



Fondazione
“Ospedale e Casa di Riposo Nobile Paolo Richiedei ETS”

Via Richiedei, 16 - 25064 Gussago (BS)
P.IVA 00813110178

SISTEMA DISCIPLINARE

Introdotta dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20/12/2019
Aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 08/03/2022
Aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 11/07/2023

INDICE

Preambolo	3
TITOLO I - Disposizioni generali	3
Art. 1 (Definizioni)	3
Art. 2 (Finalità)	3
Art. 3 (Pubblicità)	4
Art. 4 (Principi generali)	4
Art. 5 (Vincoli del Modello)	4
TITOLO II - Soggetti destinatari	4
Art. 6 (Amministratori)	4
Art. 7 (Soggetti non dipendenti che svolgano funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione, controllo) ...	4
Art. 8 (Dirigenti)	5
Art. 9 (Personale dipendente)	5
Art. 10 (Collaboratori e terzi)	5
TITOLO III - Violazioni	5
Art. 11 (Condotte rilevanti)	5
TITOLO IV - Sanzioni	6
Sezione I - Sanzioni applicabili al personale dipendente (esclusi i dirigenti)	6
Art. 12 (Sanzioni applicabili)	6
Art. 13 (Sanzioni conservative)	7
Art. 14 (Licenziamento)	7
Sezione II - Sanzioni applicabili ai dirigenti dipendenti	8
Art. 15 (Sanzioni applicabili)	8
Sezione III - Sanzioni applicabili agli amministratori, ai dirigenti non dipendenti e agli altri soggetti non dipendenti di cui all'art. 7	8
Art. 16 (Sanzioni applicabili)	8
TITOLO V - Procedure	9
Sezione I - Norme comuni	9
Art. 17 (Contraddittorio)	9
Art. 18 (Tempestività ed immediatezza)	9
Art. 19 (Poteri dell' Organismo di vigilanza nell'applicazione del Sistema Disciplinare)	10
Sezione II - Procedimenti	10
Art. 20 (Procedimento per il personale dipendente, esclusi i dirigenti)	10
Art. 21 (Procedimento per i dirigenti dipendenti)	10
Art. 22 (Procedimento per amministratori, dirigenti ed altri soggetti non dipendenti di cui all'art. 7)	11
TITOLO VI - Norme speciali	11
Art. 23 (Trasferimento)	11
Art. 24 (Clausole contrattuali per collaboratori e terzi)	11
Art. 25 (Misure a tutela delle segnalazioni di illeciti)	12

Preambolo

Il D.Lgs. 231/2001 prescrive, ai fini dell'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso previste.

La Fondazione "Ospedale e Casa di Riposo Nobile Paolo Richiedei ETS" ha quindi istituito un sistema disciplinare specifico, volto a punire tutti quei comportamenti che integrino violazioni del suddetto Modello.

Tali violazioni, a prescindere dalla configurazione delle fattispecie delittuose previste dal Modello e dall'instaurazione di un procedimento penale, costituiscono illecito sanzionabile ai sensi delle seguenti disposizioni, nel rispetto delle norme vigenti, incluse - laddove applicabili - le norme previste dalla contrattazione collettiva, rispetto alle quali le disposizioni del presente Sistema rivestono carattere integrativo e in nessun modo sostitutivo.

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'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Il presente Sistema Disciplinare viene allegato al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'Ente, costituendone parte integrante.

TITOLO I - Disposizioni generali

Art. 1 (Definizioni)

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, si intendono per:

- a) *Ente*: Fondazione "Ospedale e Casa di Riposo Nobile Paolo Richiedei ETS".
- b) *Codice Etico*: il documento adottato dall'Ente quale Codice di Comportamento ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- a) *Decreto*: il D.Lgs. 231/2001, sulla responsabilità amministrativa degli enti, comprensivo di ogni sua successiva modifica;
- b) *Modello*: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'Ente ai sensi del Decreto e comprensivo dei protocolli ad esso allegati, inclusi il Codice Etico ed il presente Sistema Disciplinare;
- c) *Organismo di vigilanza* (abbr. *OdV*): l'organismo cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- d) *Misure indicate nel Modello*: qualunque disposizione contenuta nei documenti del Modello, incluso il Codice Etico ed incluse le disposizioni di tipo applicativo (procedure, protocolli, istruzioni, modulistica standard, ecc.). L'elenco generale dei documenti del Modello fa parte del Modello stesso;
- e) *Whistleblowing*: Lo strumento con cui i destinatari devono segnalare le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento della attività lavorativa o in altra circostanza.

