





# **CODICE DISCIPLINARE**

## **SOMMARIO**

### **Sezione I**

#### **Finalità e ambito di applicazione del codice disciplinare**

- Art. 1. Approvazione, pubblicità, interpretazione e aggiornamento del codice disciplinare
- Art. 2. Ambito di applicazione

### **Sezione II**

#### **Illeciti e sanzioni**

- Art. 3. Gli illeciti
- Art. 4. Le sanzioni
- Art. 5. Le singole comminatorie edittali
- Art. 6. Criteri di scelta delle sanzioni disciplinari
- Art. 7. Criteri di commisurazione.

### **Sezione III**

#### **Il procedimento disciplinare**

- Art. 8. La titolarità del potere sanzionatorio
- Art. 9. Contestazione dell'illecito e diritto di difesa
- Art. 10. Tutela del dipendente che abbia segnalato l'illecito
- Art. 11. Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale
- Art. 12. Il provvedimento disciplinare
- Art. 13. Conservazione della documentazione



## Sezione I

### Finalità e ambito di applicazione del codice disciplinare

#### Art. 1 - Approvazione, pubblicità, interpretazione e aggiornamento del codice disciplinare

1. Il presente codice disciplinare è adottato, nel rispetto dei contratti collettivi e individuali, ai sensi degli articoli 6, comma 2, lett. e, e 7, comma 4, lett. b, del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, al fine di rendere effettivo il modello e sanzionarne le violazioni.
2. Al Consiglio di amministrazione spetta il compito di assicurarne adeguata pubblicità con i mezzi informatici disponibili e mediante affissione presso la sede aziendale. Copia del presente regolamento è consegnata a tutti i dipendenti ed è allegata ai contratti che disciplinano l'attività dei collaboratori esterni.
3. Il Consiglio di amministrazione deve includere il sistema disciplinare tra le materie oggetto di specifica formazione all'interno dell'azienda.
4. Eventuali quesiti relativi all'interpretazione del regolamento disciplinare sono sottoposti all'Organismo di vigilanza, che risponde, per iscritto, entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta.
5. Il Consiglio di amministrazione, previo parere favorevole dell'Organismo di vigilanza, provvede all'aggiornamento del presente regolamento e alle modifiche al sistema disciplinare ritenute opportune.

#### Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Sono soggette alle sanzioni previste dal presente codice tutte le violazioni del modello, del codice etico e delle disposizioni contenute nei documenti integrativi.
2. Sono sottoposti al sistema disciplinare tutti i dipendenti del Consorzio di bonifica, i membri di tutti gli organi consortili, indipendentemente dalla natura pubblica o privata del rapporto che li lega all'Ente, nonché tutti i collaboratori esterni limitatamente al tempo e all'oggetto dell'attività svolta in favore del Consorzio.
3. Non è sottoposto al presente codice disciplinare il componente dell'Organismo di vigilanza, il quale è soggetto a revoca e decadenza nei casi previsti dal relativo regolamento.

## Sezione II

### Illeciti e sanzioni

#### Art. 3 - Gli illeciti

1. Ai fini del presente regolamento gli illeciti disciplinari si distinguono in:
  - a) violazioni di una o più regole previste nel modello, o in qualunque suo allegato, ivi incluso il documento di valutazione rischi ai sensi del d.lgs. n. 81 del 2008, nonché tutti i documenti ad esso correlati finalizzati alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, dalle quali non derivi un pregiudizio per la normale attività del Consorzio di Bonifica;



- b) violazioni di una o più regole previste nel modello, o in qualunque suo allegato, ivi incluso il documento di valutazione rischi ai sensi d.lgs. n. 81 del 2008, nonché tutti i documenti ad esso correlati finalizzati alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, dalle quali derivi un pregiudizio per la normale attività del Consorzio di Bonifica;
- c) violazioni che integrano gli estremi di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità degli enti ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001.

