



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D. Lgs. n. 231/01

MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

INDICE

PARTE GENERALE

1. Note introduttive sulla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

- 1.1 Brevi premesse
- 1.2 L'adozione del "Modello Organizzativo di Gestione e di Controllo" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa
- 1.3 Le Linee Guida di Confindustria

2. Adozione del modello da parte del Consorzio di Bonifica Veneto Orientale

- 2.1. Ruolo e attività del Consorzio di Bonifica
- 2.2 Modello di Governance
- 2.3 Assetto organizzativo
- 2.4 Motivazioni nell'assunzione del Modello da parte del Consorzio
- 2.5 Predisposizione del modello
- 2.6 Attuazione del modello
- 2.7 Aggiornamento del modello
- 2.8 Modello e Codice Etico
- 2.9 Il Modello nell'ambito delle società partecipate

3. L'Organismo di Vigilanza

- 3.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza
- 3.2 Nomina e revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza
- 3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza
- 3.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza
- 3.5 Reporting dell'OdV verso i vertici del Consorzio
- 3.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

4. Formazione e comunicazione

- 4.1 Selezione del personale
- 4.2 Formazione del personale
- 4.3 Selezione di Consulenti e Collaboratori esterni
- 4.4 Informativa a Consulenti e Collaboratori esterni

5. Sistema disciplinare

- 5.1 Principi generali
- 5.2 Ambito sanzionatorio: lavoratori dipendenti e dirigenti
- 5.4 Altre misure di tutela in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello

PARTI SPECIALI

1. Analisi, valutazione e gestione dei rischi

2. Tipologie di reato presupposto e classe di rischio

3. Procedure di riferimento

3.1 Procedure di cui al Documento Programmatico per la Sicurezza dei Dati

3.2 Procedure di cui al Piano di Prevenzione della Corruzione

3.3 Altre procedure

A – Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

A.1 Tipologia di reato e singole fattispecie

A.2 Aree a rischio

A.3 Destinatari della parte speciale

A.4 Principi generali di comportamento

A.5 Principi procedurali specifici

A.6 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

B – Reati contro la fede Pubblica

C – Reati di criminalità organizzata

C.1 Tipologia di reato e singole fattispecie

C.2 Aree a rischio

C.3 Destinatari della parte speciale

C.4 Principi generali di comportamento

C.5 Principi procedurali specifici

C.6 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

D – Reati societari

D.1 Tipologia di reato e singole fattispecie

D.2 Aree a rischio

D.3 Destinatari della parte speciale

D.4 Principi generali di comportamento

D.5 Principi procedurali specifici

D.6 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

E – Reati contro la personalità individuale

E.1 Tipologia di reato e singole fattispecie

E.2 Aree a rischio

E.3 Destinatari della parte speciale

E.4 Principi generali di comportamento

E.5 Principi procedurali specifici

E.6 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

F – Reati in materia di sicurezza sul lavoro

- F.1 Tipologia di reato e singole fattispecie
- F.2 Aree a rischio
- F.3 Destinatari della parte speciale
- F.4 Principi generali di comportamento
- F.5 Principi procedurali specifici
- F.6 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

G – Reati contro l'amministrazione della giustizia

- H.1 Tipologia di reato e singole fattispecie
- H.2 Aree a rischio
- H.3 Destinatari della parte speciale
- H.4 Principi generali di comportamento
- H.5 Principi procedurali specifici
- H.6 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

H – Reati di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio

- G.1 Tipologia di reato e singole fattispecie
- G.2 Aree a rischio
- G.3 Destinatari della parte speciale
- G.4 Principi generali di comportamento
- G.5 Principi procedurali specifici
- G.6 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

I - Reati transnazionali

L – Reati informatici e trattamento illecito di dati

- B.1 Tipologia di reato e singole fattispecie
- B.2 Aree a rischio
- B.3 Destinatari della parte speciale
- B.4 Principi generali di comportamento
- B.5 Principi procedurali specifici
- B.6 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

P – False dichiarazioni all'autorità Giudiziaria

Q – Reati in materia ambientale

- I.1 Tipologia di reato e singole fattispecie
- I.2 Aree a rischio
- I.3 Destinatari della parte speciale
- I.4 Principi generali di comportamento
- I.5 Principi procedurali specifici
- I.6 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

R – Reati in materia di impiego di lavoratori stranieri con permesso di soggiorno irregolare

- L.1 Tipologia di reato e singole fattispecie
- L.2 Aree a rischio
- L.3 Destinatari della parte speciale
- L.4 Principi generali di comportamento
- L.5 Principi procedurali specifici
- L.6 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

S- Reati di frode in competizioni sportive

PARTE GENERALE

1. Note introduttive sulla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

1.1 Brevi premesse

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito denominato il "Decreto") ha introdotto nell'Ordinamento Italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, ecc.) per un catalogo di reati che si è venuto via via ampliando in questi anni a seguito di successivi provvedimenti normativi.

