



FONDAZIONE "S.MARIA DEL CASTELLO" O.N.L.U.S.
RESIDENZA SANITARIA ASSISTENZIALE
Carpenedolo (BS)

***Disposizioni generali del Modello di organizzazione, gestione
e controllo ex D.Lgs. 231/01***

Sistema Disciplinare

Fondazione Santa Maria del Castello O.N.L.U.S.

Via Laffranchi, 13 - 25013 Carpenedolo (BS)
CF: 85001050179 – P. IVA: 00725710982

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 13/09/2010
Aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 05/03/2019
Aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 19/12/2022



INDICE

Preambolo

TITOLO I - Disposizioni generali

Art. 1 (Definizioni)

Art. 2 (Finalità)

Art. 3 (Pubblicità)

Art. 4 (Principi generali)

TITOLO II - Soggetti destinatari

Art. 5 (Amministratori)

Art. 6 (Dirigenti non dipendenti)

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

Art. 8 (Dirigenti dipendenti)

Art. 9 (Personale dipendente)

Art. 10 (Collaboratori e terzi)

TITOLO III - Violazioni

Art. 11 (Condotte rilevanti)

TITOLO IV - Sanzioni

Sezione I - Sanzioni applicabili al personale dipendente

Art. 12 (Sanzioni applicabili)

Art. 13 (Sanzioni conservative)

Art. 14 (Licenziamento per mancanze)

Sezione II - Sanzioni applicabili ai dirigenti dipendenti

Art. 15 (Sanzioni applicabili)

Sezione III - Sanzioni applicabili agli Amministratori e agli altri soggetti non dipendenti di cui agli artt. 6 e 7

Art. 16 (Sanzioni applicabili)

TITOLO V - Procedure

Sezione I - Norme comuni

Art. 17 (Contraddittorio)

Art. 18 (Tempestività ed immediatezza)



Art. 19 (Odv - Organismo di vigilanza)

Sezione II - Procedimenti

Art. 20 (Procedimento per il personale dipendente)

Art. 21 (Procedimento per i dirigenti dipendenti)

Art. 22 (Procedimento per gli Amministratori e gli altri soggetti non dipendenti di cui agli artt. 6 e 7)

Art. 23 (Collaboratori esterni Consulenti e Partner)

TITOLO VI - Norme speciali

Art. 24 (Trasferimento)

Art. 25 (Clausole contrattuali per collaboratori e terzi)



Preambolo

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, prescrive, ai fini dell'efficace attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni in esso previste.

Tali violazioni, a prescindere dalla configurazione delle fattispecie delittuose previste dal Modello e dall'instaurazione di un procedimento penale, costituiscono un illecito disciplinare e sono sanzionabili, 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.

TITOLO I

Disposizioni generali

Art. 1 (Definizioni)

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, si intendono per:

- a) "Fondazione": Fondazione S. Maria del Castello O.N.L.U.S.
- b) "Codice Etico": il documento adottato dalla Fondazione quale Codice Etico ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- c) "Decreto": il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, sulla responsabilità amministrativa degli enti;
- d) "Modello": il Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Fondazione ai sensi del Decreto e comprensivo dei protocolli ad esso allegati, inclusi il Codice Etico ed il presente Sistema disciplinare;
- e) "Organismo di vigilanza (abbr. *Odv*)": l'organismo preposto alla vigilanza sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al suo aggiornamento ai sensi del Decreto;
- f) "soggetti apicali non dipendenti": soggetti che, a mente dell'art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto, rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Fondazione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i soggetti che ne esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo.

Art. 2 (Finalità)

Il presente Sistema Disciplinare, introdotto dal Modello adottato dalla Fondazione, intende sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso, ai sensi e per gli effetti degli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b), del Decreto.

Art. 3 (Pubblicità)

Il presente Sistema Disciplinare, unitamente al Modello, è consultabile nella rete informatica interna della Fondazione ed affisso, in luogo accessibile a tutti, presso la sede aziendale.

Affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari individuati ai sensi del Titolo II, il presente Sistema Disciplinare è notificato, unitamente al Modello, a ciascun dirigente, sia esso legato alla Fondazione da rapporto di lavoro subordinato o meno, nonché a ciascun soggetto apicale, mediante mezzo idoneo ad attestarne il ricevimento.