Art. 2 (Finalità)

Il presente Sistema Disciplinare intende sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, comma 2, lett. e), nonché dell'art. 7, comma 4, lett. b), del Decreto.

Art. 3 (Pubblicità)

Il presente Sistema Disciplinare è consultabile, unitamente al Modello, nella rete informatica interna dell'Azienda ed è affisso, in luogo accessibile a tutti, presso la sede aziendale e in ogni sede autonoma.

Affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari individuati ai sensi del Titolo II, il presente Sistema Disciplinare è notificato a ciascun dirigente nonché a ciascun amministratore, mediante mezzo idoneo ad attestarne il ricevimento.

Art. 4 (Principi generali)

Le misure indicate nel Modello adottato dall'Ente hanno carattere vincolante e devono essere osservate da tutti i destinatari dello stesso Modello, individuati ai sensi del Titolo II.

Qualsiasi violazione delle suddette misure costituisce illecito sanzionabile, ai sensi del presente Sistema Disciplinare, a prescindere dall'idoneità della condotta a configurare reato; il conseguente procedimento disciplinare è ugualmente indipendente dal giudizio eventualmente instaurato dinanzi al giudice penale.

L'adozione del presente Sistema Disciplinare e l'applicazione delle sanzioni in esso previste non precludono, in ogni caso, all'Ente la possibilità di assumere ogni ulteriore iniziativa ed azione, in sede civile o penale, ritenuta opportuna ai fini della propria tutela e del ristoro di ogni danno subito in conseguenza della condotta accertata.

Art. 5 (Vincoli del Modello)

L'osservanza delle misure indicate nel Modello costituisce, per tutti i dipendenti dell'Ente, inclusi i dirigenti dipendenti, adempimento degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro.

Ogni inosservanza delle suddette misure costituisce violazione dei doveri di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro e, nei casi più gravi, può considerarsi lesiva del rapporto di fiducia posto alla base del rapporto di lavoro.

I procedimenti disciplinari e l'eventuale comminazione delle relative sanzioni nei confronti del personale alle dipendenze dell'Ente avvengono nel pieno rispetto delle norme di legge e di regolamento, incluse le disposizioni derivanti dalla contrattazione collettiva e le norme di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori), nonché alle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

Il presente Sistema Disciplinare intende calibrare la giusta e proporzionata sanzione da irrogare. Pertanto, le sanzioni sono graduate in base alla gravità della violazione e tenuto conto di eventuali reiterazioni nonché di circostanze idonee ad aggravare ovvero ad attenuare l'intensità della violazione stessa.

TITOLO II - Soggetti destinatari

Art. 6 (Amministratori)

Sono tenuti all'osservanza delle misure indicate nel Modello tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione dell'Ente.

Art. 7 (Soggetti non dipendenti che svolgano funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione, controllo)

Sono tenuti all'osservanza delle misure indicate nel Modello tutti i soggetti, non legati all'Ente da contratto di lavoro di natura subordinata, che svolgano funzioni di rappresentanza o amministrazione dell'Ente o di una sua unità organizzativa, ovvero che ne esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo.

Art. 8 (Dirigenti)

Sono tenuti all'osservanza delle misure indicate nel Modello tutti i dirigenti dell'Ente, siano essi o meno dipendenti dell'Ente.

Art. 9 (Personale dipendente)

Sono tenuti all'osservanza delle misure indicate nel Modello tutti i soggetti alle dipendenze dell'Ente, indipendentemente dall'inquadramento, dalla qualifica e dalle mansioni.

Art. 10 (Collaboratori e terzi)

Il presente Sistema Disciplinare sanziona l'inosservanza delle misure indicate nel Modello posta in essere da altri soggetti, non rientranti in alcuna delle precedenti categorie e tuttavia tenuti al suo rispetto in funzione dei rapporti a qualsiasi titolo intrattenuti con l'Ente.

