

**Fondazione CASA SERENA ~ LEFFE Onlus**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

SISTEMA DISCIPLINARE

*Rev. 04 del 23/10/2019 Pagina 1 di 9*

---

**Modello di organizzazione, gestione e controllo**

**- Sistema Disciplinare -**

---

Documento Pubblico

*I documenti "Pubblici" possono circolare liberamente all'interno e all'esterno della Fondazione.*

Rev. 1	Approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 30.01.2013	
Rev. 2	Approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 26/02/2014	
Rev. 3	Approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 27/06/2016	
Rev. 4	Approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 23/10/2019	Il Presidente Paola Maria Merelli

# **Fondazione CASA SERENA ~ LEFFE Onlus**

## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

### **SISTEMA DISCIPLINARE**

*Rev. 04 del 23/10/2019 Pagina 2 di 9*

## **SOMMARIO**

1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	3
2. SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI CHE NON RIVESTONO LA QUALIFICA DI DIRIGENTI.....	4
3.SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	7
4. SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI .....	8
5.SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO.....	8
6.SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	9
7. SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI CHE AGISCONO PER CONTO DELLA FONDAZIONE (FORNITORI E COLLABORATORI) .....	9

# Fondazione CASA SERENA ~ LEFFE Onlus

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

### SISTEMA DISCIPLINARE

Rev. 04 del 23/10/2019 Pagina 3 di 9

## SISTEMA DISCIPLINARE

### 1. Funzione del sistema disciplinare

Aspetto essenziale per l'effettività ed efficacia del Modello di Organizzazione, gestione e controllo è la predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto 231/01 e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello e dal Codice Etico.

Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione debbano "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Anche l'art. 7, comma 4, lettera b) stabilisce che l'efficace attuazione del Modello richiede anche "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Il Sistema Disciplinare:

- è diversamente strutturato a seconda dei soggetti a cui si rivolge e soprattutto alle mansioni svolte da quest'ultimi;
- individua in maniera puntuale secondo i casi le sanzioni da applicarsi per il caso di infrazioni, violazioni, elusioni;
- prevede una procedura di accertamento per le suddette violazioni, nonché un'apposita procedura di irrogazioni per le sanzioni;
- introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione.

E' rivolto essenzialmente a:

- tutti coloro che svolgono per Fondazione funzione di rappresentanza, amministrazione, o direzione;
- coloro che per le loro funzioni sono dotate di autonomia finanziaria e gestionale;
- in generale a tutti i dipendenti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Fondazione in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello possano determinare. Il Sistema Disciplinare è reso pubblico e diffuso mediante affissione.

# Fondazione CASA SERENA ~ LEFFE Onlus

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

### SISTEMA DISCIPLINARE

*Rev. 04 del 23/10/2019 Pagina 4 di 9*

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello 231/01, compromette il rapporto fiduciario tra la Fondazione ed i propri amministratori, soci, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori, partner commerciali e finanziari.

#### **2. Sistema sanzionatorio nei confronti dei dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti**

La violazione da parte dei dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti di disposizioni contenute nel Modello, o nei documenti ad esso collegati, costituisce illecito disciplinare che, conformemente a quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e dalle norme di Legge in materia, dà luogo all'avvio di un procedimento disciplinare ad esito del quale, nel caso di verificata responsabilità del dipendente, viene emesso un provvedimento disciplinare avente contenuto ed effetti sanzionatori.

Il procedimento ed i provvedimenti disciplinari di cui sopra sono regolati dall'art. 7 legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento (CCNL Enti Locali). Dovranno inoltre essere applicate le norme previste dal codice civile tra le quali artt. 2104, 2105, 2106 e seguenti.

Al dipendente che sia deferito a procedimento disciplinare deve essere garantita la preventiva contestazione dell'addebito ed il diritto di difesa, in analogia con quanto previsto dall'art. 7, Legge n.300/1970.

**Art. 7 legge 20 maggio 1970 n. 300:** Le norme disciplinari relative alle sanzioni alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa

<b>Fondazione CASA SERENA ~ LEFFE Onlus</b>
<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b>

SISTEMA DISCIPLINARE
----------------------

<i>Rev. 04 del 23/10/2019 Pagina 5 di 9</i>
---

non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possano essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

#### **Art. 2104 c.c.: Diligenza del prestatore di lavoro**

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale (1176). Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

#### **Art. 2105 c.c.: Obbligo di fedeltà**

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

#### **Art. 2106 c.c.: Sanzioni disciplinari:**

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione (e in conformità delle norme corporative) (art. 97).