Art. 4 (Principi generali)

Tutte le norme, le misure e le procedure previste dal Modello e dai protocolli ad esso allegati, incluso il Codice Etico, hanno carattere vincolante e devono essere osservate da tutti i destinatari del Modello individuati ai sensi del Titolo II; la loro osservanza costituisce, per i dipendenti della Fondazione e per i dirigenti legati alla società da rapporto di lavoro subordinato, adempimento degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro.

Qualsiasi violazione delle suddette norme, misure e procedure, costituisce illecito 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.



I procedimenti disciplinari e l'eventuale comminazione delle relative sanzioni avvengono nel pieno rispetto delle norme di legge e di regolamento, incluse, laddove applicabili, le disposizioni derivanti dalla contrattazione collettiva e le norme di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori).

L'applicazione del Sistema Disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento giudiziario eventualmente avviato presso l'autorità competente. L'adozione del presente Sistema Disciplinare e l'applicazione delle sanzioni in esso previste non preclude, in ogni caso, alla Fondazione 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.

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. Nello stabilire il tipo e l'entità della sanzione verrà tenuto conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare, quali modalità della condotta e circostanze nel cui ambito si è sviluppata.

TITOLO II

Soggetti destinatari

Art. 5 (Amministratori)

Sono tenuti all'osservanza del Modello e dei protocolli o procedure ad esso subordinati tutti i componenti del CdA della Fondazione, incluso il Presidente.

Art. 6 (Dirigenti non dipendenti)

Sono tenuti all'osservanza del Modello e dei protocolli o procedure ad esso subordinati tutti i dirigenti non legati alla Fondazione da un rapporto di lavoro subordinato.

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

Sono tenuti all'osservanza del Modello e dei protocolli o procedure ad esso subordinati gli altri soggetti, non legati alla Fondazione da un rapporto di lavoro subordinato, che svolgano funzioni di rappresentanza o amministrazione della stessa Fondazione, ovvero che ne esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo.

Art. 8 (Dirigenti dipendenti)

Sono tenuti all'osservanza del Modello e dei protocolli o procedure ad esso subordinati tutti i dirigenti legati a Fondazione da un rapporto di lavoro subordinato.

Art. 9 (Personale dipendente)

Sono tenuti all'osservanza del Modello e dei protocolli o procedure ad esso subordinati tutti i soggetti alle dipendenze di Fondazione, indipendentemente dall'inquadramento, dalla qualifica e dalle mansioni (a titolo esemplificativo, fanno parte del personale dipendente i quadri, gli impiegati, gli operai, i lavoratori a tempo determinato, i lavoratori con contratto di inserimento etc.).

Art. 10 (Collaboratori e terzi)

Il presente Sistema Disciplinare sanziona l'inosservanza del Modello posta in essere da altri soggetti, non rientranti in alcuna delle precedenti categorie e tuttavia tenuti al suo rispetto.

Appartengono a tale categoria, a titolo esemplificativo, i lavoratori con contratto di natura non subordinata (quali consulenti, lavoratori somministrati etc.), fornitori, clienti.



TITOLO III

Violazioni

Art. 11 (Condotte rilevanti)

Qualsiasi violazione delle norme, misure e procedure previste dal Modello e dai protocolli ad esso allegati costituisce illecito disciplinare.

Ai fini sanzionatori, costituiscono violazioni del Modello 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 oggetto del Modello, costituiscono illecito sanzionabile le seguenti condotte da parte di qualsiasi destinatario del Modello stesso:

- 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 violazione delle procedure relative alla formazione e attuazione delle decisioni, delle procure e dei poteri di spesa e di firma;
- d) la redazione, anche in concorso con altri, di documentazione non veritiera, o l'agevolazione nella redazione da parte di altri di documentazione non veritiera;
- e) la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema interno di controllo;
- f) la mancata vigilanza sull'operato dei propri sottoposti qualora si svolgano le attività sensibili di cui al Modello;
- g) la mancata segnalazione di fatti di reato di cui si ha conoscenza diretta;
- h) ogni condotta, commissiva od omissiva, idonea ad ostacolare in qualunque modo le funzioni proprie dell'Odv;
- i) 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, 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;
- j) violazioni delle misure di tutela del segnalante previste dall'art. 6 c.2-bis del D.Lgs. 231/2001;
- k) effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni di cui all'art. 6 c.2-bis del D.Lgs. 231/2001, che si rivelano infondate.