Appartengono a tale categoria, a titolo esemplificativo:

- a) i lavoratori con contratto di natura non subordinata;
- b) altri soggetti che intrattengano con l'Ente rapporti contrattualmente regolati, qualora il rapporto contrattuale preveda espressamente l'impegno, da parte di questi, di osservare prescrizioni del Modello ad essi applicabili.

TITOLO III - Violazioni

Art. 11 (Condotte rilevanti)

Costituisce illecito sanzionabile ai sensi del presente Sistema Disciplinare qualsiasi violazione delle misure indicate nel Modello, attuata da parte di qualsiasi destinatario dello stesso con tutte le condotte, siano esse commissive od omissive, anche colpose, idonee a ledere, concretamente ovvero solo in potenza, l'efficacia del Modello quale strumento teso a prevenire il rischio di commissione dei reati in esso previsti.

In via esemplificativa, oltre alla commissione di reati presupposto della applicazione del D.Lgs. 231/2001, costituiscono illecito sanzionabile le seguenti condotte:

- a) l'episodico ovvero il ripetuto mancato o incompleto rispetto delle misure del Modello, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, tali da comprometterne l'efficacia, nonché la mancata segnalazione di questi al proprio superiore o all'OdV;
- b) le violazioni di obblighi e divieti previsti dalla legge o dal Codice Etico, a prescindere dalla commissione di reati oggetto del Modello, e la mancata segnalazione di queste al proprio superiore o all'OdV;
- c) la redazione, anche in concorso con altri, di documentazione non veritiera, la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema interno di controllo;
- d) la mancata vigilanza sull'operato dei propri sottoposti qualora si svolgano le attività sensibili di cui al Modello;
- e) la mancata segnalazione di fatti di reato di cui si ha conoscenza diretta;
- f) ogni condotta, commissiva od omissiva, idonea ad ostacolare in qualunque modo le funzioni proprie dell'OdV;
- g) la violazione delle misure di tutela, previste dall'art. 6 c.2-bis del D.Lgs. 231/2001, del soggetto che presenta, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- h) l'effettuazione con dolo o colpa grave delle segnalazioni di cui al punto precedente, che si rivelano infondate.

Inoltre, per gli amministratori e gli eventuali altri soggetti apicali, tenuti a far rispettare le prescrizioni del Modello e a vigilare sull'osservanza e sulla corretta attuazione di questo, costituiscono illecito

sanzionabile la mancata individuazione, per negligenza ovvero per imperizia, e la conseguente mancata eliminazione di violazioni del Modello stesso e, nei casi più gravi, di perpetrazione di reati.

La gravità della condotta sarà valutata, in ordine crescente, a seconda che si tratti di:

- violazione idonea ad integrare l'elemento oggettivo (fatto) e l'elemento soggettivo della colpa lieve;
- violazione idonea ad integrare l'elemento oggettivo (fatto) e l'elemento soggettivo della colpa lieve e delle circostanze aggravanti di cui di seguito;
- violazione che, oltre l'elemento oggettivo, integra anche l'elemento soggettivo della colpa grave;
- violazione che, oltre l'elemento oggettivo, integra anche l'elemento soggettivo della colpa grave e delle circostanze aggravanti di cui di seguito;
- violazione che integra l'elemento oggettivo e quello soggettivo del dolo, o che comunque ponga l'ente in una situazione di pericolo rispetto alla contestazione della responsabilità di cui al D.Lgs. 231/2001.

Saranno considerate circostanze aggravanti:

- la recidiva;
- il concorso di più persone nella commissione della violazione;
- una condotta che dia luogo a più violazioni, la più grave delle quali sarà oggetto dell'aggravamento della sanzione.

TITOLO IV - Sanzioni

Sezione I - Sanzioni applicabili al personale dipendente (esclusi i dirigenti)

Art. 12 (Sanzioni applicabili)

Le sanzioni disciplinari applicabili al personale dipendente sono quelle previste dal sistema disciplinare in vigore, in attuazione di quanto disposto dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e con riferimento a quanto previsto in materia disciplinare dai CCNL applicabili:

