

SISTEMA DISCIPLINARE
relativo al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'Ospedale
Israelitico

Aggiornato a Giugno 2017

Indice

INTRODUZIONE.....	3
1. Il D.lgs. n. 231/2001 ed il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'Ospedale Israelitico	3
2. Le finalità del Sistema Disciplinare	4
3. La struttura e la diffusione del Sistema Disciplinare	5
SEZIONE I - L'ambito di operatività soggettivo del Sistema Disciplinare	6
1.1 I soggetti "in posizione apicale"	6
1.2 I soggetti "in posizione non apicale": I) il personale dipendente	6
1.3 Segue: II) i cd. "Terzi Destinatari"	7
SEZIONE II - L'ambito di operatività oggettivo del Sistema Disciplinare: le violazioni del Modello rilevanti	7
SEZIONE III - Le sanzioni applicabili.....	8
3.1. Le sanzioni per i soggetti "in posizione apicale"	9
3.2 Le sanzioni per i soggetti "in posizione non apicale". I) Le sanzioni per i Dipendenti	10
3.2 Segue: II) le sanzioni per i Terzi Destinatari	10
SEZIONE IV - Il procedimento di contestazione delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni.....	11
4.1. Segue: nei confronti dei soggetti "in posizione apicale"	12
4.2. Segue: nei confronti dei Dipendenti.....	14
4.3. Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari	15

INTRODUZIONE

1. Il D.lgs. n. 231/2001 ed il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'Ospedale Israelitico

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, anche solo 'Decreto') ha introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità degli enti per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, dai soggetti in posizione cd. "apicale" (ad es., amministratori, sindaci, rappresentanti) o dai soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza (ad es., dipendenti, consulenti, collaboratori).

Conformemente a quanto previsto dal Decreto, l'Ospedale (di seguito anche "Ente") ha adottato un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche solo 'Modello'), annoverato dallo stesso Decreto tra le condizioni necessarie per ottenere l'esonero dalla responsabilità ivi prevista, provvedendo altresì alla nomina di un Organismo di Vigilanza (di seguito, anche solo 'OdV') preposto alla vigilanza sull'adeguatezza e l'effettività del Modello stesso.

Il Modello dell'Ospedale ha la funzione di prevenire possibili fatti illeciti ed è stato predisposto tenendo conto sia delle previsioni di cui al Decreto, sia delle indicazioni rinvenibili nelle linee guida emanate dalle associazioni di categoria, e segnatamente in quelle predisposte da Confindustria (di seguito, anche solo 'Linee Guida Confindustria') e dalla Associazione Religiosa Istituti Socio-Sanitari (di seguito, anche solo 'Linee Guida ARIS'), sia delle specificità organizzative, contrattuali e professionali dell'Ospedale.

Sulla scorta di quanto previsto anche nelle suddette linee guida, il Modello è costituito dai seguenti protocolli (di seguito, anche solo 'Protocolli'), facenti parte del sistema di controllo interno dell'Ente:

- 1) Codice Etico
- 2) Struttura Organizzativa
- 3) Procedure manuali ed informatiche

- 4) Deleghe e poteri di firma
- 5) Controllo di Gestione
- 6) Comunicazione
- 7) Formazione.

2. Le finalità del Sistema Disciplinare

Nell'ambito del Modello dell'Ospedale assume particolare rilevanza il presente sistema disciplinare (di seguito, anche solo 'Sistema Disciplinare'), indicato dallo stesso Decreto nel novero delle condizioni necessarie al fine di poter invocare l'esimente dalla responsabilità.

La finalità del Sistema Disciplinare è di contribuire alla prevenzione di eventuali violazioni del Modello, ovvero dei singoli Protocolli che lo compongono, mediante la previsione di apposite sanzioni.

In quest'ottica, il Sistema Disciplinare è stato redatto tenendo conto della normativa vigente, con particolare riguardo alla contrattazione collettiva applicabile, fermo restando che esso, avendo natura interna all'Ente, non sostituisce ma integra le norme di legge o di regolamento vigenti, le quali troveranno comunque applicazione per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'irrogazione e la successiva applicazione delle sanzioni nel proseguo indicate, prescindono dall'instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte o i medesimi eventi previsti dal presente Sistema Disciplinare ferme restando le previsioni della contrattazione collettiva disciplinanti i rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale e la sospensione cautelare in caso di procedimento penale.

Le previsioni contenute nel presente Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti loro riconosciuti da norme di legge o della contrattazione collettiva.

