



ATEH VENEZIA  
Allegato n. 4 alla Delibera C. di  
49 in data 30/4/2015  
SECRETARIO

Am. Roberta Carrer

Il Presidente  
dott. prof. Alberto Mazzonetto

## REGOLAMENO DISCIPLINARE

(allegato n. 4 al Modello di organizzazione, gestione e controllo - D. Lgs. n. 231/2001  
– “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle  
società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”)

## Indice

1. La funzione del Codice disciplinare	3
2. Soggetti destinatori	3
3. Le condotte rilevanti	3
4. Criteri di irrogazione delle sanzioni	4
5. Sanzioni per il Personale dipendente di qualsiasi livello contrattuale e i Quadri	4
6. Sanzioni per i Dirigenti	5
7. Sanzioni per Amministratori e Revisori	5
8. Sanzioni per i soggetti terzi	6
9. Procedimento per i Dipendenti, Amministratori, Revisori, esponenti dell'Organismo di Vigilanza	6
10. Procedimenti per i soggetti terzi	8
11. Obbligo di informazione e formazione	9
12. Illeciti disciplinari tentati	9
13. Aggiornamento del Codice disciplinare	9

## 1. La funzione del Codice disciplinare

Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001 prevede la necessità, ai fini dell'effettiva efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo, che questo sia diffuso tra i portatori di interessi e venga da questi rispettato, anche attraverso la previsione di apposite norme sanzionatorie cui ricorrere in caso di violazioni del Modello e/o del Codice Etico.

Per non appesantire la struttura del documento principale (il Modello) si è optato per una più completa stesura del Codice disciplinare in un documento separato, allegato al Modello, ma da considerarsi pur sempre quale parte integrante ed imprescindibile dello stesso.

Il presente Codice disciplinare quale parte integrante del Modello di Organizzazione e Controllo, è adottato con delibera del Consiglio di amministrazione di ATER ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

L'Organismo di Vigilanza è l'organo chiamato, in prima battuta, a verificare il rispetto e la reale applicazione dei principi sanciti all'interno del Modello e una delle finalità delle sanzioni qui previste è proprio quella di rendere cogente l'azione dell'Organismo di Vigilanza.

## 2. Soggetti destinatari

Il presente Codice Disciplinare, nei limiti e in base alle condizioni stabiliti nel Modello, è rivolto a:

- componenti del Consiglio di amministrazione e del Collegio Revisori dei Conti;
- componenti dell'Organismo di Vigilanza (O. di V.);
- lavoratori dipendenti e dirigenti;
- collaboratori dell'Ente 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. n. 231/2001 eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nei confronti e dell'Ente 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 Codice 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. n. 231/2001, le sanzioni previste nel presente Codice Disciplinare si applicano agli illeciti disciplinari derivanti dal mancato rispetto delle procedure e delle prescrizioni previste o richiamate nella parte generale del Modello e nelle parti speciali di esso nonché negli allegati e/o nel Codice Etico, limitatamente a quanto rilevante ai fini del D. Lgs. n. 231/01 e secondo quanto stabilito 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 a A.T.E.R.;
- entità del danno attuale o potenziale creato all'Ente 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 e i Quadri

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 da A.T.E.R., 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:

a) provvedimenti sanzionatori:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore a 4 ore della retribuzione giornaliera;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa);

b) 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. n. 231/2001;
- quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'impresa – 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.

## 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 punto 4 del presente documento, può comportare non solo sanzioni espulsive, ma anche, in base alle interpretazioni giurisprudenziali in materia, sanzioni conservative mutuata 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:

a) provvedimenti sanzionatori:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa);

b) 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. n. 231/2001;
- quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'Ente – 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.

## 7. Sanzioni per Amministratori e Revisori

### 7.1. Sanzioni per gli Amministratori

A seconda della gravità dei fatti ai sensi dei criteri di cui al punto 4 del presente documento, in caso di violazione del presente Regolamento disciplinare da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio ed il Collegio Revisori dei Conti, i quali metteranno al corrente della violazione la Regione Veneto e/o l'Ente che ha proceduto alla nomina del componente cui è contestata la violazione medesima.

La Regione Veneto provvederà ai sensi della Legge Regionale n. 53/1993 recante "Disciplina dell'attività di vigilanza e di controllo sugli enti amministrativi regionali", mentre gli altri enti che hanno proceduto alla nomina di un membro del Consiglio di Amministrazione provvederanno in virtù dei propri regolamenti e dei propri statuti.

In caso di violazione del Codice da parte di uno o più membri del Collegio Revisori dei Conti dell'Ente, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione che procederà come precedentemente espresso nei precedenti capoversi.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'Organismo di Vigilanza che sia anche un dipendente o un dirigente dell'Ente si applicheranno le sanzioni riportate ai precedenti articoli 5 e 6.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Revisori dei Conti terranno sempre informato l'Organismo di Vigilanza.

## **7.2. Sanzioni per i Revisori**

In caso di violazione del Regolamento da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio ed il Collegio Revisori dei Conti, i quali metteranno al corrente della violazione la Regione Veneto che ha proceduto alla nomina del componente cui è contestata la violazione medesima.

La Regione Veneto provvederà ai sensi della Legge Regionale n. 53/1993 recante "Disciplina dell'attività di vigilanza e di controllo sugli enti amministrativi regionali", mentre gli altri enti che hanno proceduto alla nomina di un membro del Consiglio di Amministrazione provvederanno in virtù dei propri regolamenti e dei propri statuti.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Revisori dei Conti terranno sempre informato l'Organismo di Vigilanza.

