabili del servizio.

In caso di omessa pubblicazione di quanto previsto al comma 2 del D.lgs. 33/2013 (estremi degli atti di conferimento di incarichi di collaborazione o di consulenza a soggetti esterni a qualsiasi titolo per i quali è previsto un compenso, completi di indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato, curriculum vitae, dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali), il pagamento del corrispettivo determina la responsabilità del dirigente che l'ha disposto, accertata all'esito del procedimento disciplinare, e comporta il pagamento di una sanzione pari alla somma corrisposta, fatto salvo il risarcimento del danno del destinatario ove ricorrano le condizioni di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104.

I dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

Il RPCT controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal presente decreto.

In relazione alla loro gravità, il RPCT segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'ufficio di disciplina, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Il RPCT segnala altresì gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

Il mancato rispetto dell'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 costituisce illecito disciplinare. L'Autorità nazionale anticorruzione segnala l'illecito all'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dell'amministrazione interessata ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare a carico del responsabile della pubblicazione o del dirigente tenuto alla trasmissione delle informazioni. L'autorità nazionale anticorruzione segnala altresì gli inadempimenti ai vertici politici delle amministrazioni, agli OIV e, se del caso, alla Corte dei conti, ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità. L'autorità nazionale anticorruzione rende pubblici i relativi provvedimenti. L'autorità nazionale anticorruzione, inoltre, controlla e rende noti i casi di mancata attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'articolo 14 del presente decreto, pubblicando i nominativi dei soggetti interessati per i quali non si è proceduto alla pubblicazione.

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis del D.lgs. 13/2013, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

Il responsabile non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui al comma 1 se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

7 Sanzioni per Amministratori e Revisori dei Conti

Sanzioni per gli Amministratori

A seconda della gravità dei fatti ai sensi dei criteri di cui al § 4 del presente documento, l'Organo di indirizzo politico o il RPCT – come sotto definito - determina la sanzione ritenuta applicabile, ivi inclusi:

- la sanzione pecuniaria;
- la diffida;
- la revoca delle deleghe con conseguente decurtazione degli emolumenti;
- la revoca ex art. 2383 c.c.

Qualora non vi provveda secondo quanto stabilito nel precedente capoverso, il Revisore dei Conti, provvede alla segnalazione alla Regione al fine dell'adozione degli opportuni provvedimenti.

Anticorruzione:

L'Autorità Nazionale Anticorruzione applica una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000, nel caso in cui il soggetto obbligato ometta l'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento.

Trasparenza:

La mancata o incompleta comunicazione delle informazioni e dei dati di cui all'articolo 14 del D.lgs. 13/2013, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione in carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie, del coniuge e dei parenti entro il secondo grado, nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica, dà luogo a una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della mancata comunicazione e il relativo provvedimento è pubblicato sul sito internet dell'amministrazione o organismo interessato.

La sanzione di cui al punto precedente si applica anche nei confronti del dirigente che non effettua la comunicazione ai sensi dell'articolo 14, comma 1-ter, relativa agli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica, nonché nei confronti del responsabile della mancata pubblicazione dei dati di cui al medesimo articolo. La stessa sanzione si applica nei confronti del responsabile della mancata pubblicazione dei dati di cui all'articolo 4-bis, comma 2 del D.lgs. 33/2013.

La violazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'articolo 22, comma 2, del D.lgs. 33/2013 dà luogo ad una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della violazione. La stessa sanzione si applica agli amministratori societari che non comunicano ai soci pubblici il proprio incarico ed il relativo compenso entro trenta giorni dal conferimento ovvero, per le indennità di risultato, entro trenta giorni dal percepimento (ragione sociale, misura della eventuale partecipazione dell'amministrazione, durata dell'impegno, onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione, numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo, trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante, risultati di bilancio degli

ultimi tre esercizi finanziari, dati relativi agli incarichi di amministratore dell'ente e il relativo trattamento economico complessivo)

Sanzioni per i Revisori dei Conti

Ricorrendo i presupposti di giusta causa, i Revisori possono essere revocati ex art 2400 c.c.