Tali reati, che saranno oggetto di trattazione specifica nella "Parte Speciale" del presente Modello, rilevano ai fini della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche se commessi, nell'interesse o vantaggio delle stesse, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione delle medesime, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo delle stesse o da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge, dunque, a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto ed è autonoma da quest'ultima. La mancata individuazione dell'autore materiale del reato (compiuto nell'interesse o a vantaggio dell'ente), infatti, non costituisce un'esimente per la società.

E' interessante rilevare che, nonostante nel Decreto si parli di "responsabilità amministrativa", la reale natura della responsabilità è quella penale. Non solo, infatti, essa è originata dalla commissione di reati, ma anche il loro accertamento viene compiuto dal giudice penale, che deve applicare istituti propri del diritto penale, sostanziale e processuale. Il principale ostacolo che impedisce di definire come "penale" la responsabilità degli enti è costituito dall'art. 27 della Costituzione, ove è stabilito che la responsabilità penale è personale. Ebbene, l'impossibilità di dimostrare la colpevolezza quale espressione diretta dell'elemento volitivo dell'ente ha rappresentato l'elemento più ostativo alla qualificazione "penale" della responsabilità introdotta dal D. Lgs. 231/01 (è stata di notevole supporto, a tal proposito, anche la teoria della cosiddetta "immedesimazione organica" dell'autore del reato all'interno della struttura organizzativa della società per superare le critiche legate alla necessità di verificare il principio di colpevolezza in capo all'ente).

Le disposizioni previste nel Decreto si applicano anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

1.2 L'adozione del "Modello Organizzativo di Gestione e di Controllo" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa.

Per non rispondere dell'illecito, nei termini sopra indicati, l'ente deve dimostrare di aver adottato e applicato un idoneo sistema di misure necessarie a prevenire la commissione di reati da parte dei propri dirigenti e/o collaboratori. Così facendo è stata introdotta una vera e propria inversione dell'onere della prova.

L'articolo 6 del Decreto, infatti, prevede una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'ente dimostri che:

- a. l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c. le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b.

La responsabilità dell'ente si traduce, insomma, in una sorta di "colpa di organizzazione" perché la mancanza di un'idonea struttura organizzativa può essere fonte di responsabilità per l'ente.

Il presente Modello Organizzativo di Gestione e Controllo mira ad assicurare attraverso l'adozione di specifiche procedure, la prevenzione di quelle condotte penalmente rilevanti

che possono esporre il Consorzio di Bonifica Veneto Orientale alla responsabilità di cui al D. Lgs. 231/01 e successive integrazioni.

1.3 Le Linee Guida di Confindustria

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6 co. 3 del Decreto, Confindustria ha definito le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01" approvandone il testo in data 7 marzo 2002, da ultimo aggiornate al marzo 2014. A tali Linee Guida, che forniscono alle imprese indicazioni metodologiche per la realizzazione del Modello, si è ispirato il Consorzio di Bonifica Veneto Orientale, che ha proceduto come segue.

a. individuazione delle aree di rischio, ossia analisi del contesto consortile per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal decreto 231. Per "rischio" si intende qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'Ente, da soli o in correlazione con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231 (in particolare all'art. 6, comma 1, lett. a); pertanto, a seconda della tipologia di reato, gli ambiti di attività a rischio potranno essere più o meno estesi;

b. predisposizione di un sistema di controllo, ossia valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire - congiuntamente o disgiuntamente - su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) l'impatto dell'evento stesso.

Il sistema delineato, per operare efficacemente, deve tradursi in un processo continuo o comunque svolto con una periodicità adeguata, da rivedere con particolare attenzione in presenza di cambiamenti nell'attività imprenditoriale (apertura di nuove sedi, ampliamento

di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, modifiche della struttura organizzativa, ecc.), ovvero di introduzione di nuovi reati presupposto della responsabilità dell'ente in via normativa.

Componenti essenziali per un adeguato sistema di controllo sono:

- Codice etico o di comportamento;
- Sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato, chiaro;
- Procedure manuali e/o informatiche;
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Sistemi di controllo e gestione;
- Comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema di controllo che si ispira a principi quali:

- la verificabilità, documentazione, coerenza e congruità di ogni operazione;
- la separazione delle funzioni, in base al quale nessun processo può essere gestito interamente da un'unica persona;
- la documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (OdV), tra cui: autonomia e indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

c. obblighi di informazione da parte dell'OdV e verso l'OdV.

Non è superfluo esplicitare che il non aver interamente uniformato il Modello a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia la validità del Modello stesso. Esso, infatti, è stato redatto con riferimento alla realtà concreta del Consorzio, mentre le Linee Guida hanno carattere generale e fungono da riferimento per i criteri da adottare.

