Fondazione “Bandera-Vezzoli” Onlus

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

D.lgs. 231/2001

Sistema Disciplinare

ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
00	18/12/2014	Prima Emissione	Consiglio di Amministrazione
01	12/12/2023	Aggiornamento	Consiglio di Amministrazione

INDICE:

1. PREMESSA 4
1.3 Contenuto e destinatari del Sistema disciplinare 4

2. MISURE APPLICABILI 5
2.1 Lavoratori dipendenti 5
2.2 Amministratori 6
2.3 Revisore 6
2.4 Soggetti Esterni (collaboratori esterni, partner, fornitori) 6
2.5 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza 6

3. ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI 7

1. PREMESSA

L'art. 6, comma 2, lettera e) del D.Lgs. 231/2001 prescrive che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo debbano "introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello", rendendo tale sistema elemento essenziale dello stesso, in quanto strumento necessario a garantirne l'efficace attuazione, come espressamente stabilito dal successivo art. 7 comma 4, lettera b) del Decreto.

Il Sistema Disciplinare ha una funzione preventiva che comporta, in caso di inosservanza del Modello e del Codice Etico, l'attivazione di un meccanismo sanzionatorio interno, tempestivo ed immediato, nonché l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescindendo dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Fondazione Bandera Vezzoli ONLUS (di seguito anche "FONDAZIONE BANDERA VEZZOLI" o "Fondazione") ha provveduto ad adottare il presente sistema disciplinare secondo quanto previsto dal D.lgs. 231/2001 e sulle indicazioni delle associazioni di categoria, tenendo conto delle pronunce giurisprudenziali in materia.

Le sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare hanno la stessa natura delle disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e sue successive modifiche, nonché delle sanzioni disciplinari previste dal Contratto Collettivo Nazionale applicabile.

L'individuazione della sanzione avviene secondo il principio di adeguatezza e proporzionalità ed in relazione alla gravità del reato o, comunque, della violazione commessa ed assicurando, nei casi previsti dalla legge e dal CCNL, il coinvolgimento del soggetto interessato, cui è garantita la possibilità di giustificare il suo comportamento successivamente alla contestazione dell'addebito, anche mediante la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Si riportano di seguito i principali riferimenti normativi del presente Sistema Disciplinare:

- art. 7 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), art. 2104 del c.c. (diligenza del prestatore di lavoro), art. 2105 del c.c. (obbligo di fedeltà), art. 2106 c.c. (sanzioni disciplinari) art. 2118 c.c. (recesso dal contratto) e art. 2119 c.c. (recesso per giusta causa);
- art. 1176 c.c. (diligenza nell'adempimento), 1218 c.c. (responsabilità del debitore) e 1456 (clausola risolutiva espressa);
- art. 1382 c.c. (effetti della clausola penale) e l'art. 1456 (clausola risolutiva espressa);
- disposizioni del contratto collettivo applicabile (Contratto Collettivo Nazionale ENTI LOCALI);
- norme relative a salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 20 D.lgs. 81/08);
- Legge 179/2017 ed il D.lgs. 24/2023 (whistleblowing).

Il presente Sistema Disciplinare è diffuso a tutti i destinatari anche mediante affissione nelle bacheche aziendali.

1.3 Contenuto e destinatari del Sistema disciplinare

Il presente Sistema Disciplinare riporta:

- i fatti che sono considerati rilevanti dal punto di vista disciplinare;
- le relative sanzioni, in armonia con le norme di legge ed il CCNL di riferimento;
- le modalità di contestazione e irrogazione delle sanzioni.

I soggetti a cui si applicano le sanzioni individuate nel presente Sistema Disciplinare sono:

- lavoratori dipendenti (che non rivestono la funzione di dirigente);
- membri del Consiglio di Amministrazione;
- soci;
- revisore;

- soggetti esterni che agiscono per conto della Fondazione (es: lavoratori autonomi, lavoratori parasubordinati, fornitori, professionisti, etc.).

2. MISURE APPLICABILI

2.1 Lavoratori dipendenti

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti nel rispetto delle norme del Codice Civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e dell'art. 58 CCNL di riferimento potranno essere:

a) **richiamo verbale;**
b) **ammonizione scritta;**
c) **multa fino all'importo di tre ore di retribuzione;**
d) **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni;**
e) **licenziamento.**

Ad integrazione delle condotte già riportate nei CCNL si considerano sanzionabili, ai sensi del presente Sistema Disciplinare e nel rispetto delle norme del Codice Civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e del CCNL applicabile, altresì le seguenti condotte:

- *inosservanza dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico adottato dalla Fondazione;*
- *inosservanza delle procedure, dei protocolli (generali e specifici), dei regolamenti previsti e richiamati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;*
- *inosservanza degli obblighi di documentazione delle attività previste dalle procedure richiamate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per i processi a rischio;*
- *omissione degli obblighi derivanti dall'art. 20 del D.lgs. 81/08 in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;*
- *ostacolo o elusione dei controlli dell'Organismo di Vigilanza, impedimento dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati;*
- *omessa informativa all'Organismo di Vigilanza nonché all'organo dirigente relativamente a flussi informativi specificati nel Modello;*
- *omessa segnalazione delle inosservanze o irregolarità commesse da altri lavoratori e da soggetti apicali;*
- *violazione delle misure adottate dalla Fondazione a tutela del segnalante degli illeciti ai sensi della Legge 179/2017 e del D.lgs. 24/2023 (whistleblower), che si sostanzia nella violazione delle misure di tutela garantite al segnalante, oppure nell'effettuazione (dolosa o gravemente colposa) di segnalazioni tendenziose, o che si rivelino infondate.*

