



“SISTEMA DISCIPLINARE”

Approvazione: Consiglio di Amministrazione



INDICE

1	PREMESSA	3
1.1	Revisioni.....	3
2	PRINCIPI E REGOLE GENERALI.....	4
3	AZIONI DISCIPLINARI A CARICO DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI	7
4	AZIONI DISCIPLINARI A CARICO DEI LAVORATORI DIPENDENTI.....	8
5	AZIONI DISCIPLINARI A CARICO DEI COLLABORATORI.....	10
6	AZIONI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI TERZI FORNITORI DI BENI E SERVIZI	11
7	AZIONI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI DESTINATARI DEI CONTRIBUTI	12

1 Premessa

Le prescrizioni del Modello e i protocolli elaborati per la prevenzione dai rischi dei reati presupposto, sono stabiliti e introdotti nella Fondazione sulla base del potere regolamentare del Consiglio Generale e del Consiglio di Amministrazione che possono, ciascuno per quanto di propria competenza, disporre regole e sanzioni per i membri degli Organi, lavoratori dipendenti e collaboratori esterni (Personale) e terzi, per i quali la fonte degli obblighi e delle sanzioni sarà costituita dallo stesso contratto/convenzione stipulato con la Fondazione.

Il Modello Organizzativo prevede un Sistema Disciplinare per la violazione delle regole di condotta stabilite nei Protocolli finalizzati alla prevenzione dei reati presupposto.

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

Simili violazioni ledono infatti il rapporto di fiducia instaurato con la Fondazione e comportano di conseguenza azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

L'Ente quindi, prima di agire, non attende il termine del procedimento penale eventualmente in corso.

I principi di tempestività ed immediatezza dell'irrogazione della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliato ritardare l'applicazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale.

1.1 Revisioni

N° Rev.	Data rev.	Note
1.1	01/12/2016	P.V. CA n.309 - Prima emissione
2.0	13/04/2018	P.V. CA n.334 – modifiche conseguenti all'introduzione di nuovi reati nel D.lgs.n.231/2001, all'introduzione di nuova normativa in materia di whistleblowing oltre al cambiamento della struttura e funzionamento organizzativo.

2 Principi e Regole Generali

L'Ente, in attuazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera b), del Decreto, ha individuato le regole per l'applicazione delle sanzioni.

Il Sistema Disciplinare individua e disciplina:

- a) modalità di acquisizione della notizia dell'inosservanza;
- b) soggetti incaricati della verifica preliminare;
- c) poteri di acquisizione degli elementi utili ad accertare la violazione;
- d) sanzioni;
- e) modalità per la contestazione della violazione e la difesa;
- f) poteri di decisione.

È fatto divieto di adottare misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni.

Il presente Sistema Disciplinare, che è pubblicato all'interno del portale interno (Intranet) della Fondazione, definisce misure coercitive per il mancato rispetto delle norme interne e prevede:

- proporzionalità delle sanzioni, ovvero commisurazione della sanzione al grado di colpevolezza, alla rilevanza degli obblighi violati, alla potenzialità del danno e al livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato;
- principio del contraddittorio, ovvero coinvolgimento del soggetto interessato;
- specifiche tipologie di sanzioni a carico dei destinatari (richiamo formale, dichiarazione nei verbali, sanzione pecuniaria, revoca per giusta causa);
- sanzioni per chi viola le misure di tutela a favore di coloro che effettuano segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del modello organizzativo;
- attribuzione di competenze specifiche in materia di irrogazione delle sanzioni.

Nella valutazione della sanzione da applicare dovranno essere considerati i seguenti parametri:

- esistenza e rilevanza (anche all'esterno) delle conseguenze negative derivanti alla Fondazione dalla violazione del Modello;
- intenzionalità del comportamento e grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo e ogni altra modalità dell'azione;
- gravità del danno o del pericolo cagionato alla Fondazione;
- pluralità delle eventuali violazioni e ripetizione delle stesse da parte di chi è stato sanzionato;
- tipologia del rapporto instaurato con il soggetto che pone in essere la violazione (rapporto di collaborazione, di consulenza, rapporto organico, di lavoro subordinato, etc.);
- attività svolte dal lavoratore e/o posizione funzionale di colui che viola il modello;
- altre particolari circostanze che accompagnino l'illecito disciplinare.