2. Adozione del modello da parte del Consorzio di Bonifica Veneto Orientale

2.1. Ruolo e attività del Consorzio di Bonifica Veneto Orientale

Il Consorzio di Bonifica Veneto Orientale, da qui in avanti chiamato per brevità Consorzio, ha natura di ente pubblico economico ed è stato costituito con deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 1408 del 19.5.2009.

Il comprensorio del Consorzio è costituito da complessivi 113.359 ettari, di cui 9.097 in provincia di Treviso e 104.262 in provincia di Venezia.

Su tale estensione territoriale, il Consorzio esercita funzioni di:

- a. bonifica e irrigazione: progettazione, realizzazione, manutenzione, esercizio e vigilanza delle opere pubbliche di bonifica e irrigazione;
- b. difesa del suolo: formulazione di valutazioni vincolanti di compatibilità idraulica sugli strumenti urbanistici comunali rispetto alla rete idraulica minore e di bonifica, interventi strutturali di riqualificazione della rete idraulica minore e di bonifica; interventi di riqualificazione sulla rete di competenza di enti locali e di altri soggetti pubblici e privati; concorso nelle opere di manutenzione finalizzate a prevenire emergenze idrauliche e idrogeologiche;
- c. affidamento in concessione di opere pubbliche: progettazione, esecuzione, manutenzione di opere pubbliche di competenza di Stato, Regione o altri enti pubblici;
- d. tutela della qualità delle acque e gestione corpi idrici: concorso nelle iniziative mirate al rilevamento dello stato quantitativo e qualitativo dei corpi idrici e all'individuazione delle azioni da attuare per il risanamento dei corpi idrici, collaborazione con le autorità competenti per i controlli in materia di qualità delle acque;
- e. tutela ambientale: tutela del paesaggio rurale, vallivo e lagunare, conservazione del patrimonio idrico, ricarica della falda, contrasto alla risalita del cuneo salino, fitodepurazione, realizzazione di oasi e aree di rinaturalizzazione;
- f. protezione civile: presidio territoriale negli interventi urgenti e indifferibili, diretti al contenimento del rischio idrogeologico e idraulico.

2.2 Modello di Governance

Il Consorzio è strutturato secondo un modello di Governance in cui l'Assemblea dei consorziati designa i componenti del Consiglio di Amministrazione.

L'Assemblea è composta da 20 consiglieri eletti tra i consorziati, un rappresentante della Regione nominato dalla Giunta Regionale, un rappresentante per ciascuna delle Province ricadenti nel suo comprensorio, 3 Sindaci eletti dall'Assemblea dei Sindaci dei Comuni ricadenti nel comprensorio consorziale.

Il Consiglio di Amministrazione si compone di Presidente, Vicepresidente, due membri eletti tra i consiglieri, un Sindaco e un Revisore dei Conti nominato dalla Regione.

2.3 Assetto organizzativo

Con delibera assembleare n. 22 del 4.11.2011, il Consorzio si è dotato di un primo piano di organizzazione variabile dell'Ente, successivamente rivisto e profondamente modificato con delibera di Assemblea n. 13/A del 28/11/2017

L'attuale struttura è ripartita in una Direzione Generale e tre Direzioni di Area: Area Tecnica, Area Agraria-Ambientale e Area Amministrativa.

Alle tre Aree fanno riferimento otto settori per un totale di 92 unità di personale in organico. Ai fini di cui al Decreto, riveste inoltre fondamentale importanza l'assetto organizzativo, in base al quale vengono individuate le strutture organizzative fondamentali, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità ad esse attribuite. Si rimanda in proposito all'Organigramma Funzionale e al mansionario del personale del Consorzio (depositato presso la sede e pubblicato sul sito del Consorzio alla voce Amministrazione Trasparente).

2.4 Motivazioni nell'assunzione del Modello da parte del Consorzio

Il Consorzio – sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività consortili, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei propri consorziati e del lavoro dei propri dipendenti, oltre che del rapporto con soggetti terzi – ha ritenuto conforme alle proprie politiche

imprenditoriali procedere all'attuazione del presente Modello Organizzativo di Gestione e Controllo (di seguito denominato il "Modello").

Tale iniziativa, in uno con l'elaborazione nell'ambito del Consorzio del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto del Consorzio, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti trasparenti ed in linea con la procedure adottate, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione, nel varare il presente Modello, ha ritenuto di individuare l'Organismo di Vigilanza (OdV) in un soggetto esterno al quale affidare il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di segnalare le necessità di aggiornamento.

Successivamente il Consiglio di Amministrazione con proprio provvedimento n. 109 del 12.11.2018, ha adottato apposito regolamento per disciplinare il funzionamento di tale organismo.

2.5 Predisposizione del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via cautelativa, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto del Consorzio nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'Ente;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dal Consorzio in quanto (anche nel caso in cui il Consorzio fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di

legge, anche ai principi etico-sociali cui il Consorzio intende attenersi nell'espletamento della propria missione statutaria;

- consentire al Consorzio, grazie a un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono dunque:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappa delle "aree di attività a rischio" del Consorzio, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l'attribuzione all'OdV interno di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti consortili, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico.