Trasparenza:

La mancata o incompleta comunicazione delle informazioni e dei dati di cui all'articolo 14 del D.lgs. 13/2013, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione in carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie, del coniuge e dei parenti entro il secondo grado, nonché tutti i compensi cui da diritto l'assunzione della carica, dà luogo a una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della mancata comunicazione e il relativo provvedimento è pubblicato sul sito internet dell'amministrazione o organismo interessato.

8 Sanzioni per i componenti dell'Organismo di Vigilanza

Per quanto riguarda le violazioni compiute nell'ambito dei propri doveri da parte dei componenti vale quanto disciplinato nel Manuale di funzionamento dell'Organismo.

Il Componente Unico dell'Organismo di Vigilanza è revocabile dall'Organo di indirizzo politico nel caso abbia svolto la funzione con negligenza ovvero abbia perso i requisiti soggettivi.

In presenza di infrazioni disciplinari da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, saranno applicate le sanzioni secondo quanto previsto per la categoria di appartenenza dei diversi componenti dell'Organismo stesso.

Trasparenza:

La mancata o incompleta comunicazione delle informazioni e dei dati di cui all'articolo 14 del D.lgs. 13/2013, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione in carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie, del coniuge e dei parenti entro il secondo grado, nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica, dà luogo a una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della mancata comunicazione e il relativo provvedimento è pubblicato sul sito internet dell'amministrazione o organismo interessato.

9 Sanzioni per il Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Per quanto riguarda le violazioni compiute nell'ambito dei propri doveri da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione vale quanto disciplinato nella L. 190/2012.

In presenza di infrazioni disciplinari, saranno applicate le sanzioni secondo quanto previsto al § 6.

Anticorruzione:

In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare,

oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il PTPC di cui al comma 5 art. 1 L. 190/2012 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 art. 1 L. 190/2012;

b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del PTPC.

La sanzione disciplinare a carico del RPCT non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi.

In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal PTPC, il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del PTPC.

Trasparenza:

Il mancato rispetto dell'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 costituisce illecito disciplinare. L'Autorità nazionale anticorruzione segnala l'illecito all'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dell'amministrazione interessata ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare a carico del responsabile della pubblicazione o del dirigente tenuto alla trasmissione delle informazioni. L'autorità nazionale anticorruzione segnala altresì gli inadempimenti ai vertici politici delle amministrazioni, agli OIV e, se del caso, alla Corte dei conti, ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità. L'autorità nazionale anticorruzione rende pubblici i relativi provvedimenti. L'autorità nazionale anticorruzione, inoltre, controlla e rende noti i casi di mancata attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'articolo 14 del presente decreto, pubblicando i nominativi dei soggetti interessati per i quali non si è proceduto alla pubblicazione.

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis del D.lgs. 13/2013, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

Il responsabile non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui al comma 1 se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

10 Sanzioni per i soggetti terzi

Nei confronti di terzi, a seconda della gravità dei fatti ai sensi dei criteri di cui al punto 4 del presente documento ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, possono essere irrogate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico e di Condotta;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista in una percentuale non superiore al 10% del corrispettivo pattuito;
- la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatesi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs.

231/2001, qualora la violazione determini un danno patrimoniale all'Azienda o esponga lo stesso ad una situazione oggettiva di pericolo del danno medesimo.

11 Procedimento per i Dipendenti, Amministratori, Revisori, esponenti dell'Organismo di Vigilanza, Responsabile Prevenzione della Corruzione

Il procedimento ha inizio con la rilevazione da parte dello stesso ODV o dell'RPCT ovvero con la segnalazione ai medesimi della violazione, sia essa effettiva o presunta, dei principi e delle prescrizioni indicati o richiamati dal Piano, dal Modello e/o dal Codice Etico e di Condotta. Le fasi secondo le quali viene attivato il procedimento sono:

Fase di pre-istruttoria diretta a verificare la possibilità della sussistenza della violazione, o meglio, la possibile fondatezza della segnalazione pervenuta.