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

- o violazione del Modello idonea ad integrare l'elemento oggettivo (fatto) di uno dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. n.231/2001, e l'elemento soggettivo della colpa lieve;
- o violazione del Modello idonea ad integrare l'elemento oggettivo (fatto) di uno dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. n.231/2001, e l'elemento soggettivo della colpa lieve e delle circostanze aggravanti di cui di seguito;
- o violazione del Modello che, oltre l'elemento oggettivo, integra anche l'elemento soggettivo della colpa grave;
- o violazione del Modello che, oltre l'elemento oggettivo, integra anche l'elemento soggettivo della colpa grave e delle circostanze aggravanti di cui di seguito;
- o violazione del Modello 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 Decreto.

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

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:

- il "Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale delle regioni e delle autonomie locali", applicabile per i dipendenti non dirigenti assunti fino all'anno 2014, che prevede le seguenti sanzioni:
 - 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 dieci 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.
- Il "Contratto collettivo nazionale di lavoro Dirigenza Regioni e autonomie locali, applicabile per i dirigenti dipendenti, che prevede le seguenti sanzioni:
 - a) la sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00;
 - b) la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni;
 - c) la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi;
 - d) la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
 - e) il licenziamento con preavviso;
 - f) il licenziamento senza preavviso.
- il "Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente dai settori socioassistenziale, sociosanitario ed educativo UNEBA", applicabile per i dipendenti assunti dall'anno 2015, che prevede le seguenti sanzioni:
 - a) biasimo inflitto verbalmente;
 - b) biasimo inflitto per iscritto;
 - c) multa sino a tre ore di normale retribuzione;
 - d) sospensione sino a 10 giorni dal lavoro e dalla retribuzione;
 - e) licenziamento disciplinare senza preavviso.

Art. 13 (Sanzioni conservative)

In riferimento al Contratto di lavoro applicabile, incorre nel provvedimento del rimprovero verbale o biasimo inflitto verbalmente il dipendente nel caso di:

- inosservanza e/o violazione di norme contrattuali o di direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori, o in generale dalla Fondazione, con comportamenti quindi non conformi alle prescrizioni del presente Modello;
- negligenza nell'espletamento delle attività lavorative, correlata alle prescrizioni del presente Modello,

realizzate in modo tale da integrare l'elemento oggettivo (fatto) e l'elemento soggettivo della colpa



lieve, ovvero che determinino una situazione di pericolo generico all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Incorre nel provvedimento del rimprovero scritto (censura) o biasimo inflitto per iscritto il dipendente nel caso di:

- inosservanza e/o violazione di norme contrattuali o di direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori, o in generale dalla RSA con comportamenti quindi non conformi alle prescrizioni del presente Modello;
- negligenza nell'espletamento delle attività lavorative, correlata alle prescrizioni del presente Modello,

realizzate in modo tale da integrare l'elemento oggettivo (fatto) e l'elemento soggettivo della colpa lieve e della presenza di una o più delle circostanze aggravanti di cui sopra, ovvero che determinino una situazione di pericolo concreto per la integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Incorre nel provvedimento della multa di importo fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione o della multa sino a tre ore di normale retribuzione il dipendente nel caso di:

- inosservanza e/o violazione di norme contrattuali o di direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori, o in generale dalla Fondazione, con comportamenti quindi non conformi alle prescrizioni del presente Modello;
- negligenza nell'espletamento delle attività lavorative, correlata alle prescrizioni del presente Modello realizzate in modo idoneo ad integrare il solo elemento oggettivo (fatto) di uno dei reati,

realizzate in modo tale da integrare l'elemento oggettivo (fatto) e l'elemento soggettivo della colpa grave, ovvero che determinino una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni il dipendente nel caso di:

- inosservanza e/o violazione di norme contrattuali o di direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori, o in generale dalla Fondazione, con comportamenti quindi non conformi alle prescrizioni del presente Modello;
- negligenza nell'espletamento delle attività lavorative, correlata alle prescrizioni del presente Modello,

realizzate in modo idoneo ad integrare oltre l'elemento oggettivo (fatto), anche l'elemento soggettivo della colpa grave e della presenza di una o più delle circostanze aggravanti di cui sopra ovvero che determinino una lesione grave all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi il dipendente nel caso di recidiva nel biennio delle mancanze previste nel paragrafo precedente quando sia stata comminata la sanzione massima, oppure quando le mancanze presentino caratteri di particolare gravità.