#### **Art. 4 - Le sanzioni**

1. Per gli illeciti previsti dall'art. 3, fatta salva la risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo o per giusta causa, si applicano:
  - a) il richiamo;
  - b) l'ammonizione;
  - c) la sanzione pecuniaria;
  - d) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
  - e) la revoca dell'incarico.
2. Il richiamo consiste nella contestazione orale dell'illecito e nella diffida dal ripetere la violazione.
3. L'ammonizione ha forma scritta e consiste nella contestazione e censura dell'illecito.
4. La sanzione pecuniaria si applica:
  - a) per un importo non superiore a quattro ore della retribuzione base, nel caso di dipendenti e dirigenti non apicali;
  - b) per un importo dal 5% al 15% della retribuzione mensile netta prevista dal contratto, nel caso di dirigenti apicali;
  - c) per un importo dal 10% al 20% dell'indennità di carica nel caso di membri di organi consiliari;
  - d) per un importo dal 10% al 50% del corrispettivo pattuito, nel caso di collaboratori esterni;
5. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica nel caso di illeciti commessi da dipendenti e dirigenti non apicali, per una durata non superiore ai dieci giorni
6. La revoca dell'incarico si applica nel caso di illeciti commessi dai dirigenti apicali.
7. L'applicazione delle sanzioni disciplinari non pregiudica il diritto del Consorzio di bonifica al risarcimento del danno.

#### **Art. 5 - Le singole comminatorie edittali**

1. Per gli illeciti previsti all'art. 3, lett. a, si applica il richiamo o l'ammonizione.
2. Per gli illeciti previsti all'art. 3, lett. b, si applica, oltre al richiamo o all'ammonizione, la sanzione pecuniaria.
3. Per gli illeciti previsti all'art. 3, lett. c, si applica, oltre alla sanzione pecuniaria:
  - a) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, se si tratta di dipendente o dirigente non apicale;
  - b) la revoca dell'incarico, se si tratta di dirigenti apicali;



- c) l'esclusione da future collaborazioni, se si tratta di collaboratore esterno. In tal caso l'interdizione si estende alla società o alla ditta cui l'autore della violazione appartiene.

#### **Art. 6 - Criteri di scelta delle sanzioni disciplinari**

1. Per gli illeciti previsti all'art. 3, lett. a, ai fini della scelta tra il richiamo e l'ammonizione, si tiene conto del numero delle violazioni.

#### **Art. 7 - Criteri di commisurazione.**

1. Nel caso di sanzione pecuniaria o di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, l'entità della sanzione, nei limiti fissati dall'art. 4, comma 4 e 5, è determinata tenendo conto:
  - a) delle modalità della condotta e dalle conseguenze dannose e pericolose che ne sono derivate;
  - b) della natura colposa o volontaria dell'infrazione e dell'intensità o del grado dell'elemento soggettivo;
  - c) del comportamento successivo all'infrazione;
  - d) dei precedenti disciplinari.

### **Sezione III**

#### **Il procedimento disciplinare**

#### **Art. 8 - La titolarità del potere sanzionatorio**

1. Salvo quanto previsto nel comma 4, la competenza a irrogare le sanzioni disciplinari spetta al Consiglio di amministrazione.
2. L'Organismo di vigilanza può sollecitare l'attivazione del procedimento disciplinare. In tal caso l'Organismo di vigilanza presenta al Consiglio di amministrazione una segnalazione scritta del fatto addebitato, con i documenti e le deduzioni comprovanti la violazione. La segnalazione può contenere una proposta di sanzione.
3. Se l'incolpato è un lavoratore dipendente e la violazione non assume rilevanza penale, il Consiglio di amministrazione può delegare la potestà sanzionatoria al responsabile dell'ufficio personale.
4. Quando l'autore della violazione è un membro del Consiglio di amministratore, il potere sanzionatorio spetta all'Organismo di vigilanza, il quale è tenuto in ogni caso a segnalare il fatto addebitato all'Organo di appartenenza.