2.6 Attuazione del modello

Il Modello adottato dal Consorzio, coerentemente con quanto previsto nelle Linee Guida di Confindustria, è preordinato a configurare un sistema articolato ed organico di procedure ed attività di controllo volto a prevenire la commissione di reati.

L'attuazione del modello si articola dunque in tre fasi principali: l'individuazione delle Aree a rischio, dei processi consortili coinvolti, la proceduralizzazione delle attività relative e la messa a punto di un efficace sistema di controlli.

Identificazione delle attività a rischio

In questa fase sono state raccolte la documentazione e tutte le informazioni utili a fornire un preliminare quadro aggiornato delle attività svolte dal Consorzio, del suo assetto organizzativo, delle norme interne e del sistema di controlli in essere.

A mero titolo esemplificativo le informazioni hanno riguardato:

- gli organigrammi aggiornati e dettagliati dell'ente;
- il quadro regolamentare e procedurale interno desunto anche dalle prassi adottate nonché dal Documento sulla valutazione dei rischi (DVR) redatto ai sensi degli artt. 17 e 28 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e del Decreto Legislativo 272/99;
- la documentazione inerente ordini di servizio, comunicazioni interne ed ogni altro documento utile alla migliore comprensione delle attività svolte dal Consorzio;
- l'aggiornamento degli indicatori di rilevanza con riferimento alle attività potenzialmente a rischio.

L'analisi della documentazione ha consentito di pervenire:

- alla presa d'atto e comprensione delle aree di attività di ciascuna Funzione;
- all'individuazione e mappatura delle attività "a rischio" di ciascuna Funzione sulla base dei reati previsti dal Decreto;
- all'analisi del profilo di rischio per ciascuna attività individuata, mediante identificazione dei reati potenzialmente realizzabili e delle modalità di realizzazione delle condotte illecite, anche in concorso con altri soggetti interni o esterni.

Identificazione e analisi delle procedure volte a minimizzare il rischio

Per ciascuna delle Aree a rischio identificate, si procede a individuare ed esaminare le procedure operative e i concreti controlli in essere.

Tale esame ha il duplice obiettivo di valutare l'idoneità delle menzionate procedure operative a prevenire, con riferimento alle attività a rischio, i reati rilevanti ai sensi del Decreto e di individuare le eventuali carenze del sistema esistente.

In particolare, l'attività di assessment comporta la conduzione delle seguenti tipologie di indagine:

- analisi del sistema dei controlli interni in essere per i processi di riferimento strumentali alla commissione dei reati ipotizzati, con conseguente identificazione delle eventuali criticità nel disegno dei controlli esistenti e formulazione di relativi suggerimenti migliorativi;
- analisi critica e costante aggiornamento del Modello, anche alla luce delle modifiche rilevanti nelle attività o nell'organizzazione dell'Ente, dell'evoluzione normativa e delle pronunce giurisprudenziali intervenute in materia.

Sistema di controlli interni

In relazione alle categorie di reato e alle aree di attività a rischio, il sistema di controlli interni ha la funzione di:

- fornire all'OdV ed ai responsabili delle funzioni consortili chiamati a cooperare con lo stesso, le indicazioni operative per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste;
- assicurare che i soggetti sopra individuati mantengano condotte conformi ai principi di riferimento al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il raggiungimento dei suddetti obiettivi costituisce un obbligo per tutti i destinatari ed è perseguito con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti.

L'OdV ha il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello stesso, secondo le procedure in esso descritte, nonché di dare impulso e di coordinare sul piano generale, anche mediante contatti sulla rete informatica, le attività di controllo sull'applicazione del Modello, nonché di effettuare, in casi particolari, specifiche azioni di controllo.

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale" a sua volta suddivisa in singole "Sezioni Speciali" predisposte per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto.

È demandato al Consiglio di Amministrazione del Consorzio di integrare il presente Modello in una successiva fase, mediante apposita delibera, con ulteriori Sezioni Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di ulteriori future normative, risultino inserite o, comunque, collegate all'ambito di applicazione del Decreto.

2.7 Aggiornamento del modello

Gli interventi di adeguamento o aggiornamento del Modello sono espressamente prescritti dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, e sono previsti essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- modifiche della struttura organizzativa dell'Ente;
- violazioni del Modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società).

Tali interventi sono orientati al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello e rivestono pertanto un'importanza prioritaria.

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

- verifiche sugli atti: annualmente si procederà a una verifica dei principali atti e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dall'Ente in aree di attività a rischio;
- verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, annualmente sarà effettuata una verifica in ordine a tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione.

Come esito della verifica, verrà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione del Consorzio (in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'OdV) che evidenzierà le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. I lett. a) del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

È peraltro riconosciuta al Presidente e/o al Direttore Generale del Consorzio la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni, ma solo di carattere formale.