Le regole sopra indicate dovranno essere conformi alle leggi vigenti, alle quali il potere del Consiglio Generale e del Consiglio di Amministrazione rimangono ovviamente subordinati.

La sorveglianza del Modello adottato dalla Fondazione è demandata all'Organismo di Vigilanza che, nell'esercizio delle proprie funzioni, è chiamato a verificare eventuali violazioni del Modello stesso.

All'Organismo di Vigilanza dovranno essere indirizzate segnalazioni da parte di ogni Destinatario del Modello su eventuali infrazioni:

- posta raccomandata indirizzata a: ufficio del **Presidente dell'Organismo di Vigilanza della Fondazione Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo**;
- con posta elettronica certificata PEC indirizzata a : segnalazioni@pec.fondazionecariparo.it.

Le segnalazioni all'indirizzo di posta elettronica certificata, effettuate da parte del personale, vanno inviate dall'indirizzo di posta elettronica personale.

Una volta rilevate le infrazioni direttamente, o ricevute le segnalazioni, l'Organismo di Vigilanza eseguirà un'istruttoria sul fondamento, sulle cause e sulle eventuali possibilità di risoluzione degli effetti negativi dell'infrazione e su tutto ciò che possa essere utile per prevenire il rischio dei reati presupposto.

L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere documenti e informazioni alle varie funzioni per avere dati, elementi e quanto di necessità per formare un quadro il più chiaro possibile di ogni posizione concernente infrazioni.

Nel caso sia ritenuta fondata la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza trasmetterà la documentazione corredata da un parere scritto all'Organo competente, e al Datore di Lavoro D.lgs. n. 81/08 in materia di inosservanze che incidano sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro. Fornirà indicazioni per l'azione correttiva o gli opportuni suggerimenti per l'intervento di competenza da assumere e, ove previsto, perché sia attivata l'azione disciplinare con il procedimento da parte dell'Organo competente.

È fatto divieto a chiunque abbia competenze sanzionatorie l'adozione di qualsiasi misura ritorsiva o discriminatoria, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A chi viola le misure di tutela a favore di coloro che effettuano segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del modello organizzativo vengono applicate le sanzioni previste dagli articoli successivi a seconda del ruolo ricoperto.

Alle medesime sanzioni è sottoposto chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Sono destinatari delle sanzioni: i destinatari del Modello (componenti degli organi della Fondazione, personale della Fondazione, coloro che forniscono beni e servizi alla Fondazione e,

esclusivamente per il Codice Etico e Comportamentale, i destinatari dei contributi erogati dalla Fondazione) e ogni altro soggetto che a qualunque titolo entri in rapporto con la Fondazione, in quanto per tale fatto divenga obbligato all'osservanza del Modello. Le sanzioni si applicano anche nel caso di realizzazione di attività di elusione o ostacolo ai compiti di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

Sono destinatari delle sanzioni anche tutti i soggetti incaricati alla tutela della sicurezza e la salute dei lavoratori. Per il procedimento sanzionatorio e le sanzioni da irrogare dovrà farsi riferimento ai rapporti in essere con la Fondazione e alla posizione da questi ricoperta.

Per le sanzioni nei confronti del Presidente, dei Componenti del Consiglio Generale, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale è competente a decidere il Consiglio Generale.

Per le sanzioni nei confronti del Segretario Generale e del Personale e dei terzi, è competente il Consiglio di Amministrazione.

La Fondazione ha cura di comunicare il Sistema Disciplinare ai destinatari, evidenziando le possibili conseguenze della violazione del Modello. La pubblicazione è effettuata all'interno del Sito Istituzionale e della Intranet dell'Ente.

La Fondazione comunica formalmente che ha adottato il Modello e il relativo Sistema Disciplinare a tutti i soggetti terzi con i quali siano instaurati rapporti, in base ai quali i terzi siano chiamati ad adempiere a specifiche disposizioni del Modello.