3. La struttura e la diffusione del Sistema Disciplinare

Il presente Sistema Disciplinare si articola in quattro sezioni:

- nella prima, sono identificati i soggetti destinatari;
- nella seconda, le violazioni del Modello sanzionate;
- nella terza, le sanzioni applicabili;
- nella quarta, il procedimento di contestazione della violazione ed irrogazione della sanzione.

Analogamente a quanto previsto per tutti i documenti che costituiscono il Modello dell'Ospedale, il Sistema Disciplinare è pubblicizzato presso i relativi destinatari secondo apposite modalità, e segnatamente:

- 1) per tutti i soggetti operanti in seno all'Ente (incluso il personale sanitario non dipendente), mediante notifica a mani, affissione permanente nelle bacheche interne in luogo accessibile a tutti e pubblicazione sulla rete intranet dell'Ospedale;
- 2) per i destinatari esterni all'Ente, mediante pubblicazione sul sito internet dell'Ospedale, in un'apposita sezione dedicata al Modello.

SEZIONE I - L'ambito di operatività soggettivo del Sistema Disciplinare

Nella presente sezione sono identificati i soggetti destinatari del Sistema Disciplinare, in quanto tenuti al rispetto del Modello dell'Ospedale.

Ai sensi del Modello e conformemente a quanto previsto dall'art. 5 del Decreto, i destinatari possono essere suddivisi in due categorie principali, le quali saranno meglio dettagliate nei successivi paragrafi:

- 1) i soggetti posti in posizione cd. "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente;
- 2) i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali, ovvero che operano in nome e/o per conto dell'Ospedale (i cd. soggetti "in posizione non apicale").

1.1 I soggetti "in posizione apicale"

Nell'ambito della struttura organizzativa dell'Ospedale, sono soggetti in posizione apicale, coloro che, in base ad un rapporto contrattuale, siano titolari, ai sensi dell'art. 5 del Decreto, di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente in virtù delle seguenti cariche o ruoli:

- i membri del Consiglio di Amministrazione;
- il Direttore Generale, il Direttore Amministrativo ed il Direttore Sanitario (di seguito, complessivamente indicati quali 'Altri Soggetti Apicali').

1.2 I soggetti "in posizione non apicale": I) il personale dipendente

Sono in primo luogo inclusi nei soggetti cd. "in posizione non apicale" tutti coloro che sono legati all'Ospedale da un rapporto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o determinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (di seguito, anche solo 'Dipendenti').

1.3 Segue: II) i cd. "Terzi Destinatari"

Esclusivamente ai fini dell'applicazione del Decreto, e conseguentemente del presente Sistema Disciplinare, devono considerarsi "in posizione non apicale" anche i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche "Terzi Destinatari") che, non legati all'Ente da un rapporto di lavoro subordinato, sono tenuti al rispetto del Modello in virtù dei compiti e delle funzioni svolte per l'Ente".

Appartengono a tale categoria:

- i medici, gli infermieri e, in genere, il personale sanitario legato all'Ospedale da un rapporto contrattuale di natura libero-professionale (di seguito, collettivamente indicati anche solo quali 'Sanitari');
- coloro che sono legati all'Ospedale da un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i soggetti che intrattengano con l'Ospedale una collaborazione continuativa non subordinata, anche ai sensi degli artt. 2 e 52 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i componenti degli organi dell'Ente diversi dal Consiglio di Amministrazione (Comitato dei Revisori, Consiglio dei Sanitari, Comitato Etico), qualora non legati all'Ospedale da un rapporto di lavoro subordinato;
- i prestatori d'opera e i collaboratori occasionali, i procuratori a qualsiasi titolo, i fornitori.

SEZIONE II - L'ambito di operatività oggettivo del Sistema Disciplinare: le violazioni del Modello rilevanti

Ai sensi del presente Sistema Disciplinare, costituiscono oggetto di sanzione le seguenti condotte, anche omissive, elencate in ordine crescente di gravità:

- 1) violazioni del Modello che non comportino un aggravamento del livello di rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto, salvo che non siano riconducibili ad alcuna delle ipotesi previste dai successivi nn. 2), 3),4) e 5);

- 2) violazioni del Modello che determinino un aggravamento del livello di rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto, salvo che non siano riconducibili ad alcuna delle ipotesi previste dai successivi nn. 3), 4) e 5);
- 3) violazioni del Modello per le quali sia ritenuto sussistente il rischio effettivo di commissione di un fatto previsto dalla legge come reato e rilevante ai fini del Decreto, salvo che non siano riconducibili all'ipotesi prevista dai successivi n. 4 e 5);
- 4) violazioni del Modello consistite nella commissione, accertata con provvedimento in via non definitiva dell'Autorità Giudiziaria, di un fatto previsto dalla legge come reato e rilevante ai sensi del Decreto;
- 5) violazioni del Modello consistite nella commissione, accertata con provvedimento in via definitiva dell'Autorità Giudiziaria, di un fatto previsto dalla legge come reato e rilevante ai sensi del Decreto.