1. il "Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto sanitario", applicabile per i dipendenti non dirigenti, che prevede le seguenti sanzioni (art. 65) :
 - a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto (censura);
 - c) multa di importo fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni;
 - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
 - f) licenziamento con preavviso;
 - g) licenziamento senza preavviso.
2. il "Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente delle strutture sanitarie associate all'AIOP, ARIS e Fondazione don Gnocchi, che prevede i seguenti provvedimenti disciplinari (art. 41) :
 - a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto (censura);
 - c) multa di importo fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni;
 - e) licenziamento.
3. il "Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale medico dipendente da case di cura, IRCCS presidi e centri di riabilitazione", che prevede i seguenti

provvedimenti disciplinari (art. 11) :

- f) rimprovero verbale;
 - g) rimprovero scritto;
 - h) multa di importo fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
 - i) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni;
 - j) licenziamento.
4. il "Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente dai settori socioassistenziale, sociosanitario ed educativo UNEBA", che prevede le seguenti sanzioni (art.70):
- a) biasimo inflitto verbalmente;
 - b) biasimo inflitto per iscritto;
 - c) multa sino a 3 ore di normale retribuzione;
 - d) sospensione sino a 10 giorni dal lavoro e dalla retribuzione;
 - e) licenziamento disciplinare senza preavviso.

Art. 13 (Sanzioni conservative)

1) Rimprovero verbale o rimprovero scritto - la sanzione verrà al lavoratore che commetta mancanze quali, a titolo meramente esemplificativo, quelle di seguito elencate:

- a) commissione, per negligenza, imprudenza o imperizia, di una lieve infrazione delle misure indicate nel Modello;
- b) violazione, in forma commissiva od omissiva, delle misure indicate nel Modello nei loro aspetti formali, purché non ne derivi pregiudizio all'Ente.

2) Multa come specificato dall'art. 12 a seconda del contratto applicato - la sanzione verrà comminata al lavoratore che commetta mancanze quali, a titolo meramente esemplificativo, quelle di seguito elencate:

- a) commissione di plurime infrazioni di lieve entità, per negligenza, imprudenza o imperizia, delle misure indicate nel Modello, prima che queste siano rilevate e contestate;
- b) omessa segnalazione al proprio superiore o all'OdV del mancato o incompleto rispetto delle misure indicate nel Modello, di cui sia venuto, in qualunque modo, a conoscenza;
- c) recidiva in mancanze sanzionate, ai sensi del presente Sistema Disciplinare, con il provvedimento del rimprovero scritto.

3) Sospensione dal servizio e dalla retribuzione come specificato dall'art. 12 a seconda del contratto applicato - la sanzione verrà comminata al lavoratore che commetta mancanze quali, a titolo meramente esemplificativo, quelle di seguito elencate:

- a) commissione di violazioni plurime delle misure indicate nel Modello, nei loro aspetti sostanziali, prima che queste siano rilevate e contestate;
- b) commissione, per negligenza, imprudenza o imperizia, di violazioni del Modello idonee, anche solo in potenza, a comportare pregiudizio alla sicurezza ed efficienza di attrezzature e di unità organizzative dell'Ente, ovvero all'incolumità delle persone, incluso l'autore della violazione;
- c) omessa segnalazione al proprio superiore o all'OdV di una o più violazioni di obblighi o divieti previsti dalla legge o dal Codice Etico di cui sia venuto, in qualunque modo, a conoscenza;
- d) recidiva reiterata in mancanze sanzionate, ai sensi del presente Sistema Disciplinare, con il provvedimento della multa.

Art. 14 (Licenziamento)

Verrà comminata la sanzione del licenziamento senza preavviso al dipendente che commetta mancanze di gravità tale da non consentire, nemmeno in via provvisoria, la prosecuzione del rapporto di lavoro, quali in via meramente esemplificativa:

- a) grave violazione, per negligenza, imprudenza o imperizia, di una o più misure indicate nel Modello, che abbia comportato od agevolato, senza intenzionalità, la commissione di uno dei reati previsti dallo stesso Modello;
- b) la violazione delle misure indicate nel Modello con l'intento di commettere od agevolare la commissione di uno o più reati oggetto del Modello stesso, indipendentemente dalla sua effettiva commissione.

oppure, in caso di recidiva di mancanze comportanti l'adozione di sanzioni di cui all'art. 13 nei modi e con i tempi previsti dai Contratti Collettivi applicabili, ovvero qualora finalità della condotta sia quella di assicurare un vantaggio personale, indipendentemente dalla gravità dell'inadempimento.