Chiunque contravvenga alle disposizioni del Modello, è tenuto a risarcire gli eventuali danni diretti o indiretti comunque derivati alla Fondazione, indipendentemente dalla sanzione disciplinare che potrà essere applicata.

3 AZIONI DISCIPLINARI a CARICO dei COMPONENTI DEGLI ORGANI

Il Consiglio Generale esercita il potere disciplinare nei confronti del Presidente, dei Componenti del Consiglio Generale, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, prevedendo le sanzioni per il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

Il Consiglio di Amministrazione esercita il potere disciplinare nei confronti del Segretario Generale.

Le sanzioni che dovranno essere applicate ai componenti degli Organi che violino le disposizioni del Modello sono costituite da:

- a) richiamo formale scritto che censuri la violazione delle disposizioni del Modello e intimazione di conformarsi al Modello stesso;
- b) dichiarazione nei verbali della seduta dell'Organo di appartenenza, e del Consiglio di Amministrazione nel caso del Segretario Generale;
- c) sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte la medaglia di presenza;
- d) revoca dalla carica con effetto immediato per violazioni di particolare gravità, tali da compromettere il rapporto fiduciario, costituendo il fatto giusta causa.

Le sanzioni saranno applicate dall'Organo competente secondo il procedimento definito in Regolamento.

E' fatta salva l'azione sociale di responsabilità da parte della Fondazione prevista dal Codice Civile e ogni correlata azione di richiesta di risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali derivanti dalle infrazioni contestate.

4 AZIONI DISCIPLINARI a CARICO dei LAVORATORI DIPENDENTI

Il Consiglio di Amministrazione esercita il potere disciplinare nei confronti dei lavoratori dipendenti, prevedendo le sanzioni per il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

Le sanzioni disciplinari a carico dei lavoratori della Fondazione possono e devono essere applicate per l'effetto del combinato disposto degli articoli 2104 c.c. e 7, co. 4 lett. b) D.Lgs. 231/01.

Le sanzioni che saranno applicate saranno quelle previste dal CCNL vigente per i lavoratori del settore terziario. Ricorrendo la trasgressione, il Consiglio di Amministrazione o l'organo delegato alla formulazione della contestazione dovrà uniformarsi rigorosamente alla disciplina prevista all'art. 7 L. 300/70.

Le sanzioni previste, in relazione alla gravità delle circostanze accertate, sono:

- a) Richiamo verbale;
- b) Ammonizione scritta;
- c) Multa prevista dal CCNL in vigore al momento dell'infrazione;
- d) Sospensione dal lavoro e dalla relativa retribuzione nei limiti previsti dal CCNL in vigore al momento dell'infrazione;
- e) Licenziamento in caso di grave inadempimento ai protocolli del Modello, tale da incrinare il rapporto fiduciario, o in caso di tentativo o commissione di reati presupposto.

Il Consiglio di Amministrazione non potrà applicare alcun provvedimento disciplinare se non sarà stata preventivamente contestata per iscritto specificamente l'indicazione espressa del fatto che vi ha dato causa, e comunque se non siano trascorsi giorni 30 dalla contestazione stessa, nel corso dei quali il dipendente potrà essere sentito e avrà facoltà di presentare la propria difesa anche scritta. Il provvedimento disciplinare irrogato dovrà essere motivato e comunicato per iscritto al domicilio del dipendente a mezzo raccomandata a.r. o PEC.

Le sanzioni a carico dei Dirigenti saranno comminate dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto delle disposizioni normative previste dal Contratto Collettivo Nazionale per i Dirigenti dello specifico settore.

I provvedimenti disciplinari che dovranno essere disposti dal Consiglio di Amministrazione, in relazione alla gravità delle circostanze accertate, sono:

- a) richiamo scritto alla corretta osservanza ed applicazione del Modello, quale specifico obbligo contrattuale;
- b) sospensione qualora l'istruttoria accerti infrazioni la cui gravità per il livello di inosservanza del Modello sia tale da non incidere sul rapporto fiduciario con la Fondazione;
- c) risoluzione del rapporto quando le infrazioni al Modello adottato dalla Fondazione siano di rilevante gravità e dimostrino l'intenzionalità, tali da incidere sul rapporto fiduciario con la Fondazione e quindi costituendo grave inadempimento dei doveri del Dirigente.