# **Fondazione CASA SERENA ~ LEFFE Onlus**

## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

### **SISTEMA DISCIPLINARE**

*Rev. 04 del 23/10/2019 Pagina 6 di 9*

Le sanzioni previste dal CCNL di riferimento si distinguono in:

- **rimprovero verbale;**
- **rimprovero scritto (censura);**
- **multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione;**
- **sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino ad un massimo di dieci giorni;**
- **licenziamento disciplinare.**

Ad integrazione delle condotte già riportate nel CCNL si considerano sanzionabili, ai sensi del presente Codice 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 contratto collettivo applicabile e loro successive modifiche, le seguenti condotte:

- inosservanza delle procedure, dei protocolli (generali e specifici), dei regolamenti previsti e richiamati nel Modello diretti ad attuare le decisioni e la formazione della società in relazione ai reati da prevenire;
- inosservanza delle procedure per la gestione delle risorse finanziarie;
- inosservanza degli obblighi di documentazione delle attività previste dalle procedure, dai protocolli (generali e specifici) e dai regolamenti previsti e richiamati nel Modello per i processi a rischio;
- inosservanza dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico;
- inosservanza delle norme di comportamento definite nelle procedure, nelle istruzioni operative e nei manuali operativi;
- 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'OdV, impedimento dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati ai controlli;

# **Fondazione CASA SERENA ~ LEFFE Onlus**

## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

### SISTEMA DISCIPLINARE

*Rev. 04 del 23/10/2019 Pagina 7 di 9*

- omessa informativa all'OdV 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 società a tutela del segnalante degli illeciti (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 comunque si rivelino infondate.

La scelta circa il tipo e l'entità della sanzione da applicarsi di volta in volta sono valutati e determinati avendo riguardo ad elementi quali l'intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza e/o imprudenza e/o imperizia dimostrate, la rilevanza degli obblighi violati e/o del danno e/o del grado di pericolo cagionato all'azienda, la sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, il concorso nell'illecito di più dipendenti in accordo tra loro nel rispetto del generale principio di gradualità e di proporzionalità.

L'accertamento degli illeciti disciplinari, i conseguenti procedimenti e provvedimenti sanzionatori restano di competenza degli Organi e delle funzioni aziendali competenti, ancorché ne debba essere data pronta comunicazione all'OdV.

Il dettaglio delle sanzioni disciplinari di cui sopra viene riportato nell'Allegato 1 del presente documento.

### **3.Sistema sanzionatorio nei confronti dei dirigenti**

Il mancato rispetto delle regole del Modello tiene conto della natura fiduciaria di tale rapporto di lavoro. Nei confronti dei dirigenti, i quali abbiano posto in essere violazioni delle prescrizioni del Modello, l'ente adotterà (nei confronti del soggetto interessato) quanto previsto dalla legge, dal Codice Civile e dal CCNL applicabile; nonché le eventuali ulteriori normative speciali applicabili. Nel caso in cui la violazione del Modello dovesse portare il venir meno del rapporto fiduciario con l'ente, la sanzione è individuata nel licenziamento per mancanze.

# **Fondazione CASA SERENA ~ LEFFE Onlus**

## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

### **SISTEMA DISCIPLINARE**

*Rev. 04 del 23/10/2019 Pagina 8 di 9*

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Fondazione può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

L'OdV deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all'applicazione delle eventuali sanzioni emesse.

#### **4. Sistema sanzionatorio nei confronti degli amministratori**

In caso di violazione del Modello da parte degli amministratori, l'OdV ne informerà il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale/Collegio Tecnico Contabile, se presente, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa (Richiamo e intimazione a conformarsi e/o sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate).

Nell'ipotesi in cui sia disposto il rinvio a giudizio di Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Fondazione, si procederà alla convocazione del Consiglio di Amministrazione/Collegio Sindacale per deliberare in merito alla opportunità della sospensione/revoca del mandato.

#### **5. Sistema sanzionatorio nei confronti degli organi di controllo**

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Consiglio di Amministrazione della notizia di un'avvenuta violazione del Modello e del Codice Etico commessa da parte dei membri del Collegio Tecnico Contabile. Il Consiglio di Amministrazione, procederà agli opportuni provvedimenti. Le sanzioni irrogabili possono essere, a seconda della gravità delle inosservanze, le stesse previste per gli amministratori.



<b>Fondazione CASA SERENA ~ LEFFE Onlus</b>
<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b>
SISTEMA DISCIPLINARE
<i>Rev. 04 del 23/10/2019 Pagina 9 di 9</i>

#### **6. Sistema Sanzionatorio 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 dell'Organo Amministrativo. 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.

#### **7. Sistema sanzionatorio nei confronti dei soggetti esterni che agiscono per conto della Fondazione (fornitori e collaboratori)**

Qualora si riscontrassero condotte contrastanti con le disposizioni del Modello e del Codice Etico, poste in essere da soggetti esterni alla Fondazione quali fornitori, collaboratori, consulenti, gli stessi saranno destinatari di censure scritte e/o, nei casi di maggiore gravità e sulla base delle disposizioni di legge applicabili, di atti di recesso e risoluzione dei contratti per giusta causa, con ogni eventuale conseguenza anche sotto il profilo risarcitorio qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Fondazione, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.