Il Modello medesimo prevede inoltre, in alcune sue parti, la competenza esclusiva del Presidente e/o del Direttore Generale e in altre parti la competenza esclusiva dell'OdV ad apportare integrazioni di carattere specifico.

2.8 Modello e Codice Etico

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di procedure di gestione e di controllo specifiche. Da ciò emerge chiaramente la differenza con il Codice Etico, che è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una "deontologia consortile", ma privo di una specifica procedura attuativa.

La stretta integrazione tra Modello organizzativo e Codice Etico forma un *corpus* di norme interne che ha lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza.

I comportamenti degli amministratori, dei dirigenti e dei dipendenti (congiuntamente definiti "dipendenti"), di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o, comunque, con poteri di rappresentanza dell'Ente ("Consulenti") e delle controparti contrattuali del Consorzio devono conformarsi alle regole di condotta sia generali che specifiche previste nel Modello e nel Codice Etico.

In particolare:

I Dipendenti, i Consulenti e i Partners non devono:

1. porre in essere quelle condotte che integrano le fattispecie di reato previste dal Decreto;
2. porre in essere quelle condotte che, sebbene non integrino di per sé un'ipotesi di reato, possano costituire atti idonei diretti a diventarlo.

Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i dipendenti devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'OdV eventuali situazioni di irregolarità.

Devono essere rispettati i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni consortili che

abbiano diretto impatto sui soci e sui terzi.

2.9 Il Modello nell'ambito delle Società Partecipate

Il Consorzio comunica, con le modalità che riterrà più opportune, il presente Modello e ogni suo successivo aggiornamento alle società partecipate e controllate direttamente o indirettamente dal Consorzio.

3. L'Organismo di Vigilanza

3.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, lett. b), del Decreto pone come condizione, per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che sia affidato ad un Organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri, di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

Le caratteristiche minime essenziali che, sulla scorta del dettato legislativo, l'OdV deve possedere sono:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità ed onorabilità;
- continuità d'azione;
- assenza di cause di incompatibilità.

I requisiti di autonomia ed indipendenza presuppongono che i componenti dell'Organismo non siano direttamente coinvolti nelle attività gestionali oggetto della sua attività di controllo. Inoltre, la posizione di tale Organismo all'interno della compagine consortile deve essere tale da garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento di altri soggetti.

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'OdV è un soggetto che si rapporta direttamente con i vertici del Consorzio e non è legato alle strutture operative da alcun

vincolo gerarchico, in modo da poter garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nell'espletamento delle funzioni.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura consortile, fermo restando che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

A ulteriore garanzia di autonomia ed in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, nel contesto delle procedure di formazione del budget consortile, il CdA dovrà approvare una dotazione di risorse finanziarie, della quale l'OdV potrà disporre per il corretto svolgimento dei propri compiti (corsi d'aggiornamento, partecipazione a convegni, trasferte, ecc.)

L'Organismo in questione deve inoltre possedere competenze tecniche e professionali necessarie per il corretto svolgimento delle proprie funzioni ispettive.

L'attività di prevenzione e controllo delle aree a rischio individuate in cui opera il Consorzio, deve inoltre svolgersi in modo continuo e costante, al fine di mettere a punto un sistema di verifica in grado di consentire la continua e sicura raccolta di dati ed informazioni circa l'attività consortile.

L'OdV deve poter giudicare e vigilare in modo assolutamente imparziale.

Per quanto sopra evidenziato, è stato individuato nell'ambito del Consorzio come soggetto più idoneo ad assumere detto compito e quindi di svolgere (secondo la terminologia usata nel presente Modello) le funzioni di OdV, un organismo composto da un minimo di uno ad un massimo di tre componenti.

È pertanto rimesso al suddetto Organismo il compito di svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV interno e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV del Consorzio è supportato da uno o più referenti da individuarsi di concerto con l'Alta Direzione, oltre ad avvalersi del supporto dei Direttori di Area delle altre funzioni del Consorzio che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

3.2 Nomina e revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV è nominato dal Consiglio d'Amministrazione.

Il perfezionamento della nomina dei membri dell'OdV si determina con la loro dichiarazione di accettazione resa a verbale dal Consiglio, oppure con la sottoscrizione per accettazione, da parte degli stessi, di apposite dichiarazioni.

Il Consiglio d'Amministrazione provvede, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto per ciascun membro dell'OdV.

Il Consiglio d'Amministrazione valuta periodicamente l'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti.

La retribuzione annuale dei membri dell'OdV sarà determinata dal Consiglio d'Amministrazione e rimarrà invariata per l'intero periodo di durata dell'incarico.

La durata dell'incarico non potrà essere superiore a quella del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla relativa nomina.

I membri dell'OdV potranno dimettersi dalla carica e, d'altra parte, essere rieletti alla scadenza del loro mandato, se permane il medesimo Consiglio di amministrazione.