Le violazioni al Modello e alla sua applicazione dovranno essere specificamente contestate per iscritto su disposizione del Consiglio di Amministrazione osservando scrupolosamente le procedure normativamente previste dal contratto dei Dirigenti del settore.

Il diritto alla difesa della persona alla quale è rivolta la contestazione dovrà essere sempre assicurato nelle forme di legge, questa dovrà essere sentita ovvero potrà presentare difese anche scritte nel periodo di tempo di giorni 30 dalla data di ricevimento della contestazione con raccomandata con ricevuta di ritorno o PEC.

Il provvedimento disciplinare irrogato dovrà essere motivato e comunicato per iscritto al domicilio del dipendente a mezzo raccomandata a.r. o PEC.

È nullo il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c..

È in ogni caso onere del datore di lavoro dimostrare la fondatezza delle misure adottate.

5 AZIONI DISCIPLINARI a CARICO dei COLLABORATORI

Il Consiglio di Amministrazione esercita il potere disciplinare nei confronti dei terzi legati da vincolo contrattuale con la Fondazione, prevedendo le sanzioni dirette a punire i soggetti esterni per il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

Nel contratto dovrà essere inserita la clausola nella quale è prevista l'informativa dell'adozione da parte della Fondazione del Modello e la messa a disposizione della relativa documentazione per quanto concerne il rapporto instaurato, al fine dell'osservanza del Modello stesso, per le parti di competenza, nello svolgimento del rapporto contrattuale.

Nel contratto deve essere formalizzato l'obbligo di osservanza del Modello al quale il collaboratore dovrà uniformarsi, sottoscrivendo per accettazione e presa d'atto dell'obbligazione specifica.

Nel contratto dovrà essere inserita una clausola espressa che configuri come inadempimento ogni fatto ed evento che comporti la inosservanza o la violazione del Modello.

L'inosservanza o le violazioni del Modello comporteranno l'applicazione, in relazione alla gravità dei fatti, di sanzioni.

Le sanzioni applicabili sono:

- richiamo scritto e intimazione a conformarsi ai protocolli del Modello entro un termine fissato, con espressa riserva di richiesta di risarcimento dei danni che l'evento possa aver determinato nel caso in cui l'inosservanza o la violazione non sia grave;
- pagamento di una penale, con espressa riserva di richiesta di risarcimento dei danni che l'evento possa aver determinato;
- risoluzione del contratto nel caso in cui l'inosservanza o la violazione del Modello, dei protocolli e delle forme di verifica e controllo sia ritenuta grave e tale da non permettere la prosecuzione del rapporto, con espressa riserva di richiesta di risarcimento dei danni che l'evento possa aver determinato.

Su disposizione del Consiglio di Amministrazione, l'infrazione dovrà essere contestata formalmente per iscritto a mezzo raccomandata a.r. o PEC al soggetto trasgressore specificando i fatti che vi hanno dato causa con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo.

Il Consiglio di Amministrazione non potrà irrogare alcuna sanzione se non sarà stata preventivamente contestata l'infrazione per iscritto specificando il fatto che vi ha dato causa, e comunque se non siano trascorsi giorni 30 dalla contestazione stessa, nel corso dei quali il terzo dovrà essere sentito e avrà facoltà di presentare la propria difesa anche scritta.

L'irrogazione della sanzione sopra descritta dovrà essere motivata e comunicata per iscritto al domicilio del terzo trasgressore a mezzo raccomandata a.r. o PEC.

