

Congregazione dei Poveri Servi della Divina Provvidenza

Delegazione Europea “San Giovanni Calabria”

“Fondazione Don Calabria per il Sociale ETS”

SISTEMA

DISCIPLINARE

Parte integrante del Modello M.O.G.

(Organizzazione per la Responsabilit  Amministrativa - ex D.Lgs 231/2001)

SISTEMA DISCIPLINARE

Indice

1. LA FUNZIONE, L'AUTONOMIA E I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE
2. LE CONDOTTE RILEVANTI
3. SANZIONI E SOGGETTI DESTINATARI
 - 3.1 *Componenti del Consiglio di Amministrazione della Fondazione e Procuratori.*
 - 3.2 *Dirigenti/Responsabili*
 - 3.3 *Dipendenti e quadri*
 - 3.4 *Consulenti, collaboratori, tirocinanti e soggetti terzi*
 - 3.5 *Componenti dell'OdV*
4. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI
5. ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI
6. VALIDITA'
7. NORME, DOCUMENTI E LEGGI DI RIFERIMENTO

1. LA FUNZIONE, L'AUTONOMIA E I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Alla luce dell'art. 6 del D.Lgs 231/2001, aspetto importante per l'effettività del Sistema M.O.G. per la Responsabilità Amministrativa e per l'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza, è la predisposizione di un sistema sanzionatorio, come di seguito specificato, per la violazione delle regole di condotta da esso imposte ai fini della prevenzione dei reati previsti dal DLgs 231/01.

A tale proposito è stato predisposto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Sistema M.O.G., con riferimento sia ai soggetti posti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Sistema M.O.G. sono assunte dalla Società in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possono determinare.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001 viene costantemente monitorata dall'OdV, al quale è garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

L'OdV può proporre al **Consiglio della Fondazione** l'assunzione di misure disciplinari e ne monitora l'applicazione, ma il potere disciplinare rimane ai Procuratori e Presidente del Consiglio delle Fondazione che lo esercitano secondo le procedure e le modalità previste dal vigente sistema disciplinare

I principi su cui si basa il presente Sistema Disciplinare sono:

1. Legalità: l'art. 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. n. 231/01 impone che il Modello organizzativo e gestionale debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Sistema stesso: a tal fine sono state predisposte un insieme di Regole di Condotta e procedure per prevenire l'ipotetico reato, disposizione procedure attuativi del Sistema M.O.G.

2. Complementarietà: questo sistema disciplinare è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza all'Organizzazione;

3. Pubblicità: la nostra Organizzazione dà massima e adeguata conoscenza del presente documento, attraverso, innanzitutto, la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori (art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori) ed eventualmente con la consegna con sottoscrizione dei documenti ricevuti.

4. Contraddittorio: la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Sistema M.O.G. , con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (art. 7, comma 2, St. lav.);

5. Gradualità: le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato;

6. Coerenza: La condotta contestata deve essere espressamente prevista dal Sistema M.O.G. e deve esserci coerenza e corrispondenza tra quanto contestato e quanto passibile di sanzione;

7. Tempestività: il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso (art. 7, comma 8, St. Lav.);

8. Presunzione di colpa: la violazione di una regola di condotta, di un divieto o di una procedura previsti dal Sistema M.O.G., si presume di natura colposa e la gravità dello stesso sarà valutata,

caso per caso, dall'OdV (art. 6, comma 2, lett. e, DLgs 231/01). Inoltre, al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio il rispetto delle regole, dei divieti e delle procedure previste dal Sistema M.O.G..

2. LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), **costituiscono violazioni del Sistema M.O.G.** tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del DLgs 231/01.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, si riportano le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, per quanto concerne le attività correlate alle attività dell'Organizzazione assumono rilevanza il mancato rispetto del Sistema M.O.G. qualora :

- si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" identificate nella "Mappatura del rischio di reato" per funzioni e processi;
- si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal DLgs 231/01, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del DLgs 231/01, in particolare per le possibili violazioni concernenti il settore della salute e sicurezza sul lavoro e della tutela e salvaguardia dell'ambiente;
- la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione e/o la potenziale compromissione di una componente ambientale
- qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone (specie se qualificabile come "grave" o "gravissima") , incluso l'autore della violazione e/o la compromissione di fatto, ma reversibile, di una componente ambientale

3. SANZIONI E SOGGETTI DESTINATARI

SANZIONI

Data la gravità delle conseguenze per la nostra Organizzazione in caso di comportamenti illeciti del proprio personale a tutti i livelli e dei propri collaboratori e partner esterni, qualsiasi inosservanza del Sistema M.O.G. configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con la persona

Le suddette violazioni saranno pertanto assoggettate alle sanzioni disciplinari più avanti descritte, a prescindere dall'eventuale giudizio penale.