SEZIONE III - Le sanzioni applicabili

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni previste nella precedente Sezione II, troveranno applicazione le sanzioni di seguito indicate con riguardo a ciascuna categoria di destinatari.

Nel rispetto di quanto previsto dalla Sezione IV, concernente il procedimento di contestazione delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni, nonché dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva, ove applicabile, le sanzioni sono determinate tenendo conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alle violazioni contestate.

A tali fini, sono considerati i seguenti fattori:

- la tipologia della violazione;
- la gravità della violazione;
- il grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;

- la responsabilità connessa alla posizione;
- la possibilità di una reiterazione della violazione;
- la entità dell'eventuale danno o dell'eventuale pericolo per l'Ente conseguenza diretta della violazione;
- l'eventuale entità del disservizio verificatosi;
- la rilevanza probatoria della violazione;
- il comportamento complessivo dell'autore della violazione, incluso ciò che attiene all'intenzionalità della condotta ed alle modalità di realizzazione della stessa;
- l'eventuale commissione, da parte dell'autore, di ulteriori violazioni del Modello, anche di differente natura, nei precedenti due anni;
- l'eventuale sussistenza di più violazioni con la medesima condotta;
- il concorso di più soggetti nella commissione della violazione.

3.1. Le sanzioni per i soggetti "in posizione apicale"

Nei confronti dei soggetti cd. "in posizione apicale" indicati nel precedente par. I.1, inclusi gli Altri Soggetti Apicali, troveranno applicazione le seguenti sanzioni previa acquisizione delle dichiarazioni del Soggetto Apicale a giustificazione della violazione addebitatagli:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- la modifica delle deleghe e procure rilasciate;
- la revoca delle deleghe e procure rilasciate;
- la sospensione dall'incarico a tutti i fini economici e normativi fino al passaggio in giudicato della sentenza;
- la revoca dall'incarico.

In considerazione del ruolo e delle funzioni peculiari svolte dai soggetti "in posizione apicale", inclusi gli Altri Soggetti Apicali, nell'ambito dell'Ente, i soggetti competenti per l'irrogazione delle sanzioni determineranno, sulla base dei criteri previsti nel par. III che precede, le sanzioni proporzionate al caso concreto tenendo conto dei fattori indicati al terzo capoverso del paragrafo di apertura della presente sezione III.

Ove i soggetti "in posizione apicale" siano titolari di un rapporto di lavoro subordinato, in deroga a quanto sopra previsto si applicheranno le sanzioni di cui al successivo par. III.2.

3.2 Le sanzioni per i soggetti "in posizione non apicale". I) Le sanzioni per i Dipendenti

Nei confronti dei Dipendenti troveranno applicazione le sanzioni previste dalle generali previsioni di legge in materia di potere e sanzioni disciplinari nonché quelle individuate dai contratti collettivi applicabili ai diversi rapporti di lavoro in considerazione delle rispettive categorie di appartenenza.

I soggetti competenti per l'irrogazione delle sanzioni determineranno, sulla base dei principi richiamati nel secondo capoverso del paragrafo di apertura della presente Sezione III, le sanzioni proporzionate al caso concreto, tenendo conto dei fattori indicati al terzo capoverso del medesimo paragrafo di apertura della presente Sezione III.

3.2 Segue: II) le sanzioni per i Terzi Destinatari

Nei confronti dei Terzi Destinatari indicati nel precedente par. I.3, troveranno applicazione le seguenti sanzioni, previa acquisizione delle dichiarazioni del Terzo Destinatario a giustificazione della violazione addebitatagli:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 20% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario;
- per i soli Sanitari, la sospensione da uno a sei mesi del rapporto negoziale;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con l'Ente.

L'Ente si adopera affinché le suddette sanzioni siano contemplate negli accordi negoziali intercorrenti con i Terzi Destinatari.