6 AZIONI DISCIPLINARI nei CONFRONTI di TERZI FORNITORI DI BENI E SERVIZI

Il Consiglio di Amministrazione esercita il potere disciplinare nei confronti dei terzi legati da vincolo contrattuale con la Fondazione prevedendo le sanzioni dirette a punire i soggetti terzi per il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

Nel caso di rapporti contrattuali con liberi professionisti, consulenti, fornitori, che comportino la necessaria osservanza da parte degli stessi di specifiche disposizioni del Modello, i rapporti dovranno essere formalizzati e disciplinati.

Nel contratto dovrà essere inserita la clausola nella quale è prevista l'informativa dell'adozione da parte della Fondazione del Modello e la messa a disposizione della relativa documentazione per quanto concerne il rapporto instaurato, al fine dell'osservanza del Modello stesso per le parti di competenza, nello svolgimento del rapporto contrattuale.

Nel contratto dovrà essere prevista una apposita clausola che preveda l'assunzione degli obblighi relativi all'osservanza del Modello, per quanto di competenza, e delle correlate responsabilità.

L'inosservanza o le violazioni del Modello comporteranno l'applicazione delle seguenti sanzioni, ove applicabili, in relazione alla gravità dei fatti:

- a) richiamo scritto ed intimazione a conformarsi;
- b) clausola penale o altre particolari modalità che la Fondazione riterrà opportuno adottare per le diverse tipologie di rapporto instaurate con i terzi;
- c) la sospensione della prestazione e la contestuale intimazione di un termine perentorio entro il quale dovranno essere integralmente eliminati gli effetti della violazione contestata, pena la risoluzione ipso iure del contratto;
- d) risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c..

Fermo il diritto al risarcimento di tutti i danni diretti e indiretti subiti dalla Fondazione.

Su disposizione del Consiglio di Amministrazione, l'infrazione dovrà essere contestata formalmente per iscritto a mezzo raccomandata a.r. o PEC al soggetto trasgressore specificando i fatti che vi hanno dato causa con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo.

Il Consiglio di Amministrazione non potrà applicare alcuna sanzione se non sarà stata preventivamente contestata l'infrazione per iscritto specificando il fatto che vi ha dato causa, e comunque se non siano trascorsi giorni 30 dalla contestazione stessa, nel corso dei quali il soggetto terzo dovrà essere sentito e avrà facoltà di presentare la propria difesa anche scritta.

L'applicazione della sanzione sopra descritta dovrà essere motivata e comunicata per iscritto al domicilio del soggetto terzo trasgressore a mezzo raccomandata a.r. o PEC.

7 AZIONI DISCIPLINARI nei CONFRONTI dei DESTINATARI DEI CONTRIBUTI

Il Consiglio di Amministrazione esercita il potere disciplinare nei confronti dei terzi destinatari dei contributi, prevedendo le sanzioni dirette a punire il mancato rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e Comportamentale e delle disposizioni previste all'interno del Regolamento dell'Attività Istituzionale.

Nel caso di destinazione di sostegni finanziari, il rapporto con il destinatario di contributi dovrà essere formalizzato, disciplinato e definito con la previsione del rispetto del Codice Etico e Comportamentale.

Nella convenzione dovrà essere prevista un'apposita clausola che preveda l'assunzione degli obblighi relativi all'osservanza del Codice Etico e Comportamentale, per quanto di competenza, e delle correlate responsabilità.

L'inosservanza comporterà la revoca del contributo e l'eventuale restituzione di risorse già erogate.

Su disposizione del Consiglio di Amministrazione, l'infrazione dovrà essere contestata formalmente per iscritto a mezzo raccomandata a.r. o PEC al soggetto trasgressore specificando i fatti che vi hanno dato causa con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo.

Il Consiglio di Amministrazione non potrà irrogare alcuna sanzione se non sarà stata preventivamente contestata l'infrazione per iscritto specificando il fatto che vi ha dato causa, e comunque se non siano trascorsi giorni 30 dalla contestazione stessa, nel corso dei quali il soggetto terzo dovrà essere sentito e avrà facoltà di presentare la propria difesa anche scritta.

L'irrogazione della sanzione sopra descritta dovrà essere motivata e comunicata per iscritto al domicilio del soggetto terzo trasgressore a mezzo raccomandata a.r. o PEC.