#### **Art. 9 - Contestazione dell'illecito e diritto di difesa**

1. L'organo competente all'irrogazione della sanzione, entro dieci giorni dal ricevimento della segnalazione o comunque dalla conoscenza del fatto potenzialmente rilevante in sede disciplinare, se non ritiene di archiviare la notizia, procede alla sua contestazione.
2. L'eventuale archiviazione deve essere motivata e comunicata all'Organismo di vigilanza. Quando la notizia di infrazione disciplinare riguarda un amministratore, il provvedimento di archiviazione deve essere comunicato al consiglio di amministrazione.
3. La contestazione della violazione ha forma scritta ed è indirizzata in busta chiusa all'incolpato da consegnarsi per posta raccomandata o *brevi manu*. Essa contiene:



- a) la descrizione del fatto addebitato, l'indicazione delle prescrizioni del modello che si assumono violate;
  - b) le sanzioni irrogabili per la violazione commessa;
  - c) l'informazione che l'incolpato può farsi assistere da un rappresentante sindacale o di categoria, da un legale o da persona di sua fiducia e che ha diritto di presentare memorie scritte o di essere sentito a propria difesa.
4. L'incolpato, nei cinque giorni successivi al ricevimento della contestazione, può chiedere di essere sentito o presentare memorie a propria difesa.
  5. Una volta fissata la data dell'audizione dell'incolpato, essa è comunicata, a cura dell'organo competente all'irrogazione della sanzione, almeno tre giorni prima, al componente dell'Organismo di vigilanza, che vi prenderà parte. Se l'incolpato è un amministratore, alla sua audizione hanno diritto di assistere anche gli altri componenti del consiglio di amministrazione, che devono essere informati almeno tre giorni prima.
  6. Il provvedimento disciplinare viene adottato entro venti giorni dall'audizione dell'incolpato, trascorsi i quali il procedimento è da intendersi archiviato.

#### **Art. 10 - Tutela del dipendente che abbia segnalato l'illecito**

1. Ove il procedimento disciplinare abbia preso avvio da una segnalazione di un dipendente, l'identità di quest'ultimo non può essere rivelata se la contestazione dell'addebito disciplinare si fonda su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.
2. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione o la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. In caso di dissenso del segnalante, il procedimento disciplinare andrà archiviato.

#### **Art. 11 - Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale, salvo che all'esito dell'istruttoria non si disponga di elementi sufficienti alla decisione. In quest'ultimo caso, il procedimento disciplinare viene sospeso fino al termine di quello penale, ma il Consiglio di amministrazione ha la possibilità di adottare la sospensione del dipendente o altri provvedimenti cautelari.
2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, il procedimento disciplinare va riaperto su istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, al fine di valutare la modifica o la conferma della sanzione in relazione all'esito del giudizio penale.
3. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, è stato archiviato mentre il processo penale si è concluso con una sentenza irrevocabile di condanna, il procedimento disciplinare deve essere riaperto entro sei mesi dalla data di deposito delle motivazioni di quest'ultima al fine di



adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è altresì riaperto se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre era stata applicata una diversa sanzione disciplinare.

4. La riapertura del procedimento disciplinare prevista dai commi precedenti avviene mediante rinnovo della contestazione dell'addebito ai sensi dell'art. 9.

#### **Art. 12 - Il provvedimento disciplinare**

1. Il provvedimento con cui si applica la sanzione disciplinare deve essere adeguatamente motivato. Esso deve essere comunicato in ogni caso al Consiglio di amministrazione e all'Organismo di vigilanza.
2. Nel caso in cui la sanzione venga irrogata dal responsabile dell'Ufficio personale a ciò delegato ai sensi dell'art. 8, comma 3, ovvero dall'Organismo di vigilanza, il Consiglio di amministrazione è tenuto a darne esecuzione.
3. I provvedimenti di applicazione della sanzione e quelli di archiviazione vengono comunicati all'interessato.
4. L'ufficio del personale cura l'aggiornamento del registro delle sanzioni disciplinari irrogate.