## **7.3 Sanzioni per i componenti dell'Organismo di Vigilanza**

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.

## **8. 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;
- 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. n. 231/2001, qualora la violazione determini un danno patrimoniale all'Ente o esponga lo stesso ad una situazione oggettiva di pericolo del danno medesimo.

## **9. Procedimento per i Dipendenti, Amministratori, Revisori, esponenti dell'Organismo di Vigilanza**

Il procedimento ha inizio con la rilevazione da parte dello stesso O. di V. ovvero con la segnalazione al medesimo della violazione, sia essa effettiva o presunta, dei principi e delle prescrizioni indicati o richiamati dal Modello e/o dal Codice Etico. Le fasi secondo le

quali viene attivato il procedimento sono:

a) "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'O. di V. 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'ente, sia in ordine all'operato dell'Organismo di vigilanza stesso, per definizione prima linea di controllo sull'attuazione del Modello.

L'O. di V. può, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, secondo l'apposita procedura di segnalazione già prevista all'interno del Modello, avvalersi delle strutture interne dell'Ente per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di indagine; può, inoltre, nell'ambito del suo 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'O. di V. archivia 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'O. di V. trasmette a A.T.E.R. le risultanze della pre-istruttoria, accompagnate da una relazione esplicativa, richiedendo che sia l'Ente stesso ad intervenire e a procedere qualora ne ravvisi la necessità e l'opportunità.

Anche in questo caso, un'eventuale valutazione dell'A.T.E.R., 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'Ente 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 Dirigente dell'Area Servizi Generali e Risorse Umane per le violazioni del Personale di qualsiasi livello contrattuale e dei Quadri. Per conoscenza, saranno inviate al Consiglio di amministrazione e al Collegio Revisori dei Conti;
- I Direttore Generale per le violazioni dei Dirigenti. Per conoscenza, saranno inviate al Consiglio di amministrazione e al Collegio Revisori dei Conti;
- il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Revisori dei Conti per le violazioni dei Componenti degli Organi Sociali.

b) "fase di istruttoria", diretta a verificare la fondatezza della violazione da parte:

- del Dirigente dell'Area Servizi Generali e Risorse Umane per le violazioni del Personale di qualsiasi livello contrattuale e dei Quadri;
- del Direttore Generale per le violazioni dei Dirigenti;
- del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Revisori dei Conti per le violazioni dei Componenti degli Organi Sociali.

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'A.T.E.R. e da comunicarsi all'O. di V., affinché ne

recepisca le risultanze negli appositi verbali dallo stesso redatti in occasione delle riunioni periodiche.

c) "fase di contestazione", condotta, nel rispetto della normativa vigente (Codice Civile, Statuto dei Lavoratori e CCNL):

- dal Dirigente dell'Area Servizi Generali e Risorse Umane per le violazioni del Personale di qualsiasi livello contrattuale e dei Quadri;
- dal Direttore Generale per le violazioni dei Dirigenti;
- dal Consiglio di Amministrazione e del Collegio Revisori dei Conti per le violazioni dei Componenti degli Organi Sociali.

d) "fase di irrogazione della sanzione" condotta, nel rispetto della normativa vigente (Codice Civile, Statuto dei Lavoratori e CCNL):

- dal Direttore Generale, per le violazioni dei Dirigenti e del Personale di qualsiasi livello contrattuale e dei Quadri;
- dal Consiglio di Amministrazione per le violazioni del Direttore Generale;
- dalla Regione Veneto per le violazioni commesse dai due soggetti membri da essa nominati nel Consiglio di Amministrazione;
- dall'amministrazione provinciale per le violazioni commesse dal soggetto membro da essa nominato nel Consiglio di Amministrazione;
- dal Comune di Venezia per le violazioni commesse dal soggetto membro da esso nominato nel Consiglio di Amministrazione;
- dall'ANCI regionale per le violazioni commesse dal soggetto membro da essa nominato nel Consiglio di Amministrazione;

Dell'irrogazione della sanzione da parte dell'organo competente secondo le disposizioni statuarie, è data tempestiva comunicazione all'O. di V.

## 10. Procedimento per i soggetti terzi

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

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

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

Qualora la segnalazione/rilevazione si riveli infondata l'O. di V. l'archivia con motivazione, conservata in appositi registri cartacei, ordinati cronologicamente.

Negli altri casi, l'O. di V. comunica con relazione scritta le risultanze dell'istruttoria al Direttore Generale, o, a seconda dei poteri, al Consiglio di Amministrazione il quale negli stretti tempi occorrenti si pronuncia in merito alla fondatezza della violazione e alla eventuale determinazione ed alla concreta applicazione della sanzione.



### **11. Obbligo di informazione e formazione**

Il presente Codice Disciplinare, è inviato con mezzi idonei, a tutti i dipendenti. Il Codice è altresì affisso, nella sua versione integrale, presso le sedi aziendali, in luogo accessibile a tutti i Dipendenti e collaboratori; nella sua versione completa, messo a disposizione di Dipendenti, Amministratori, Revisori e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, anche mediante specifica normativa aziendale (Circolari, Comunicazioni, ecc.); in estratto, distribuito ai Soggetti Terzi, per quanto di interesse.

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

### **12. 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 Modello e/o dal Codice Etico.

### **13. Aggiornamento del Codice disciplinare**

Le modifiche ovvero le integrazioni al presente Codice Disciplinare sono apportate a seguito dell'approvazione a mezzo di delibera adottata dal Consiglio di amministrazione anche su eventuale proposta dell'O. di V.