La nomina quale componente dell'OdV è condizionata al possesso dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di incompatibilità sulla nomina stessa:

- esistenza di relazioni di parentele, coniugio o affinità entro il quarto grado con componenti del Consiglio d'Amministrazione, con soggetti apicali in genere e Revisori incaricati;
- sussistenza di conflitto d'interesse, anche potenziali, con l'Ente, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV;
- svolgimento, all'interno del Consorzio, di altri incarichi operativi, ossia connessi al potere di adottare decisioni che producano per l'Ente effetti economico-finanziari;
- prestazione di fideiussione o di altra garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge di questi), ovvero avere con quest'ultimi rapporti – estranei all'incarico conferito – di credito o debito;

- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sull'Ente;
- esercizio di funzione di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa, o altre procedure concorsuali;
- esistenza di sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di patteggiamento, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto;
- esistenza di condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che porta a interdizione anche temporanea, dai Pubblici Uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Il membro dell'OdV con l'accettazione della nomina implicitamente riconosce l'insussistenza di detti motivi di incompatibilità.

Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina di un componente dell'OdV in sostituzione di altro membro dell'Organismo stesso.

Se nel corso dell'incarico viene a mancare un membro dell'OdV, gli altri provvedono ad informare il Consiglio d'Amministrazione dell'Ente che provvederà alla nomina del sostituto. La revoca dalla carica di componente dell'OdV e l'attribuzione di tale carica ad altro soggetto potranno avvenire solo per giusta causa.

3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV interno del Consorzio è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- A. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, appositamente individuati nelle singole Sezioni Speciali, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- B. sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura consortile, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- C. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni consortili.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV del Consorzio il compito di:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata alla direzione operativa e forma parte integrante del processo consortile (“controllo di linea”); il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale;
- condurre ricognizioni dell'attività del Consorzio ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto consortile;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nelle singole Sezioni Speciali del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo capitolo 5) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV interno obbligatoriamente trasmesse (v. successivo capitolo 5) o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio e ha libero accesso a tutta la documentazione consortile. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte della direzione eventuali situazioni dell'attività consortile che possono esporre il Consorzio al rischio di reato;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Sezioni Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati. In particolare all'OdV devono essere segnalate le attività più significative o le operazioni contemplate dalle Sezioni Speciali. Inoltre, devono

sempre essere nella sua disponibilità i dati di aggiornamento della documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;

- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi previsti dalle singole Sezioni Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.), siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i Responsabili delle altre Funzioni consortili (ad es. Amministratori, Direttore Generale, Direttore di Area, Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ecc.) per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.).

3.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'OdV, ai sensi del Decreto, deve essere informato dai soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità del Consorzio ai sensi del Decreto.

Valgono, al riguardo, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte e valutate dall'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione di reati o comunque a comportamenti non in linea con le regole adottate in attuazione dei principi e delle indicazioni contenuti nel Modello e nel Codice Etico e nel Piano di Prevenzione della Corruzione;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute e verifica la coerente applicazione del Sistema sanzionatorio.

Le informazioni affluiscono all'OdV principalmente:

1. in forma strutturata, attraverso informative semestrali da parte dei Direttori di Area (v. Scheda Evidenza Rischio Reati);

2. sotto forma di segnalazioni di Dipendenti, Collaboratori e Interlocutori, riguardanti notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, di reati, nel qual caso:

- l'OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime o che appaiano in prima istanza irrilevanti, destituite di fondamento o non adeguatamente circostanziate;
- le segnalazioni in forma scritta devono essere inviate per posta elettronica, all'indirizzo odv@bonificavenetorientale.it ovvero per posta ordinaria a Organismo di Vigilanza del Consorzio di Bonifica Veneto Orientale, San Marco 4600, Venezia, scrivendo sulla busta la dicitura RISERVATA;
- è facoltà dell'OdV ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione;
- l'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Consorzio o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

In ogni caso, ciascun responsabile di funzione ha lo specifico obbligo di informare con tempestività l'Organismo di ogni anomalia, atipicità o violazione del Modello eventualmente riscontrata.

All'OdV deve essere comunicato il sistema delle deleghe adottato dall' Ente.

SCHEDA EVIDENZA Rischio Reati ex D.Lgs. 231/2001

Direzione / Funzione:

All'Organismo di vigilanza del Consorzio di Bonifica Veneto Orientale

Premesso che:

- il Consorzio ha predisposto il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- tale modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del ____/____/____
- il Modello prevede la predisposizione di Schede Evidenza delle attività svolte, da parte di ogni responsabile di Direzione/Funzione consortile.