In ogni caso, i soggetti competenti per l'irrogazione delle sanzioni determineranno, sulla base dei principi richiamati nel secondo capoverso del paragrafo di apertura della presente Sezione III, le sanzioni proporzionate al caso concreto, tenendo conto dei fattori indicati al terzo capoverso del medesimo paragrafo di apertura della presente Sezione III.

Nel caso le violazioni previste nella Sezione II siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

SEZIONE IV - Il procedimento di contestazione delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni

Per quanto attiene l'accertamento e la contestazione delle violazioni, nonché la successiva irrogazione delle sanzioni, troveranno applicazione le disposizioni di cui alla presente Sezione, nel cui ambito è riservata una specifica e separata trattazione per ciascuna categoria di destinatari.

In tutti i casi in cui ritenga sussistente - sulla scorta dei dati e degli elementi raccolti nel corso dell'espletamento del proprio incarico, ovvero sulla base delle segnalazioni (anche anonime) ricevute - il pericolo di una violazione sanzionabile del Modello, l'OdV si attiva immediatamente al fine di svolgere, nei limiti delle proprie prerogative e dei poteri ad esso assegnati, le verifiche ed i controlli ritenuti necessari o opportuni.

Qualora, all'esito dei controlli espletati, non ravvisi gli estremi di una violazione sanzionabile del Modello, l'OdV trasmetterà tempestivamente i dati e gli elementi in proprio possesso all'Ufficio del Personale, al fine di consentire le più opportune valutazioni circa la rilevanza dei fatti e/o delle condotte segnalati rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora, viceversa, all'esito delle suddette verifiche, l'OdV ritenga che vi sia stata una violazione sanzionabile del Modello, curerà tempestivamente la predisposizione e l'invio di un'apposita e dettagliata relazione (di seguito, anche solo 'Relazione') contenente:

- la descrizione della condotta o dell'evento riscontrati;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- i dati identificativi del supposto autore della violazione;

l'allegazione degli elementi, anche di natura documentale, comprovanti la violazione.

Nell'ipotesi in cui la condotta costituente violazione sanzionabile del Modello rilevi anche ai fini delle generali disposizioni di legge in materia di obblighi di diligenza, osservanza e fedeltà gravanti sul lavoratore subordinato nonché degli altri regolamenti disciplinari aziendali e/o dei contratti collettivi applicabili, l'Ente avrà facoltà di irrogare, in luogo di quella applicabile in virtù del presente Sistema Disciplinare, la diversa e più grave sanzione prevista dai predetti regolamenti e/o dai già richiamati contratti collettivi.

In ogni caso, l'irrogazione di una delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare non preclude all'Ente il diritto di agire, anche in sede giudiziaria, nei confronti dei soggetti responsabili per il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della violazione del Modello.

4.1. Segue: nei confronti dei soggetti "in posizione apicale"

In presenza di una violazione sanzionabile del Modello commessa da un soggetto "in posizione apicale" e sempre che non sia ascrivibile al Consiglio di Amministrazione collegialmente considerato, l'OdV invia immediatamente la Relazione al Consiglio di Amministrazione e, in copia, al Collegio dei Revisori.

Appena possibile, e comunque entro trenta giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione si riunisce per adottare le necessarie deliberazioni.

Il Consiglio di Amministrazione adotta i provvedimenti opportuni ad assicurare che, anteriormente alla data dell'adunanza consiliare, alla quale il soggetto interessato ha facoltà di partecipare, quest'ultimo abbia conoscenza della violazione del Modello contestata e della data della adunanza, nonché della possibilità di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni scritte.

In occasione della suddetta adunanza, previo esame degli eventuali rilievi e/o deduzioni scritte presentate dall'interessato il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, accerta se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del

Modello e, in caso positivo, determina la sanzione più opportuna nel caso concreto, curandone l'irrogazione.

Qualora, tuttavia, la violazione sia ascrivibile ad un membro dell'organo amministrativo ed il Consiglio di Amministrazione ritenga opportuna la revoca dall'incarico, si provvede ad informare tempestivamente l'organo che ne ha disposto la nomina, ovvero il Consiglio della Comunità Ebraica di Roma (di seguito, anche solo 'Consiglio della Comunità') o il Consiglio della Deputazione Ebraica di Assistenza e Servizio Sociale (di seguito, anche solo 'Consiglio della Deputazione'), il quale adotta i provvedimenti ritenuti più opportuni, incluso per ciò che attiene la determinazione e l'irrogazione della eventuale sanzione da applicare nel caso concreto.