Art. 14 (Licenziamento per mancanze)

Incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il dipendente nel caso di:

- inosservanza e/o violazione di norme contrattuali o di direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori, o in generale dalla Fondazione, con comportamenti quindi non conformi alle prescrizioni del presente Modello;
- negligenza nell'espletamento delle attività lavorative, correlata alle prescrizioni del presente Modello,

realizzate in modo idoneo ad integrare oltre l'elemento oggettivo (fatto), anche l'elemento soggettivo del dolo, o che comunque ponga l'Istituto in una situazione di pericolo rispetto alla contestazione della responsabilità di cui al Decreto, ovvero che determinino una lesione qualificabile



come gravissima (v. art. 583, 2° co., Codice Penale) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il dipendente, nel caso di condotta in violazione del Modello di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso per comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Istituto di misure previste dal Decreto, ovvero realizzata in modo da determinare la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Sezione II - Sanzioni applicabili ai dirigenti dipendenti

Art. 15 (Sanzioni applicabili)

Se nell'espletamento di attività il dirigente adotta una condotta ed un comportamento non conformi alle prescrizioni del Modello stesso, ivi compresa l'omessa informativa all'Organismo di Vigilanza, ovvero non esercita un'adeguata direzione e/o vigilanza sui soggetti a lui sottoposti, si provvederanno ad applicare nei confronti del responsabile le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal "contratto collettivo nazionale di lavoro Dirigenza Regioni e autonomie locali" e dalle disposizioni di Legge (ad es. artt. 2118 e 2119 del Codice Civile).

In particolare, saranno applicate le seguenti sanzioni, fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- la sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00, in caso di violazioni del Modello realizzate in modo tale da integrare l'elemento oggettivo (fatto) e l'elemento soggettivo della colpa lieve, ovvero che determinino una situazione di pericolo generico all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, in caso di violazioni del Modello realizzate in modo tale da integrare l'elemento oggettivo (fatto) e l'elemento soggettivo della colpa lieve e della presenza di una o più delle circostanze aggravanti di cui sopra, ovvero che determinino una situazione di pericolo concreto per la integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, in caso di violazioni del Modello realizzate in modo tale da integrare l'elemento oggettivo (fatto) e l'elemento soggettivo della colpa grave, ovvero che determinino una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di sei mesi, in caso di violazioni del Modello realizzate in modo idoneo ad integrare oltre l'elemento oggettivo (fatto), anche l'elemento soggettivo della colpa grave e della presenza di una o più delle circostanze aggravanti di cui sopra ovvero che determinino una lesione grave (v. art. 583, 1° comma, Codice Penale) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- il licenziamento con preavviso, in caso di violazioni del Modello realizzate in modo idoneo ad integrare oltre l'elemento oggettivo (fatto), anche l'elemento soggettivo del dolo, o che comunque ponga l'Istituto in una situazione di pericolo rispetto alla contestazione della responsabilità di cui al Decreto, ovvero che determinino una lesione qualificabile come gravissima (v. art. 583, 2° co., Codice Penale) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- il licenziamento senza preavviso, nel caso di violazione del Modello di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso per comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Istituto di misure previste dal Decreto, ovvero realizzata in modo da determinare una lesione qualificabile come gravissima (v. art. 583, 1° co., Codice Penale)



all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, ovvero la morte.

Sezione III - Sanzioni applicabili agli Amministratori e agli altri soggetti non dipendenti di cui agli artt. 6 e 7

Art. 16 (Sanzioni applicabili)

Qualora sia accertata la commissione di una violazione del presente Modello da parte di uno dei soggetti in discorso, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto, in caso di violazioni del Modello realizzate in modo tale da integrare l'elemento oggettivo (fatto) e l'elemento soggettivo della colpa lieve, sia in presenza sia in assenza delle circostanze aggravanti di cui sopra, ovvero che determinino una situazione di pericolo generico o concreto per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello, in caso di violazioni del Modello realizzate in modo tale da integrare l'elemento oggettivo (fatto) e l'elemento soggettivo della colpa grave, ovvero che determinino una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- la decurtazione degli emolumenti, se stabiliti (altrimenti una sanzione pecuniaria non inferiore nel minimo ad Euro 1.000 e non superiore nel massimo ad Euro 3.000), ovvero del corrispettivo previsto in favore dell'Organo di controllo, fino al 50%, in caso di violazioni del Modello realizzate in modo tale da integrare l'elemento oggettivo (fatto) e l'elemento soggettivo della colpa grave e della presenza di una o più delle circostanze aggravanti di cui sopra, ovvero che determinino una lesione qualificabile come grave (art. 583, comma 1° del Codice Penale) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- la revoca dall'incarico nel caso di violazioni del Modello realizzate in modo idoneo ad integrare oltre l'elemento oggettivo (fatto), anche l'elemento soggettivo del dolo, o che comunque ponga l'ente in una situazione di pericolo rispetto alla contestazione della responsabilità di cui al Decreto, ovvero che determinino una lesione qualificabile come gravissima (v. art. 583, 2° co., Codice Penale) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, ovvero la morte.

