

## **Il sistema disciplinare.**

### 6.1. L'istituzione del sistema sanzionatorio per il mancato rispetto del Modello.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo deve prevedere un sistema sanzionatorio che dia effettività al Modello stesso ed alle procedure da esso previste ed al Codice Etico. Negli artt. 6 e 7, d.lgs. n. 231 del 2001, cit., è contenuta l'indicazione in merito: «introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello», valevole per tutti i destinatari.

L'inosservanza del Modello costituisce illecito disciplinare e deve attivare il sistema sanzionatorio a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale; il Modello può dirsi attuato in modo efficace in quanto l'apparato disciplinare intervenga per contrastare comportamenti prodromici al reato.

In conformità alle previsioni del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, relative alla tutela degli autori di segnalazioni di condotte illecite, costituiscono violazioni del Modello e quindi illeciti disciplinari anche l'adozione di comportamenti o misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del soggetto che abbia effettuato una segnalazione di condotte illecite, nonché la presentazione con dolo o colpa grave di una segnalazione di condotte illecite che si riveli infondata.

L'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di proporzionalità, commisurando la sanzione alla gravità del fatto, e di contraddittorietà, assicurando il coinvolgimento e la concreta possibilità di difesa del soggetto interessato nel procedimento.

La competenza per l'accertamento delle infrazioni, per l'avvio dei procedimenti disciplinari e per l'irrogazione delle sanzioni resta invariata. L'Organismo di Vigilanza è tenuto a segnalare alla Giunta esecutiva eventuali violazioni del Modello che possono comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente e può sollecitare gli organi competenti affinché promuovano il procedimento disciplinare in relazione ad esse.

Si richiamano le previsioni delle leggi (e in particolare della l. 20 maggio 1970, n. 300, recante lo «Statuto del lavoratori») e del C.C.N.L. per la Formazione Professionale in quanto applicabili.

Il sistema disciplinare, come tutto il presente Modello, è soggetto a costante verifica e valutazione.

## 6.2. Il sistema disciplinare rispetto ai sottoposti.

Occorre innanzitutto distinguere tra collaboratori esterni, lavoratori dipendenti della Fondazione e lavoratori distaccati alla Fondazione da propri soci.

Con riferimento ai **collaboratori esterni**, che non sono sottoposti al potere disciplinare, occorre prevedere nei contratti con cui la Fondazione instaura il rapporto clausole che impongono il rispetto del Modello e del Codice Etico e che ne sanzionano le violazioni, nei casi più gravi con la risoluzione del contratto, oltre al risarcimento del danno cagionato dal comportamento alla Fondazione.

Nell'ipotesi in cui chiamati in causa siano i lavoratori dipendenti, è necessario coordinare la disciplina generale dell'esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro con le disposizioni presenti.

Va ricordato che le violazioni e le sanzioni devono essere individuate ("tipicità") e adeguatamente pubblicizzate in via preventiva. Le disposizioni presenti devono essere rese note nella stessa forma del Codice disciplinare della Fondazione (affissione nelle bacheche aziendali).

La violazione delle regole comportamentali di cui al Modello e al Codice Etico, da parte dei lavoratori dipendenti della Fondazione, costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori sono quelli definiti dall'apparato sanzionatorio del C.C.N.L. per la Formazione Professionale, e precisamente: richiamo verbale; richiamo scritto; multa non superiore all'equivalente di tre ore di stipendio base; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a un massimo di tre giorni; sospensione cautelativa dal lavoro nel caso in cui il lavoratore incorra nei motivi di licenziamento per giusta causa previsti dalla legge; licenziamento per giusta causa con preavviso o senza preavviso.

Restano ferme, e s'intendono qui richiamate, tutte le previsioni e procedure in materia del C.C.N.L. per la Formazione Professionale e dello Statuto dei lavoratori.

I comportamenti in violazione del Modello e del Codice Etico determinano l'avvio del procedimento disciplinare e la soggezione del lavoratore alle relative sanzioni disciplinari.

In via esemplificativa e non esaustiva, i comportamenti rilevanti sono i seguenti: violazione di procedure interne previste o richiamate dal Modello (es. non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'Organismo di Vigilanza in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi stabilite, graduando tra le ipotesi in cui si tratti di comportamenti che determinano l'esposizione della Fondazione a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati di cui al d.lgs. n. 231 del 2001, cit., oppure di comportamenti diretti in modo univoco al compimento di uno o più di quei reati, e in tutti i casi valutando se tali comportamenti abbiano determinato la sottoposizione della Fondazione a responsabilità ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001, cit., o comunque le abbiano arrecato danno.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni devono essere commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del lavoratore.

Con riferimento ai lavoratori distaccati presso la Fondazione da soci di questa, considerato che il potere disciplinare resta in capo al datore di lavoro distaccante, a monte il contratto tra la Fondazione e il distaccante deve prevedere: i) che il distaccante imponga ai propri dipendenti distaccati il rispetto del Modello e del Codice Etico della Fondazione e disciplini le sanzioni per le violazioni commesse; ii) la risoluzione del rapporto in caso di violazione della prescrizione che precede, o qualora il distaccante non conduca il procedimento disciplinare nel caso di violazioni commesse dai lavoratori distaccati.

In corso di rapporto, la Fondazione deve comunicare al datore di lavoro distaccante i comportamenti rilevanti posti in essere dal lavoratore distaccato in violazione del Modello e del Codice Etico, ai fini dell'avvio del procedimento disciplinare da parte del distaccante.

### 6.3. Il sistema disciplinare nei confronti dei soggetti apicali.

In caso di violazione del Modello e del Codice Etico da parte di soggetti apicali, occorre distinguere se si tratti di dipendenti o di soggetti diversi.

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di dipendenti in posizione apicale (es. direttori o dirigenti), ivi compresa la violazione degli obblighi di vigilanza sui soggetti sottoposti, la Fondazione provvede ad applicare le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla contrattazione collettiva. Per i lavoratori distaccati vale una disciplina analoga a quella per essi prevista dal precedente paragrafo 6.1.

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di soggetti diversi in posizione apicale (es. amministratori) possono disporsi, a seconda della gravità, i provvedimenti del richiamo scritto, della sospensione o della decadenza o revoca dalle deleghe o dalla carica ricoperta.

I provvedimenti sono assunti dalla Giunta esecutiva. Il soggetto apicale interessato dal procedimento è tenuto ad astenersi dal partecipare all'adozione del provvedimento.

#### 6.4. Il sistema disciplinare relativo ai terzi.

I terzi con i quali la Fondazione intrattiene rapporti di collaborazione in senso ampio sono altresì destinatari del Modello e del Codice Etico.

Al fine di rendere vincolanti nei confronti di tali soggetti i principi etico-comportamentali attesi e legittimare l'applicazione di eventuali misure in caso di violazione o mancata attuazione, occorre inserire nei contratti con essi apposite clausole volte a prevedere la dichiarazione della controparte di impegnarsi a prendere visione e rispettare le misure adottate dalla Fondazione (Modello e Codice Etico) e, in generale, di astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato prevista dal d.lgs. n. 231 del 2001, cit.

In caso di violazione del Modello e del Codice Etico da parte dei terzi, il sistema disciplinare prevede le misure della diffida al rispetto, dell'attivazione delle penali introdotte ad hoc nel contratto e, nei casi più gravi, della risoluzione del contratto; fatto salvo in ogni caso il risarcimento del danno che il comportamento abbia cagionato alla Fondazione.