Qualora la violazione sanzionabile del Modello non sia ascrivibile ad un membro del Consiglio di Amministrazione, bensì all'organo amministrativo collegialmente considerato, l'OdV invia immediatamente la Relazione al Consiglio di Amministrazione e, in copia, al Collegio dei Revisori.

In tal caso, la decisione in merito all'irrogazione della sanzione è sempre rimessa al Consiglio della Comunità, il quale adotta i provvedimenti ritenuti più opportuni, incluso per ciò che attiene la determinazione e l'irrogazione della eventuale sanzione da applicare nel caso concreto

In tutti i casi, il provvedimento di irrogazione della sanzione è trasmesso per conoscenza all'OdV, che ne verifica l'effettiva applicazione.

Ove i soggetti "in posizione apicale" siano titolari di un rapporto di lavoro subordinato, in deroga a quanto sopra previsto si applicheranno le disposizioni di cui al successivo par. IV.2.

4.2. Segue: nei confronti dei Dipendenti

In tutti i casi in cui sia constatata una violazione sanzionabile del Modello da parte di un Dipendente, la procedura di accertamento dell'illecito di seguito indicata è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

Appena possibile, e comunque con la massima tempestività, acquisita la relazione dell'OdV che dovrà comunque essere predisposta in tempi compatibili con il rispetto del generale principio di immediatezza della contestazione disciplinare, l'Ospedale formulerà nei confronti del Dipendente una contestazione scritta, sottoscritta dal Direttore Generale e contenente:

- la descrizione puntuale e specifica della condotta contestata (con indicazione di tempi, luoghi, contenuti della condotta, persone coinvolte);
 - la puntuale indicazione della possibile rilevanza disciplinare dei fatti contestati nonché della possibile connotazione di violazione del Modello ravvisabili in tale condotta;
 - l'avviso della facoltà di formulare eventuali giustificazioni e/o deduzioni scritte entro cinque giorni (ovvero nel diverso termine previsto dai contratti collettivi per la trasmissione delle giustificazioni) dalla ricezione della contestazione, nonché di richiedere l'assistenza di un legale o del rappresentante dell'associazione sindacale cui il Dipendente aderisce o conferisce mandato.

L'Ospedale, per il tramite dei soggetti a ciò preposti, deve comunque invitare il Dipendente a fornire eventuali giustificazioni in sua difesa, in forma scritta e/o nell'ambito di apposita audizione orale a cui sarà convocato su sua richiesta, con l'eventuale assistenza di un legale o del rappresentante dell'associazione sindacale cui il Dipendente medesimo aderisce o conferisce mandato.

A seguito e sulla base delle eventuali giustificazioni e/o deduzioni del Dipendente, l'Ospedale medesimo, per il tramite dei soggetti a ciò preposti, accerta se la condotta sia classificabile come disciplinarmente rilevante e, in al caso, se si sia effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello e determina la sanzione applicabile.

Laddove le giustificazioni fornite dal Dipendente per iscritto e/o nell'audizione non siano suscettibili di accoglimento, l'Ospedale procederà all'irrogazione delle sanzioni in conformità alle generali disposizioni di legge in materia di potere disciplinare e relative sanzioni nonché in applicazione delle previsioni dei contratti collettivi applicabili.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua effettiva applicazione.

4.3. Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari

In tutti i casi in cui sia constatata una violazione sanzionabile del Modello da parte di un Terzo Destinatario, inclusi i Sanitari, l'OdV invia immediatamente la Relazione al Direttore Generale, il quale, se del caso, ne informa il Consiglio di Amministrazione.

Appena possibile il Direttore Generale accerta se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello e, previa acquisizione delle dichiarazioni del Terzo Destinatario a giustificazione della violazione addebitatagli, in caso positivo determina la sanzione applicabile, informandone il Terzo Destinatario mediante invio di comunicazione scritta, contenente l'indicazione delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché del rimedio, contrattualmente previsto, applicato.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

Qualora la violazione sanzionabile del Modello sia ascrivibile ad un membro del Collegio dei Revisori o a tale ultimo organo collegialmente considerato, l'OdV invia immediatamente la Relazione al Consiglio di Amministrazione.

La decisione in merito all'irrogazione della sanzione è sempre rimessa al Consiglio della Comunità, il quale può adottare i provvedimenti ritenuti più opportuni.

In tutti i casi, il provvedimento di irrogazione della sanzione è trasmesso per conoscenza all'OdV, che ne verifica l'effettiva applicazione.