TITOLO V

Procedure

Sezione I - Norme comuni

Art. 17 (Contraddittorio)

La Fondazione non potrà adottare alcuna sanzione disciplinare senza aver preventivamente contestato l'addebito al soggetto che abbia commesso violazione del Modello e senza averlo sentito a sua difesa.

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

Art. 18 (Tempestività ed immediatezza)

Ogni sanzione disciplinare deve essere adottata tempestivamente e nel rispetto, laddove applicabili, dei termini indicati dalle norme collettive.

Ogni violazione deve essere contestata con immediatezza.

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'azienda ai sensi del presente Sistema costituiscono procedimenti autonomi ed indipendenti rispetto a questi ultimi, nonché adottabili a prescindere dalla configurazione di reati.

Art. 19 (Odv - Organismo di vigilanza)

L'Odv è privo di potere disciplinare e si limita a dare impulso alla relativa azione segnalando per iscritto, ogniquale volta ne riscontri l'esistenza, le violazioni del Modello agli organi aziendali



specificamente competenti, chiedendo espressamente di essere aggiornato sulle conseguenti ed eventuali iniziative disciplinari da questi assunte.

Sezione II - Procedimenti

Art. 20 (Procedimento per il personale dipendente)

Il processo sanzionatorio disciplinare ha inizio con la segnalazione effettuata alla Direzione Generale:

- dall'Organismo di Vigilanza; in questo caso nasce da quanto rilevato a seguito di una sua attività ispettiva o similare o da una segnalazione acquisita;
- dal Responsabile di funzione o da qualsiasi altro superiore gerarchico altrimenti denominato ("Responsabile"): in questo caso la Direzione Generale provvede ad informare l'Organismo di Vigilanza, il quale potrà effettuare una eventuale ulteriore attività ispettiva.

La Direzione valuta i fatti con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, anche sulla base di eventuali informazioni aggiuntive richieste al Responsabile. A seguito di questa valutazione, qualora non sussistano gli estremi, procederà con l'archiviazione; in caso contrario, passerà alla fase della contestazione della violazione.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dell'addebito dovrà essere effettuata in forma scritta ed i conseguenti provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, nel corso dei quali il lavoratore avrà facoltà di presentare le sue giustificazioni.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante delle associazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato.

La Direzione Generale verifica l'applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, dei regolamenti interni laddove applicabili, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva.

Il dipendente sanzionato avrà facoltà di adire l'autorità giudiziaria ovvero di promuovere la costituzione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato. In tal caso la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia dell'autorità giudiziaria ovvero del Collegio.

L'Organismo di Vigilanza dovrà essere tenuto informato dalla Direzione dell'irrogazione della sanzione e delle eventuali, successive azioni del dipendente

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Art. 21 (Procedimento per i dirigenti dipendenti)

Ove un Dirigente dipendente violasse il modello, chiunque rilevasse tale violazione deve darne informativa all'Organismo di Vigilanza.

Il processo sanzionatorio disciplinare ha inizio con la segnalazione effettuata al Presidente del Consiglio di Amministrazione dall'Organismo di Vigilanza.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione valuta i fatti con il supporto dell'Organismo di Vigilanza. A seguito di questa valutazione, qualora non sussistano gli estremi, procederà con l'archiviazione; in caso contrario, passerà alla fase della contestazione della violazione.

Ai procedimenti sanzionatori nei riguardi dei Dirigenti legati a Fondazione da un rapporto di lavoro subordinato si applicano le garanzie previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dell'addebito dovrà essere effettuata in forma scritta ed i conseguenti provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, nel corso dei quali il lavoratore avrà facoltà di presentare le sue giustificazioni.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante delle associazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato.

La Direzione Generale verifica l'applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, dei regolamenti interni laddove applicabili, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva.



Il dipendente sanzionato avrà facoltà di adire l'autorità giudiziaria ovvero di promuovere la costituzione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato. In tal caso la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia dell'autorità giudiziaria ovvero del Collegio.