Nell'ambito delle proprie responsabilità operative, il sottoscritto, come previsto dal Modello Organizzativo, dichiara quanto segue:

- ☐ Per quanto a propria conoscenza, non si segnala alcuna anomalia o infrazione al Modello stesso e alle procedure consortili in esso richiamate, ai sensi del D. Lgs. 231/2001.
- ☐ Si segnalano elementi di anomalia/infrazioni in relazione alle prescrizioni del Modello:

DESCRIZIONE DELL'EVENTO	SOGGETTI INTERNI COINVOLTI	SOGGETTI ESTERNI COINVOLTI	DATA IN CUI SI E' VERIFICAT O L'EVENTO

Data: ____/____/____

Firma: _____

3.5 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

In ambito consortile dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Sezioni Speciali del Modello, secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dalla Magistratura e da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti (o ex) in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni consortili nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli consortili, del Modello, su richiesta dell'OdV stesso;
- le notizie relative all'effettiva attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione.

Periodicamente, l'OdV propone, se del caso, al Presidente e al Direttore Generale eventuali modifiche della lista sopra indicata.

3.6 Reporting dell'OdV verso i vertici del Consorzio

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità. Sono previste due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente con il Presidente e/o con il Direttore Generale;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi di vertice privi di compiti operativi e, quindi, svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'OdV con le maggiori garanzie di indipendenza.

L'OdV del Consorzio potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

Ogni anno, inoltre, l'OdV del Consorzio trasmette al Consiglio di Amministrazione ed all'Assemblea un *report* scritto sull'attuazione del Modello all'interno dell'Ente.

3.7 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, verbale e report previsti nel Modello sono conservati dall'OdV, nel rispetto della normativa sulla privacy, in un apposito archivio (anche elettronico), al quale sia consentito l'accesso ai membri dell'OdV.

4. Formazione e comunicazione

4.1 Selezione del personale

L'OdV del Consorzio, in coordinamento con il Direttore Generale, valuta l'opportunità di istituire uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze consortili in relazione all'applicazione del Decreto e dall'attuazione del Modello.

4.2 Formazione del personale

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è organizzata dal Direttore Generale, in stretta cooperazione con l'OdV, e sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- A. Personale con funzioni di rappresentanza dell'Ente: seminario iniziale esteso di volta in volta a tutti i neo assunti; aggiornamento annuale; occasionali e-mail di aggiornamento; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti;
- B. Altro personale: nota informativa interna; informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti; e-mail di aggiornamento.

4.3 Selezione di Collaboratori esterni e Partners

Su proposta dell'OdV potranno essere istituiti nell'ambito dell'Ente dal Direttore Generale appositi sistemi di valutazione che tengano conto delle esigenze consortili in relazione all'applicazione del Decreto e dell'attuazione del Modello, per la selezione di Rappresentanti, Consulenti e simili ("Collaboratori esterni") nonché di Partner con cui l'Ente intenda addivenire a una qualunque forma di *partnership* (esempio, una *joint-venture*, anche in forma di ATI, consorzio, ecc.) e destinati a cooperare con il Consorzio nell'espletamento delle attività a rischio ("Partner").

4.4 Informativa a Collaboratori esterni e Partners

Potranno essere altresì forniti a soggetti esterni al Consorzio (Rappresentanti, Consulenti e Partners) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello organizzativo nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

5. Sistema disciplinare

5.1 Principi generali

La definizione di un sistema di sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un

requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità del Consorzio.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'Ente in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

5.2 Misure nei confronti dei dipendenti e dei dirigenti

La violazione da parte dei Dipendenti – compresi i Dirigenti – delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare e sarà soggetto alle sanzioni previste agli artt. 57 e ss. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nei Consorzi di Bonifica, ovvero:

- a) censura scritta;
- b) sospensione dal servizio;
- c) licenziamento in tronco;
- d) licenziamento di diritto.

Censura scritta

La censura scritta è una dichiarazione di biasimo che viene inflitta nei seguenti casi:

- a) per negligenza o per lievi mancanze in servizio;
- b) per ingiustificato ritardo nell'inizio o per anticipazione nella cessazione del lavoro ovvero per allontanamento arbitrario dal lavoro;
- c) per abuso di fiducia che non abbia recato danno al Consorzio;
- d) per insufficiente rendimento;
- e) in genere per lievi trasgressioni all'osservanza dei regolamenti, delle istruzioni particolari o degli ordini di servizio.

Sospensione dal servizio

La sospensione dal servizio consiste nell'allontanamento dal posto con privazione della retribuzione per un periodo:

1) sino a tre giorni:

- a) per maggiori gravità nelle infrazioni previste all'articolo precedente;
- b) per recidiva nelle mancanze commesse nello stesso anno, per le quali fu inflitta la sanzione della censura scritta;
- c) per simulazione di malattia;
- d) per contegno scorretto verso l'Amministrazione consortile, i colleghi, i dipendenti, il pubblico;
- e) per insubordinazione;
- f) per inosservanza del segreto d'ufficio che non abbia prodotto conseguenze dannose al Consorzio;
- g) per tolleranza di irregolarità di servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi da parte del personale dipendente;
- h) per denigrazione dell'Amministrazione consortile o dei superiori;
- i) in genere per mancanze che, senza rivestire carattere di particolare gravità, siano lesive del decoro, della funzione o della disciplina;

2) da quattro a dieci giorni:

- l) per maggiori gravità o per recidiva entro due anni, nelle infrazioni previste alle lettere da c) ad i);
- m) per ripetizione entro l'anno della recidiva di cui alla lettera b);
- n) per uso dell'impiego a fini personali;
- o) per abuso di autorità o di fiducia che abbia recato danno al Consorzio;
- p) per inosservanza del segreto d'ufficio che abbia recato danno al Consorzio.