#### **Art. 13 - Conservazione della documentazione**

1. Il consiglio di amministrazione assicura la conservazione di tutta la documentazione concernente i procedimenti disciplinari pendenti e conclusi, anche con archiviazione, garantendone la riservatezza ai sensi del d. lgs. 30 giugno 2003, n. 196.



## Codice disciplinare

### Sezione I

#### Finalità e ambito di applicazione del codice disciplinare

##### Art. 1. Approvazione, pubblicità, interpretazione e aggiornamento del codice disciplinare

1. Il presente codice disciplinare è adottato, nel rispetto dei contratti collettivi e individuali, ai sensi degli articoli 6, comma 2, lett. e, e 7, comma 4, lett. b, del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, al fine di rendere effettivo il modello e sanzionarne le violazioni.
2. Al Consiglio di amministrazione spetta il compito di assicurarne adeguata pubblicità con i mezzi informatici disponibili e mediante affissione presso la sede aziendale. Copia del presente regolamento è consegnata a tutti i dipendenti ed è allegata ai contratti che disciplinano l'attività dei collaboratori esterni.
3. Il Consiglio di amministrazione deve includere il sistema disciplinare tra le materie oggetto di specifica formazione all'interno dell'azienda.
4. Eventuali quesiti relativi all'interpretazione del regolamento disciplinare sono sottoposti all'Organismo di vigilanza, che risponde, per iscritto, entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta.
5. Il Consiglio di amministrazione, previo parere favorevole dell'Organismo di vigilanza, provvede all'aggiornamento del presente regolamento e alle modifiche al sistema disciplinare ritenute opportune.

##### Art. 2. Ambito di applicazione

1. Sono soggette alle sanzioni previste dal presente codice tutte le violazioni del modello, del codice etico e delle disposizioni contenute nei documenti integrativi.
2. Sono sottoposti al sistema disciplinare tutti i dipendenti del Consorzio di bonifica, i membri di tutti gli organi consortili, indipendentemente dalla natura pubblica o privata del rapporto che li lega all'Ente, nonché tutti i collaboratori esterni limitatamente al tempo e all'oggetto dell'attività svolta in favore del Consorzio.
3. Non è sottoposto al presente codice disciplinare il componente dell'Organismo di vigilanza, il quale è soggetto a revoca e decadenza nei casi previsti dal relativo regolamento.

### Sezione II Illeciti e sanzioni

##### Art. 3. Gli illeciti

1. Ai fini del presente regolamento gli illeciti disciplinari si distinguono in:
  - a) violazioni di una o più regole previste nel modello, o in qualunque suo allegato, ivi incluso il documento di valutazione rischi ai sensi del d.lgs. n. 81 del 2008, nonché tutti i documenti ad esso correlati finalizzati alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, dalle quali non derivi un pregiudizio per la normale attività del Consorzio di Bonifica;
  - b) violazioni di una o più regole previste nel modello, o in qualunque suo allegato, ivi incluso il documento di valutazione rischi ai sensi d.lgs. n. 81 del 2008, nonché tutti i documenti ad esso correlati finalizzati alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, dalle quali derivi un pregiudizio per la normale attività del Consorzio di Bonifica;
  - c) violazioni che integrano gli estremi di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità degli enti ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001.