La tipologia e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno commisurate, ai sensi di quanto previsto dal Sistema Disciplinare, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, avuto riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Le contestazioni, che daranno luogo all'applicazione di sanzioni diverse dal semplice richiamo verbale, devono essere necessariamente effettuate in forma scritta, in modo da garantirne la tracciabilità dell'applicazione garantendo altresì la tracciabilità dei precedenti a carico del soggetto sanzionato.

2.2 Amministratori

Agli amministratori potranno essere applicate le seguenti sanzioni, in misura proporzionale alla gravità dell'infrazione commessa:

- richiamo verbale;
- revoca dell'incarico per giusta causa.

In conformità alle disposizioni del Codice civile, si individua nella revoca per giusta causa di cui agli articoli 2383, comma 3, e 2400, comma 2, la sanzione da prevedere per le infrazioni di maggiore gravità, quelle cioè che costituiscono la compromissione del rapporto fiduciario tra l'amministratore o i soci.

Il potere disciplinare nei confronti di uno o più amministratori è in capo all'intero Consiglio di Amministrazione che, nel rispetto delle norme del Codice Civile e dello Statuto societario e loro successive modifiche, è chiamato a decidere in merito alla eventuale revoca o azione di responsabilità nei confronti degli stessi.

Le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori specificate al paragrafo 2.1.
La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili devono tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

2.3 Revisore

Nei confronti del Revisore si applicano le sanzioni disciplinari previsti per gli amministratori, con competenza del Consiglio di Amministrazione per le decisioni circa l'irrogazione delle sanzioni nel rispetto delle norme del Codice Civile, dello Statuto societario e del D.lgs. 39/10.
Va in particolare evidenziato che qualora il CdA dovesse deliberare la revoca per giusta causa dovrà essere seguito l'iter previsto dall'art. 13 comma 3 D.lgs. 39/10 e sue successive modifiche.

2.4 Soggetti Esterni (collaboratori esterni, partner, fornitori)

Qualora i comportamenti in violazione del Modello o del Codice Etico fossero posti in essere da lavoratori autonomi, fornitori o altri soggetti che operano in forza di contratti per conto di FONDAZIONE BANDERA VEZZOLI, si applicherà la risoluzione del contratto ex articolo 1456 c.c.
Nei confronti di tali soggetti, non essendo essi lavoratori dipendenti, non sussiste alcun potere disciplinare da parte dei vertici della Fondazione, salvo il potere di quest'ultima di intervenire sulla base del contratto attenendosi a quanto previsto dal codice civile.
Le sanzioni dovranno corrispondere a quanto previsto dalle clausole contrattuali e dalla legge (es: clausole risolutive espresse che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico ex art. 1456 c.c. ove applicabili e/o comminazione di penali ex art. 1382 c.c.).

2.5 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Eventuali provvedimenti da adottare nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza a fronte di comportamenti posti in essere in violazione del Codice Etico e/o del Modello saranno di competenza del

Consiglio di Amministrazione. In caso di gravi violazioni, il fatto potrà considerarsi giusta causa di revoca dell'incarico salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari eventualmente previste dai contratti in essere.

3. ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Qualora la notizia di un comportamento contrario alle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, giunga direttamente all'Organismo di Vigilanza, lo stesso procede con l'apertura di una fase istruttoria volta a verificare la veridicità o la fondatezza delle violazioni rilevate direttamente o segnalate da terzi.
L'OdV prende in esame tutte le segnalazioni al fine di verificare la fondatezza della notizia e avvia l'istruttoria.
Nella fase d'istruttoria l'OdV può richiedere informazioni, documenti e dati alle varie funzioni aziendali. A conclusione della stessa, l'OdV elabora le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione, alle cause e alle eventuali necessità di interventi correttivi al Modello.

In relazione al soggetto che ha commesso l'infrazione l'OdV trasmette l'esito dell'istruttoria ai seguenti organi:

- in caso di violazioni commesse da lavoratori dipendenti, al datore di lavoro, all'organo dirigente al quale il medesimo lavoratore fa capo e, per conoscenza, al responsabile risorse umane che, su indicazione e richiesta dei suddetti organi, darà avvio alla procedura di irrogazione della sanzione;
- in caso di violazioni commesse dai membri del consiglio di amministrazione, dal revisore all'intero Consiglio di Amministrazione ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse da soggetti esterni all'organo dirigente con il quale, per competenza funzionale, tali soggetti intrattengono le relazioni inerenti al rapporto contrattuale in essere con FONDAZIONE BANDERA VEZZOLI e che darà avvio alla procedura di irrogazione delle sanzioni.