La condanna a pena detentiva, qualora non dia luogo a licenziamento, comporta la sospensione di diritto dal servizio fino a quando non sia stata scontata la pena, prescindendosi dal limite di dieci giorni.

Licenziamento in tronco

Il licenziamento in tronco viene inflitto:

- a) per notevoli gravità o per recidiva nelle infrazioni previste alle lettere da n) a p) dell'art. 59;

- b) per reiterazione, rispettivamente, entro il biennio o entro l'anno della recidiva prevista alle lettere l) e m) dell'art. 59;
- c) per atti che rivelino mancanza del senso dell'onore o del senso morale e che arrechino grave pregiudizio al prestigio del Consorzio;
- d) per violazione dolosa dei doveri d'ufficio con grave pregiudizio del Consorzio o di privati ovvero per perturbazione della sicurezza pubblica;
- e) per illecito uso o distrazione di somme amministrate o tenute in deposito o per connivente tolleranza di tali abusi commessi dai dipendenti;
- f) per furto o danneggiamento doloso, anche se soltanto tentati, alle opere od ai materiali di pertinenza del Consorzio;
- g) per accettazione o richiesta di compensi, partecipazione a benefici in relazione agli affari trattati per ragioni d'ufficio;
- h) per reiterato insufficiente rendimento.

Il licenziamento in tronco è adottato dall'Amministrazione consortile, esperita la procedura di contestazione degli addebiti di cui al 3° comma dell'art. 56, sulla base del parere di un'apposita Commissione composta da:

- un rappresentante del Consorzio designato dal Consorzio stesso;
- un rappresentante del dipendente, designato a pena di decadenza entro il termine di 15 giorni, decorrenti dalla data di ricezione della richiesta del Consorzio effettuata con lettera raccomandata A.R., dall'Organizzazione sindacale territoriale aderente all'Organizzazione nazionale firmataria del presente contratto cui il dipendente sia iscritto o abbia conferito mandato;
- un terzo membro, con funzioni di Presidente designato dall'Assessorato regionale al lavoro della Regione ove ha sede il Consorzio ovvero, in mancanza di tale designazione, dalla Prefettura della Provincia ove ha sede il Consorzio.

Nell'ipotesi di mancata designazione nei termini di cui al precedente comma del rappresentante del dipendente, tale designazione è devoluta all'Organizzazione sindacale nazionale cui il dipendente sia iscritto od abbia conferito mandato, su richiesta del Consorzio e con gli stessi termini di cui al precedente comma.

Il licenziamento in tronco non comporta la perdita del trattamento di quiescenza maturato.

Licenziamento di diritto

Il licenziamento di diritto viene inflitto:

- a) per condanna, passata in giudicato, per i delitti contro la moralità pubblica ed il buon costume previsti agli articoli da 519 a 521 del codice penale, all'art. 3 della L. 20-2-1958, n. 75 e all'art. 537 del codice penale;
- b) per condanna, passata in giudicato, per i delitti di rapina, estorsione, millantato credito, furto, truffa, appropriazione indebita;
- c) per condanna, passata in giudicato, per i delitti di peculato, malversazione, concussione, corruzione e per i delitti contro la fede pubblica esclusi quelli di cui agli artt. 457, 495, 498 del codice penale;
- d) per condanna, passata in giudicato, per i delitti contro la personalità dello Stato, esclusi quelli previsti dal titolo I capo IV del libro II del codice penale;
- e) in genere per condanna, passata in giudicato, che comporti l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'applicazione di una misura di sicurezza detentiva o della libertà vigilata.

Il licenziamento di diritto è inflitto dall'Amministrazione subordinatamente all'esperimento di apposito procedimento disciplinare secondo le forme e con le modalità previste all'art. 56 del CCNL.

Il licenziamento di diritto non dà diritto a preavviso e non comporta la perdita del trattamento di fine rapporto maturato.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri spettanti, nei limiti della rispettiva competenza, all'organo amministrativo di vertice e al Direttore Generale secondo la contrattazione collettiva.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'Ente può ragionevolmente

ritenersi esposto - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata e comunque nei limiti imposti dal CCNL.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza il quale verifica la concreta irrogazione e applicazione delle misure disciplinari.

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, il Consorzio ha portato a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

5.2. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Consiglieri consortili, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Consiglio di Amministrazione affinché prenda gli opportuni provvedimenti.