Sezione II - Sanzioni applicabili ai dirigenti dipendenti

Art. 15 (Sanzioni applicabili)

Le sanzioni applicabili nei riguardi dei dirigenti dipendenti sono mutate dal "Contratto collettivo nazionale di lavoro Dirigenza Medico Sanitaria", che prevede le seguenti sanzioni (art. 7 e 8):

- a) Censura scritta
- b) la sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00;
- c) la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni applicata nel caso previsto dall'art. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001;
- d) la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi applicata nei casi previsti dall'art. 55 sexies, c. e art. 55, c.6 del d.lgs. 165/2001;
- e) la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di sei mesi applicata nel caso previsto dall'art. 55 sexies, c. 1 del d.lgs. 165/2001;
- f) il licenziamento con preavviso;
- g) il licenziamento senza preavviso.

Le predette sanzioni sono individuate ed applicate, ai sensi degli artt. 13 e 14, nel rispetto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle sanzioni rispetto alle violazioni contestate.

Qualora un amministratore che abbia violato le misure indicate nel Modello sia legato all'Ente da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i dirigenti dipendenti; in tal caso, qualora la sanzione comminata corrisponda a quella del licenziamento, dovrà disporsi, altresì, la revoca dell'amministratore.

Nei contratti di lavoro subordinato stipulati con i dirigenti dell'Ente, o in apposita lettera integrativa sottoscritta per accettazione, sono espressamente indicate le sanzioni adottabili ed i comportamenti sanzionati a norma del presente Sistema Disciplinare, ed è inserita apposita clausola che impegni contrattualmente il dirigente ad osservare e rispettare le misure indicante nel Modello, prevedendo espressamente che le violazioni del Modello sono idonee, nei casi più gravi, a ledere il vincolo fiduciario posto alla base del rapporto dirigenziale.

Sezione III - Sanzioni applicabili agli amministratori, ai dirigenti non dipendenti e agli altri soggetti non dipendenti di cui all'art. 7

Art. 16 (Sanzioni applicabili)

Le sanzioni adottabili nei riguardi degli amministratori, dei dirigenti non dipendenti e degli altri soggetti non dipendenti di cui all'art. 7 del presente Sistema Disciplinare sono le seguenti:

- a) formale richiamo scritto che censuri la violazione del modello;
- b) sospensione dalle eventuali cariche e dal compenso per un periodo compreso tra un mese e sei mesi, per violazioni di particolare gravità, per violazioni molteplici, nonché in caso di reiterazione;
- c) revoca dalla carica e/o dall'incarico in caso di violazioni di eccezionale gravità o di commissione dei reati oggetto del modello.

In particolare, si prevede che:

- il Consiglio di Amministrazione, a seconda della gravità della violazione, disponga la sospensione dalla carica per un periodo compreso tra un mese e sei mesi, e la revoca delle eventuali deleghe, con la conseguente decurtazione degli emolumenti, nei confronti dell'Amministratore delegato che:
 - commetta violazioni delle misure del Modello e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello e con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'Ente, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
 - adotti un comportamento non conforme alle misure del Modello e/o del Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- l'Assemblea adotti il Provvedimento di Revoca di cui all'art. 2383 c.c. nei confronti dell'Amministratore che:
 - nell'espletamento delle attività assuma un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle previsioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico dell'Ente di misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

Ove l'Amministratore sia inoltre munito di procura con potere di rappresentare all'esterno l'Ente, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

Le predette sanzioni sono individuate ed applicate nel rispetto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle sanzioni rispetto alle violazioni contestate.

Il presente Sistema Disciplinare non incide su quanto già previsto in materia di responsabilità degli amministratori nello svolgimento delle loro funzioni dalla normativa vigente nel codice civile, da leggi speciali e dallo statuto societario. L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate non esclude la facoltà dell'Ente di promuovere, ex art. 2393 c.c., l'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

L'Ente inserisce, negli atti e/o negozi giuridici che costituiscono e/o regolano i rapporti con gli amministratori e con gli altri soggetti di cui all'art. 7, espressa previsione dell'obbligo, posto a loro carico, di osservare e far rispettare le misure indicate nel Modello, nonché le sanzioni eventualmente adottabili in caso di violazioni delle suddette prescrizioni.