Tale fase, è condotta dall'ODV o dall'RPCT nel minor termine possibile dalla scoperta o denuncia dell'infrazione e si articola anche mediante verifiche documentali, che andranno necessariamente a costituire il necessario presidio di controllo per qualsivoglia verifica ex post dovesse essere svolta, sia in ordine al comportamento generale dell'Azienda, sia in ordine all'operato dell'Organismo di vigilanza stesso o del Responsabile, per definizione prima linea di controllo sull'attuazione del Modello e del Piano.

L'ODV o l'RPCT possono, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, secondo l'apposita procedura di segnalazione già prevista all'interno del Manuale Operativo, avvalersi delle strutture interne all'Azienda per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di indagine; possono, inoltre, nell'ambito del potere ispettivo, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima nell'ambito delle prerogative proprie di questa fase.

Qualora la segnalazione, ovvero la rilevazione dell'infrazione, si dimostri infondata, l'ODV e l'RPCT archiviano il procedimento, dandone motivazione scritta, che viene puntualmente archiviata in appositi registri.

Negli altri casi, ovvero qualora la segnalazione, o rilevazione, risulti quantomeno non manifestamente infondata, l'ODV o l'RPCT trasmettono all'Azienda le risultanze della pre-istruttoria, accompagnate da una relazione esplicativa, richiedendo che sia l'Azienda stessa ad intervenire e a procedere qualora ne ravvisi la necessità e l'opportunità.

Anche in questo caso, un'eventuale valutazione dell'Azienda, che si orienti nel senso di non procedere nei confronti del soggetto accusato della violazione, dovrà essere accompagnata da opportuna relazione scritta contenente le ragioni per le quali si è ritenuto di non procedere.

Diversamente, qualora la segnalazione/rilevazione dovesse risultare fondata, starà sempre all'Azienda e per essa agli organi competenti, provvedere alla materiale attivazione del procedimento sanzionatorio, nel rispetto della normativa nazionale di ordine generale vigente, nonché della normativa speciale.

I referenti aziendali per la ricezione delle risultanze della istruttoria sono:

- Il Direttore Generale per le violazioni del Personale di qualsiasi livello contrattuale. Per conoscenza, saranno inviate all'Organo di indirizzo politico e al Revisore Unico dei Conti;

- Il Direttore Generale per le violazioni dei Dirigenti. Per conoscenza, saranno inviate all'Organo di indirizzo politico e al Revisore Unico dei Conti;
- L'Organo di indirizzo politico e il Revisore Unico dei Conti per le violazioni del Direttore Generale, dei Componenti dell'Organo di indirizzo politico, dell'ODV e dell'RPCT;
- Il RPCT per le violazioni dell'Organo di indirizzo politico se monocratico.

Fase di istruttoria, diretta a verificare la fondatezza della violazione da parte:

- del Direttore Generale per le violazioni del Personale di qualsiasi livello contrattuale;
- del Direttore Generale per le violazioni dei Dirigenti;
- dell'Organo di indirizzo politico e del Revisore Unico dei Conti per le violazioni del Direttore Generale, dei Componenti dell'Organo di indirizzo politico, dell'ODV e dell'RPCT;
- dell'RPCT per le violazioni dell'Organo di indirizzo politico se monocratico.

Qualora la violazione dovesse rivelarsi infondata, gli organi investiti dell'istruttoria secondo le rispettive competenze, procederanno all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede dell'Azienda e da comunicarsi all'ODV - affinché ne recepisca le risultanze negli appositi verbali dallo stesso redatti in occasione delle riunioni periodiche – e all'RPCT.

Fase di contestazione.

Tale fase è condotta, nel rispetto della normativa vigente (Codice Civile, Statuto dei Lavoratori e CCNL):

- dal Direttore Generale per le violazioni del Personale di qualsiasi livello contrattuale;
- dal Direttore Generale per le violazioni dei Dirigenti;
- dall'Organo di indirizzo politico e dal Revisore Unico dei Conti per le violazioni del Direttore Generale, dei Componenti dell'Organo di indirizzo politico, dell'ODV e dell'RPCT;
- dall'RPCT per le violazioni dell'Organo di indirizzo politico se monocratico.