Il sistema disciplinare non sostituisce le sanzioni previste dai rispettivi contratti collettivi nazionali ma ne è complementare. Esso è portato a conoscenza di tutto il personale a tutti i livelli nei modi più opportuni, ad esempio mediante affissione di una copia in bacheca o mediante diversi e specifici strumenti di comunicazione aziendale (e.g. intranet, posta elettronica, comunicazioni di servizio..). Tutti coloro che desiderino ricevere una copia cartacea del presente documento possono richiederla al Responsabile del MODELLO M.O.G..

SOGGETTI DESTINATARI

Sono soggetti all'applicazione del presente Sistema disciplinare:

- I componenti il CdA e i Procuratori
- i Responsabili di servizio o di processo e di moduli o referenti di attività,
- i Dipendenti generici
- i Consulenti, collaboratori, i tirocinanti e soggetti terzi
- i Componenti dell'OdV

Anche se il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni previste dal presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede, in ogni caso, l'OdV deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare.

L'accertamento delle infrazioni al Sistema M.O.G. spetta ai Responsabili della Fondazione, che dovranno segnalare tempestivamente all'OdV le violazioni accertate.

3.1 Componenti il Consiglio della Fondazione, Procuratori

In caso di violazione del Sistema M.O.G. da parte del Presidente del CdA, di un componente del Consiglio della Fondazione l'OdV informerà senza indugio e per iscritto, l'intero Consiglio della Fondazione. L'Organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto.

3.2 Responsabili

Il presente Sistema M.O.G. è portato a conoscenza dei Responsabili dell'Organizzazione mediante specifici interventi di comunicazione. In caso di violazione, da parte dei Responsabili, delle procedure interne previste dal Sistema M.O.G. o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Sistema M.O.G. stesso, nei confronti dei responsabili saranno applicabili le seguenti sanzioni:

- a. in caso di non grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Sistema M.O.G., il Responsabile incorre nel rimprovero scritto all'osservanza del Sistema M.O.G., il quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con l'Organizzazione;
- b. in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Sistema M.O.G. tale da configurare un notevole inadempimento, il Responsabile incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- c. laddove la violazione di una o più prescrizioni del Sistema M.O.G. sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il Dirigente/Responsabile incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Il rapporto che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nell'Organizzazione è da considerarsi di natura fiduciaria. Pertanto, si ritiene che, in tali ultime ipotesi, l'unica sanzione applicabile sia la risoluzione del rapporto. L'irrogazione della suddetta sanzione è giustificabile ogni qualvolta un Dirigente/Responsabile ponga in essere una

condotta in violazione alle regole che compongono il Sistema M.O.G. tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente. Le misure disciplinari esaminate nel presente paragrafo sono applicate sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni e nel rispetto del procedimento di accertamento delle sanzioni.

3.3 Dipendenti

Le sanzioni irrogabili al personale inquadrato nelle categorie di quadro e di impiegato coincidono con quelle previste dall'art. 7 della legge 300/1970 e sono di seguito indicate. Il licenziamento disciplinare può essere impugnato secondo le procedure previste dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604 "Norme sui licenziamenti individuali". Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Sistema M.O.G. sono, in ordine crescente di gravità:

a) conservative del rapporto di lavoro:

Rimprovero inflitto verbalmente - tale sanzione è applicabile nei casi di :

- violazione delle procedure interne previste dal presente Sistema M.O.G., "per inosservanza delle disposizioni di servizio", ovvero "per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza";
- condotta consistente in "tolleranza di irregolarità di servizi", ovvero in "inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Organizzazione".

Rimprovero inflitto per iscritto – tale sanzione è applicabile nei casi di:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Sistema M.O.G. o adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni del Sistema M.O.G. stesso);
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa. Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale.

Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente. 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 canali di comunicazione accessibili a tutti.

Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni – si applica nei casi di:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Sistema M.O.G. o negligenze rispetto alle prescrizioni del Sistema M.O.G.;

- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

b) risolutive del rapporto di lavoro:

Licenziamento per giustificato motivo – si applica nei casi di:

- violazione di una o più prescrizioni del Sistema M.O.G. mediante una condotta tale da comportare una possibile applicazione delle sanzioni previste dal DLgs 231/01 nei confronti della società;
- notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (ex art. 3, Legge 604/66);

licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 codice civile – si applica nelle ipotesi di:

- condotta in palese violazione delle prescrizioni del Sistema M.O.G., tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Organizzazione di misure previste dal DLgs 231/2001, dovendosi ravvisare in tale condotta una "violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi";
- condotta diretta alla commissione di un reato previsto dal DLgs 231/2001.

3.4 Consulenti, collaboratori, tirocinanti e soggetti terzi

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori, tirocinanti e terzi che intrattengono rapporti con la nostra Organizzazione, in contrasto con le regole che compongono il Sistema M.O.G. e poste da questa a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal DLgs 231/2001, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, **l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale**.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'OdV che, sentito il parere del Responsabile della Funzione che ha richiesto l'intervento del terzo e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto al **Consiglio della Fondazione**.

È compito dell'OdV, individuare e valutare l'opportunità dell'inserimento delle suddette clausole nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto. L'Organizzazione si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla stessa danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal DLgs 231/2001) che di immagine.

3.5 Componenti dell'OdV

Il componente dell'OdV è responsabile nei confronti dell'Organizzazione dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico. La responsabilità per gli atti e per le omissioni del componente dell'OdV non si estende quando, essendo immune da colpa, abbia fatto iscrivere formalmente e per iscritto il proprio dissenso ed abbia provveduto a darne tempestiva comunicazione al Vertice Aziendale.

Il caso accertato di comportamento negligente e/o imperizia da parte del componente dell'OdV che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Sistema M.O.G. potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

L'Organizzazione si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla stessa danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal DLgs 231/2001) che di immagine.

4. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

La gravità dell'infrazione, sulla base dei criteri di cui al paragrafo precedente, sarà valutata dall'OdV, sulla base delle seguenti circostanze:

- tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per l'Organizzazione e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della stessa Organizzazione;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

5. ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione, già chiarita in premessa, tra i soggetti legati all'Organizzazione da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "Statuto dei diritti dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Sistema M.O.G., sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze; tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva valutazione dell'irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Sistema M.O.G. adottato.

Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, **senza preventiva informazione e parere dell'OdV**, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

Per le altre categorie di soggetti, legati all'Organizzazione da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito dal **Consiglio della Fondazione** col supporto azione dell'OdV.

Per quanto riguarda le segnalazioni di violazione da parte dei subordinati, il primo riferimento è il superiore di riferimento, che può mettere in atto misure correttive relazionale, con i tempi idonei, all'OdV. È, tuttavia, facoltà di dipendenti e collaboratori, qualora sorgano motivi di conflitto o qualora il superiore di riferimento non si attivi tempestivamente, richiedere chiarimenti interpretativi, o effettuare segnalazioni di violazione, direttamente all'OdV. Per altri stakeholders, il riferimento per chiarimenti e segnalazioni è il Responsabile aziendale del MODELLO M.O.G. o, qualora sorgano motivi di conflitto, direttamente l'OdV. I recapiti per i contatti (indirizzi, e-mail e telefoni) sono resi noti o aggiornati attraverso la rete intranet e il sito web e con appositi comunicati aziendali.

6. VALIDITA'

Il presente Sistema Disciplinare entra in vigore dalla data di adozione del MODELLO M.O.G. deliberata dal **Consiglio della Fondazione** ed ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione che possa emergere dalle attività di Riesame annuale. Qualunque sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata dal **Consiglio della Fondazione**.

7. NORME DI RIFERIMENTO

- Art. 7 della Legge n. 300/1970 – Statuto dei lavoratori;
- Legge n. 604/1966 sui licenziamenti individuali;
- Contratti Collettivi di Lavoro applicabili ai lavoratori del Settore e/o Comparto;
- Decreto Legislativo 30 Giugno 2003, n° 196 – “Codice in materia di protezione dei dati personali” (testo unico della privacy) e successivi aggiornamenti;
- Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n°231- “Responsabilità amministrativa degli Enti” e successive modifiche e/o integrazioni;
- Decreto legislativo 81/08 - Salute e Sicurezza dei lavoratori;