L'Organismo di Vigilanza dovrà essere tenuto informato dalla Direzione dell'irrogazione della sanzione e delle eventuali, successive azioni del dipendente

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Art. 22 (Procedimento per gli Amministratori e gli altri soggetti non dipendenti di cui agli artt. 6 e 7)

Ove un Amministratore non legato alla Fondazione da rapporto di lavoro subordinato violasse il modello, chiunque rilevasse tale violazione deve darne informativa all'Organismo di Vigilanza.

Questi, effettuati i necessari accertamenti nel tempo più breve, trasmetterà al Consiglio di Amministrazione ed all'Organo di controllo una relazione contenente le seguenti indicazioni:

- identificazione del soggetto responsabile;
- descrizione della condotta con cui sarebbe avvenuta la violazione e delle previsioni del modello violate;
- documentazione raccolta e altri elementi comprovanti la violazione;
- un'eventuale proposta di sanzione.

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 relazione dell'Organismo di Vigilanza, inviare una comunicazione all'Amministratore interessato. La comunicazione deve essere effettuata per iscritto e deve contenere gli estremi della condotta contestata e delle previsioni del modello che sarebbero state violate, dando facoltà all'interessato di formulare rilievi e/o deduzioni di confutazione.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione deve inoltre convocare il Consiglio, in tempo utile affinché l'adunanza si tenga entro trenta giorni dalla ricezione della relazione dell'Organismo di Vigilanza. Nel corso di questa adunanza, alla quale dovrà essere invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, dovrà essere disposta l'audizione dell'interessato, che potrà anche presentare le proprie controdeduzioni. Qualora non fossero necessari ulteriori accertamenti, e l'esito comprovasse l'avvenuta violazione, il Consiglio determinerà la sanzione da applicarsi e ne fornirà la motivazione.

Qualora necessitassero invece ulteriori accertamenti, il Presidente convocherà il Consiglio per un'adunanza da tenersi entro trenta giorni; quest'ultima dovrà concludersi o con l'archiviazione o con l'irrogazione della sanzione.

Copia della delibera viene trasmessa all'Odv, il quale può comunicare il proprio dissenso motivato rispetto alla sanzione proposta dal CdA.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione, mutatis mutandis, anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente dell'Organo di revisione, nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

Art. 23 (Collaboratori esterni Consulenti e Partner)

Ove un collaboratore esterno violasse il Modello, chiunque rilevasse tale violazione deve darne informativa all'Organismo di Vigilanza.

Questi, effettuati i necessari accertamenti nel tempo più breve, trasmetterà al Responsabile della funzione che gestisce il rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente le seguenti indicazioni:

- identificazione del soggetto responsabile;
- descrizione della condotta con cui sarebbe avvenuta la violazione e delle previsioni del Modello violate;
- la documentazione raccolta e gli altri elementi comprovanti la violazione;



- un'eventuale proposta di sanzione.

La funzione citata deve, entro sette giorni lavorativi dalla ricezione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, inviare una comunicazione al collaboratore interessato. La comunicazione deve essere effettuata per iscritto e deve contenere gli estremi della condotta contestata e delle previsioni del Modello che sarebbero state violate, dando facoltà all'interessato di formulare rilievi e/o deduzioni di confutazione entro sette giorni dalla ricezione.

Trascorso detto termine, tale funzione, valutate anche le controdeduzioni, comunicherà all'interessato ed all'Organismo di Vigilanza l'esito della procedura e l'eventuale irrogazione della sanzione ritenuta adeguata.

La Direzione provvederà quindi all'effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

La Fondazione applicherà le procedure interne previste in caso di risoluzione contrattuale. Dell'eventuale irrogazione della sanzione dovranno essere informati, oltre all'Organismo di Vigilanza, anche il Consiglio di Amministrazione e l'Organo di controllo.

TITOLO VI

Norme speciali

Art. 24 (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 cod. civ.

Art. 25 (Clausole contrattuali per collaboratori e terzi)

Al fine di favorire l'efficace attuazione del Modello ed il suo pieno rispetto, nei contratti stipulati da Fondazione con collaboratori a qualsiasi titolo, agenti, partner, 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 osservare le prescrizioni del Modello di loro eventuale pertinenza, e in tal caso espressamente indicate, nonché l'automatica risoluzione del rapporto in caso di inadempimento alle suddette prescrizioni.