Fase di irrogazione della sanzione.

Tale fase è condotta, nel rispetto della normativa vigente (Codice Civile, Statuto dei Lavoratori e CCNL):

- dal Direttore Generale, per le violazioni del Personale di qualsiasi livello contrattuale;
- dall'Organo di indirizzo politico per le violazioni del Direttore Generale, dei Dirigenti, dei componenti dell'Organo di indirizzo politico stesso o del Revisore Unico dei Conti o degli esponenti dell'ODV o dell'RPCT, come precedentemente disciplinato;
- dell'RPCT per le violazioni dell'Organo di indirizzo politico se monocratico.

Dell'irrogazione della sanzione da parte dell'organo competente secondo le disposizioni statuarie, è data tempestiva comunicazione all'ODV e all'RPCT.

In particolare l'RPCT procede con le denunce previste dalla L. 190/2012 e dal D.lgs. 33/2013.

Tali fasi sono svolte con il supporto del Responsabile dell'Ufficio Personale, anche ai fini di garantire la coerenza con il CCNL e l'aggiornamento del fascicolo del Dipendente.

12 Procedimento per i soggetti terzi

Il procedimento ha inizio con la rilevazione da parte dello stesso ODV o dell'RPCT ovvero con la segnalazione di violazione effettiva o presunta dei principi e delle prescrizioni indicati nel Codice Etico e di Condotta.

L'Organismo di Vigilanza o l'RPCT svolgono tutti gli accertamenti necessari per verificare se sia stata realizzata una violazione del Codice Etico e di Condotta. Tale fase, è condotta dall'ODV o dall'RPCT nel minor termine possibile dalla scoperta o denuncia della violazione e può articolarsi anche mediante verifiche documentali.

L'ODV o l'RPCT possono, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, avvalersi, a seconda della loro natura, delle strutture interne dell'Azienda per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di giudizio; possono, inoltre, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.

Qualora la segnalazione/rilevazione si riveli infondata l'ODV o l'RPCT l'archiviano con motivazione, conservata in appositi registri cartacei, ordinati cronologicamente.

Negli altri casi, l'ODV o l'RPCT comunicano con relazione scritta le risultanze dell'istruttoria al Direttore Generale, o, a seconda dei poteri, all'Organo di Indirizzo politico il quale negli stretti tempi occorrenti si pronuncia in merito alla fondatezza della violazione e alla eventuale determinazione ed alla concreta applicazione della sanzione.

In particolare l'RPCT procede con le denunce previste dalla L. 190/2012 e dal D.lgs. 33/2013.

13 Obbligo di informazione e formazione

Il presente Regolamento disciplinare, è comunicato dal R.P.C.T. tramite segnalazione PEC alla mail personale di ciascun dipendente e collaboratore entro un mese dall'adozione. Tale PEC ha valore di "consegna" del documento e di sottoscrizione per accettazione.

Il Regolamento è altresì pubblicato nel sito internet aziendale, nella sua versione completa, messo a disposizione di Dipendenti, Amministratori, Revisori, dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, e del Responsabile Prevenzione della Corruzione anche mediante specifica normativa aziendale (Circolari, Comunicazioni, ecc.); in estratto, distribuito ai Soggetti Terzi, per quanto di interesse.

Il Regolamento disciplinare è, inoltre, oggetto di formazione obbligatoria per i Dipendenti, i lavoratori parasubordinati, gli stagisti e i componenti degli Organi Sociali.

14 Illeciti disciplinari tentati

Anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica sono, altresì, sanzionati gli atti o le omissioni diretti a violare volontariamente i principi e le prescrizioni indicati o richiamati dal Piano, dal Modello e/o dal Codice Etico e di Condotta.

15 Aggiornamento del Regolamento disciplinare

Le modifiche ovvero le integrazioni al presente Regolamento disciplinare sono apportate a seguito dell'approvazione a mezzo di atto adottato dall'Organo di indirizzo politico anche su eventuale proposta dell'ODV e dell'RPCT.