TITOLO V - Procedure

Sezione I - Norme comuni

Art. 17 (Contraddittorio)

L'Ente non potrà adottare alcuna sanzione ai sensi del presente Sistema Disciplinare senza aver preventivamente contestato l'addebito al soggetto che abbia commesso una o più violazioni del Modello e senza averlo sentito a sua difesa.

Al fine di garantire il diritto di difesa, i procedimenti previsti dal presente Sistema Disciplinare avverranno nel pieno rispetto dei principi di specificità ed immutabilità della contestazione.

Art. 18 (Tempestività ed immediatezza)

Ogni violazione deve essere contestata con immediatezza e la relativa sanzione disciplinare adottata nel rispetto, laddove applicabili, dei termini indicati dalle norme della contrattazione collettiva applicabili.

Il necessario rispetto dei requisiti di tempestività ed immediatezza impedisce ogni ritardo nell'irrogazione della sanzione, anche nel caso di eventuali procedimenti instaurati dinanzi al giudice penale, fermo il principio secondo cui i procedimenti disciplinari disposti dall'Ente ai sensi del presente

Sistema Disciplinare costituiscono procedimenti autonomi ed indipendenti rispetto a questi ultimi, nonché adottabili a prescindere dalla configurazione di reati.

Art. 19 (Poteri dell' Organismo di vigilanza nell'applicazione del Sistema Disciplinare)

L'OdV è privo di potere disciplinare e si limita a dare impulso alla relativa azione segnalando per iscritto, ogniqualvolta ne riscontri, le violazioni del Modello agli organi aziendali specificamente competenti.

L'OdV deve essere tenuto aggiornato sulle conseguenti ed eventuali iniziative disciplinari da questi assunte.

Sezione II - Procedimenti

Art. 20 (Procedimento per il personale dipendente, esclusi i dirigenti)

L'Ente può adottare i provvedimenti disciplinari soltanto dopo aver contestato l'addebito e avere sentito a sua difesa il lavoratore. La contestazione dovrà essere fatta tempestivamente. Il lavoratore, potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

A seguito della segnalazione di violazioni del Modello, il Presidente del CdA apre il procedimento disciplinare e lo istruisce, secondo le modalità previste dal CCNL applicabile e per legge. La fase istruttoria, diretta ad accertare la fondatezza della violazione è condotta tempestivamente.

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'Ente e da comunicarsi all'OdV.

La fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione, nel rispetto della normativa vigente (Codice Civile, Statuto dei Lavoratori e CCNL applicabile), è condotta dal Presidente del CdA.

I provvedimenti disciplinari di cui ai punti 1) (limitatamente al rimprovero scritto), 2) e 3) dell'Art. 13 del presente Sistema non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

L'adozione del provvedimento disciplinare, ove ne ricorrano le condizioni, sarà assunta dall'azienda con la massima tempestività possibile e comunque, a pena di nullità, non oltre i 30 giorni successivi al 5° giorno utile per il lavoratore a portare le proprie controdeduzioni/giustificazioni.

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Art. 21 (Procedimento per i dirigenti dipendenti)

Ai procedimenti sanzionatori nei riguardi dei dirigenti dipendenti si applicano le garanzie previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

A seguito della segnalazione da parte dell'OdV di violazioni del Modello, il Consiglio di Amministrazione apre il procedimento disciplinare e lo istruisce, secondo le modalità previste dal CCNL applicabile e per legge. La fase istruttoria, diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze delle attività dell'OdV è condotta tempestivamente.

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'Ente e da comunicarsi all'OdV.

L'Ente può adottare i provvedimenti disciplinari soltanto dopo aver contestato l'addebito e avere sentito a sua difesa il dirigente. La contestazione dovrà essere fatta tempestivamente. Il dirigente potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato; inoltre i provvedimenti disciplinari di cui ai punti 1) (limitatamente al rimprovero scritto), 2) e 3) dell'Art. 13 del presente Sistema non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

L'adozione del provvedimento disciplinare, ove ne ricorrano le condizioni, sarà assunta dall'azienda con la massima tempestività possibile e comunque, a pena di nullità, non oltre i 30 giorni successivi al quinto giorno utile per il dirigente a portare le proprie controdeduzioni o giustificazioni.