##### Art. 4. Le sanzioni

1. Per gli illeciti previsti dall'art. 3, fatta salva la risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo o per giusta causa, si applicano:
  - a) il richiamo;
  - b) l'ammonizione;
  - c) la sanzione pecuniaria;
  - d) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
  - e) la revoca dell'incarico.
2. Il richiamo consiste nella contestazione orale dell'illecito e nella diffida dal ripetere la violazione.
3. L'ammonizione ha forma scritta e consiste nella contestazione e censura dell'illecito.
4. La sanzione pecuniaria si applica:
  - a) per un importo non superiore a quattro ore della retribuzione base, nel caso di dipendenti e dirigenti non apicali;
  - b) per un importo dal 5% al 15% della retribuzione mensile netta prevista dal contratto, nel caso di dirigenti apicali;
  - c) per un importo dal 10% al 20% dell'indennità di carica nel caso di membri di organi consiliari;
  - d) per un importo dal 10% al 50% del corrispettivo pattuito, nel caso di collaboratori esterni;
5. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica nel caso di illeciti commessi da dipendenti e dirigenti non apicali, per una durata non superiore ai dieci giorni;
6. La revoca dell'incarico si applica nel caso di illeciti commessi dai dirigenti apicali.
7. L'applicazione delle sanzioni disciplinari non pregiudica il diritto del Consorzio di bonifica al risarcimento del danno.

##### Art. 5. Le singole comminatorie edittali

1. Per gli illeciti previsti all'art. 3, lett. a, si applica il richiamo o l'ammonizione.
2. Per gli illeciti previsti all'art. 3, lett. b, si applica, oltre al richiamo o all'ammonizione, la sanzione pecuniaria.
3. Per gli illeciti previsti all'art. 3, lett. c, si applica, oltre alla sanzione pecuniaria:
  - a) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, se si tratta di dipendente o dirigente non apicale;
  - b) la revoca dell'incarico, se si tratta di dirigenti apicali;
  - c) l'esclusione da future collaborazioni, se si tratta di collaboratore esterno. In tal caso l'interdizione si estende alla società o alla ditta cui l'autore della violazione appartiene.

##### Art. 6. Criteri di scelta delle sanzioni disciplinari

1. Per gli illeciti previsti all'art. 3, lett. a, ai fini della scelta tra il richiamo e l'ammonizione, si tiene conto del numero delle violazioni.

##### Art. 7. Criteri di commisurazione.

1. Nel caso di sanzione pecuniaria o di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, l'entità della sanzione, nei limiti fissati dall'art. 4, comma 4 e 5, è determinata tenendo conto:
  - a) delle modalità della condotta e dalle conseguenze dannose e pericolose che ne sono derivate;
  - b) della natura colposa o volontaria dell'infrazione e dell'intensità o del grado dell'elemento soggettivo;
  - c) del comportamento successivo all'infrazione;
  - d) dei precedenti disciplinari.

### Sezione III Il procedimento disciplinare

##### Art. 8. La titolarità del potere sanzionatorio

1. Salvo quanto previsto nel comma 4, la competenza a irrogare le sanzioni disciplinari spetta al Consiglio di amministrazione.
2. L'Organismo di vigilanza può sollecitare l'attivazione del procedimento disciplinare. In tal caso l'Organismo di vigilanza presenta al Consiglio di amministrazione una segnalazione scritta del fatto addebitato, con i documenti e le deduzioni comprovanti la violazione. La segnalazione può contenere una proposta di sanzione.
3. Se l'incolpato è un lavoratore dipendente e la violazione non assume rilevanza penale, il Consiglio di amministrazione può delegare la potestà sanzionatoria al responsabile dell'ufficio personale.
4. Quando l'autore della violazione è un membro del Consiglio di amministratore, il potere sanzionatorio spetta all'Organismo di vigilanza, il quale è tenuto in ogni caso a segnalare il fatto addebitato all'Organo di appartenenza.