L'Organo competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari per i dirigenti dipendenti è il Consiglio di Amministrazione.

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Art. 22 (Procedimento per amministratori, dirigenti ed altri soggetti non dipendenti di cui all'art. 7)

Ogniquale volta riscontri una violazione del modello da parte di un amministratore, di un dirigente non dipendente o di altro soggetto non dipendente di cui all'art. 7 del presente Sistema Disciplinare, l'OdV ne fa segnalazione per iscritto al Consiglio di Amministrazione, inoltrando contestualmente copia della segnalazione al Revisore legale.

La segnalazione, a cui l'OdV allega copia della eventuale documentazione inerente la violazione di cui sia in possesso, deve contenere la specifica indicazione delle misure indicate nel Modello che risultano violate.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione - o i suoi componenti, qualora la segnalazione riguardasse il Presidente stesso - deve, entro sette giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione della violazione, convocare per iscritto il contravventore del Modello, per una riunione del Consiglio di Amministrazione da tenersi non oltre trenta giorni dall'acquisizione della segnalazione.

La convocazione deve contenere la descrizione della contestata e delle previsioni del modello che sarebbero state violate, dando facoltà all'interessato di formulare rilievi e/o deduzioni di confutazione.

In occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione, a cui deve essere invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposte l'audizione del contravventore e l'acquisizione delle difese scritte eventualmente presentate da quest'ultimo.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di disporre l'acquisizione di ulteriori elementi, aggiornando la riunione a non oltre trenta giorni.

Sulla scorta degli elementi acquisiti, il Consiglio di Amministrazione delibera una proposta motivata di comminazione della sanzione.

Qualora la sanzione consista nel formale richiamo scritto, il Consiglio di Amministrazione dà mandato al suo Presidente - o i suoi componenti, qualora la segnalazione riguardasse il Presidente stesso - di comunicarne l'irrogazione all'interessato, dandone informazione altresì all'OdV.

Qualora la sanzione consista nella sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso fra un mese e sei mesi, ovvero nella revoca dall'incarico, il Consiglio di Amministrazione dà mandato al suo Presidente di convocare l'Assemblea per le relative deliberazioni di competenza di quest'ultima.

Copia della delibera viene trasmessa, per opportuna conoscenza, all'OdV.

TITOLO VI - Norme speciali

Art. 23 (Trasferimento)

La violazione di norme, misure e procedure previste dal Modello e da tutti i protocolli ad esso allegati, che possa dar luogo a problemi di carattere tecnico organizzativo, può anche giustificare il trasferimento del dipendente ad altro reparto o unità produttiva ai sensi dell'art. 2103 del Codice Civile.

Art. 24 (Clausole contrattuali per collaboratori e terzi)

Al fine di favorire l'efficace attuazione del Modello ed il suo pieno rispetto, nei contratti stipulati dall'Ente con collaboratori a qualsiasi titolo, agenti, fornitori, consulenti e assimilati, o altri soggetti terzi con i quali intercorrano rapporti contrattualmente regolati, ovvero in apposita lettera integrativa della disciplina contrattuale, sottoscritta per accettazione, sono inserite apposite clausole che prevedano l'impegno da parte di questi di adottare un comportamento conforme alle previsioni del Codice Etico

dell'Ente, nonché l'automatica risoluzione del rapporto in caso di inadempimento alle suddette prescrizioni.

Le predette clausole vanno inserite nei contratti di somministrazione o distacco conclusi con l'Ente somministrante o distaccante, per l'eventuale violazione posta in essere da parte di lavoratori somministrati o distaccati.

Art. 25 (Misure a tutela delle segnalazioni di illeciti)

È causa di contestazione e successiva eventuale sanzione disciplinare nei confronti di dipendenti, amministratori e di terzi:

- a) violare la riservatezza sull'identità delle persone che abbiano segnalato secondo la Legge 30/11/2017 n° 179, reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro;
- b) effettuare false segnalazioni fatte avvalendosi illegittimamente delle facoltà definite dalla Legge 30/11/2017 n° 179 per ottenere vantaggi personali o di soggetti collegati o per danneggiare altre persone;
- c) causare illegittimo pregiudizio alle persone che siano eventualmente oggetto delle segnalazioni pervenute ai sensi della Legge 179/2017.