##### Art. 9. Contestazione dell'illecito e diritto di difesa

1. L'organo competente all'irrogazione della sanzione, entro dieci giorni dal ricevimento della segnalazione o comunque dalla conoscenza del fatto potenzialmente rilevante in sede disciplinare, se non ritiene di archiviare la notizia, procede alla sua contestazione.
2. L'eventuale archiviazione deve essere motivata e comunicata all'Organismo di vigilanza. Quando la notizia di infrazione disciplinare riguarda un amministratore, il provvedimento di archiviazione deve essere comunicato al consiglio di amministrazione.
3. La contestazione della violazione ha forma scritta ed è indirizzata in busta chiusa all'incolpato da consegnarsi per posta raccomandata o brevi manu. Essa contiene:
  - a) la descrizione del fatto addebitato, l'indicazione delle prescrizioni del modello che si assumono violate;
  - b) le sanzioni irrogabili per la violazione commessa;
  - c) l'informazione che l'incolpato può farsi assistere da un rappresentante sindacale o di categoria, da un legale o da persona di sua fiducia e che ha diritto di presentare memorie scritte o di essere sentito a propria difesa.
4. L'incolpato, nei cinque giorni successivi al ricevimento della contestazione, può chiedere di essere sentito o presentare memorie a propria difesa.
5. Una volta fissata la data dell'audizione dell'incolpato, essa è comunicata, a cura dell'organo competente all'irrogazione della sanzione, almeno tre giorni prima, al componente dell'Organismo di vigilanza, che vi prenderà parte. Se l'incolpato è un amministratore, alla sua audizione hanno diritto di assistere anche gli altri componenti del consiglio di amministrazione, che devono essere informati almeno tre giorni prima.
6. Il provvedimento disciplinare viene adottato entro venti giorni dall'audizione dell'incolpato, trascorsi i quali il procedimento è da intendersi archiviato.

##### Art. 10. Tutela del dipendente che abbia segnalato l'illecito





1. Ove il procedimento disciplinare abbia preso avvio da una segnalazione di un dipendente, l'identità di quest'ultimo non può essere rivelata se la contestazione dell'addebito disciplinare si fonda su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.
2. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione o la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. In caso di dissenso del segnalante, il procedimento disciplinare andrà archiviato.

**Art. 11. Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale, salvo che all'esito dell'istruttoria non si disponga di elementi sufficienti alla decisione. In quest'ultimo caso, il procedimento disciplinare viene sospeso fino al termine di quello penale, ma il Consiglio di amministrazione ha la possibilità di adottare la sospensione del dipendente o altri provvedimenti cautelari.
2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, il procedimento disciplinare va riaperto a istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, al fine di valutare la modifica o la conferma della sanzione in relazione all'esito del giudizio penale.
3. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, è stato archiviato mentre il processo penale si è concluso con una sentenza irrevocabile di condanna, il procedimento disciplinare deve essere riaperto entro sei mesi dalla data di deposito delle motivazioni di quest'ultima al fine di adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è altresì riaperto se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre era stata applicata una diversa sanzione disciplinare.
4. La riapertura del procedimento disciplinare prevista dai commi precedenti avviene mediante rinnovo della contestazione dell'addebito ai sensi dell'art. 9.

**Art. 12. Il provvedimento disciplinare**

1. Il provvedimento con cui si applica la sanzione disciplinare deve essere adeguatamente motivato. Esso deve essere comunicato in ogni caso al Consiglio di amministrazione e all'Organismo di vigilanza.
2. Nel caso in cui la sanzione venga irrogata dal responsabile dell'Ufficio personale a ciò delegato ai sensi dell'art. 8, comma 3, ovvero dall'Organismo di vigilanza, il Consiglio di amministrazione è tenuto a darne esecuzione.
3. I provvedimenti di applicazione della sanzione e quelli di archiviazione vengono comunicati all'interessato.
4. L'ufficio del personale cura l'aggiornamento del registro delle sanzioni disciplinari irrogate.

**Art. 13. Conservazione della documentazione**

1. Il consiglio di amministrazione assicura la conservazione di tutta la documentazione concernente i procedimenti disciplinari pendenti e conclusi, anche con archiviazione, garantendone la riservatezza ai sensi del d. lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

\_\_\_\_\_

firma per accettazione