



FONDAZIONE
G.B. BIANCHI
ONLUS

Rif. BM/GV

25088 Toscolano Maderno

Via Cavour 32/34

c.f.: 87001030177

p/IVA 00726530983

e-mail: cdrbianchi@libero.it

www.fondazionegbbianchi.org

tel. 0365641036 fax 0365541742

Revisione 02 del 10 febbraio 2017

Approvato dal cda in data 14.02.2017

Codice

disciplinare

EX D.LGVO 231/2001 : DOCUMENTO DI INTEGRAZIONE AL MODELLO ORGANIZZATIVO

CODICE DISCIPLINARE

Indice

INDICE

Premessa	pg.	2
Introduzione	pg.	3
• soggetti destinatari		
Le condotte rilevanti	pg.	4
L'Organismo di Vigilanza	pg.	4
Le Sanzioni	pg.	5
• Sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali		
• Amministratori		
• Dirigenti Apicali, Direttore Generale, Dirigenti, Quadri		
• con delega di funzioni ai sensi dell'art. 16 d.lgs. 81/08		
• Organi di controllo (revisori, sindaci, membri OdV)		
• Sanzioni nei confronti dei Dipendenti		
• Dirigenti non apicali		
• Dipendenti (operai, impiegati)		
Sanzioni nei confronti di Terzi Destinatari	pg.	13

Premessa

II SISTEMA DISCIPLINARE nel Modello di organizzazione e gestione ex d.Lgs 231/2001

Il presente sistema disciplinare, che sostanzialmente completa il Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. n. 231/2001, attua le prescrizioni di cui all'art. 6, comma secondo, lett. e) e all'art. 7, comma quarto, lett. b), del citato Decreto Legislativo.

L'obiettivo è quello di prevedere un complesso di sanzioni da applicarsi, in maniera obiettiva e sistematica, ogni volta in cui si dovessero riscontrare violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice Etico, nonché dei principi ivi enunciati.

Tali violazioni configurano illeciti disciplinari e le sanzioni disposte nel presente documento integrano il dettato del Codice Civile [artt. 2104, 2105 e 2106 del Libro V (Del Lavoro), Titolo II (Del lavoro nell'impresa), capo I] e dei Contratti Collettivi Nazionali CCNL applicabili al personale dipendente della Fondazione G.B. Bianchi Onlus.

L'irrogazione delle sanzioni contemplate in questo Codice prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale o dall'esito dello stesso per reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, come successivamente modificato ed integrato.

II SISTEMA DISCIPLINARE nel Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 DLgs 81/08 e s.m.i.

L'art. 30 comma 3 del DLgs 81/08 e s.m.i. annovera, tra gli elementi di cui si compone il Modello di Organizzazione e gestione, l'adozione di un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello".

E' quindi necessario che la Fondazione individui e sanzioni i comportamenti che possano favorire la commissione dei reati previsti dal succitato Decreto.

Il tipo e l'entità dei provvedimenti disciplinari saranno coerenti con i riferimenti legislativi e contrattuali applicabili e dovranno essere documentati.

Il sistema disciplinare è definito e formalizzato con atto interno approvato dal CdA e quindi diffuso a tutti i soggetti interessati.

Con "soggetti interessati" si intendono:

- Consiglieri di Amministrazione;
- Datore di lavoro (art. 2 comma 1 lett. b D. Lgs. 81/08 e s.m.i.);
- Dipendenti con qualifica di "dirigente o quadro" (art. 2 comma 1 lett. d DLgs 81/08 e s.m.i.) o di altri soggetti in posizione apicale;
- Dipendenti con qualifica di "preposto" (art. 2 comma 1 lett. e DLgs 81/08 e s.m.i.);
- Lavoratori (art. 2 comma 1 lett. b D. Lgs. 81/08 e s.m.i.);
- Consulenti e collaboratori esterni, fornitori e altri soggetti aventi relazioni d'affari con l'ente;

- Organismo di Vigilanza e/o Auditor/Gruppo di audit¹

1. INTRODUZIONE

La definizione di un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni del Modello e dei principi contenuti nel Codice Etico, costituisce, ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. e) del d.lgs. 231/01, un requisito essenziale a garanzia dell'effettività del Modello medesimo e della relativa efficacia esimente.

Considerata la gravità delle conseguenze per la Fondazione G.B. Bianchi Onlus in caso di inosservanza del Modello e del Codice Etico da parte dei dipendenti, dirigenti, quadri, amministratori, collaboratori, revisore/i, ogni singola violazione è assoggettata alle sanzioni disciplinari di seguito indicate, fermo che in ogni caso ciascuna di esse si configura come una violazione dei doveri di diligenza e fedeltà idonea a ledere, nei casi più gravi, il rapporto di fiducia con la Fondazione stessa.

L'applicazione del sistema disciplinare è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria, qualora il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/01.

E' comunque fatta salva la facoltà della Fondazione G.B. Bianchi Onlus di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1 del d.lgs. 231/01.

Le sanzioni disciplinari sono applicate ai dipendenti della Fondazione G.B. Bianchi Onlus nel rispetto delle procedure, disposizioni e garanzie previste dallo Statuto dei Lavoratori, dai CCNL Uneba e EE.LL. e dai contratti di lavoro individuali.

In via generale, nella determinazione delle sanzioni si deve tener conto della gravità della violazione commessa, della condotta complessiva del soggetto, delle sue mansioni ed incarichi all'interno della Fondazione e delle altre circostanze che di volta in volta saranno rilevanti.

Il presente documento, unitamente al Codice Etico, è portato a conoscenza di tutti i lavoratori, dirigenti, quadri, responsabili d'area/funzione, collaboratori ed amministratori mediante affissione nella sede della Fondazione e pubblicato e nelle unità locali e/o in luoghi accessibili a tutti.

2. I SOGGETTI DESTINATARI

Sono tenuti all'osservanza del Codice Etico e delle prescrizioni del Modello, e sono quindi destinatari del presente sistema disciplinare:

a) **(Soggetti Apicali)** i soggetti che nell'ambito della Fondazione G.B. Bianchi Onlus rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell'ente nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa anche se titolari di incarico professionale, collaborazione o lavoro autonomo;

¹ Auditor / Gruppo (team) di audit (par. 4.5.5 BS OHSAS 18002:2008): una o più persone incaricate ed aventi le competenze per: la pianificazione, la preparazione, la conduzione degli audit, la valutazione dei risultati e la determinazione delle carenze riscontrate nel corso degli stessi.

- b) **(Dipendenti)** le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale. Sono sottoposti all'altrui direzione e vigilanza i dipendenti legati alla Fondazione da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuto (dirigenti non apicali, quadri, impiegati, operai);
- c) **(Terzi Destinatari)** altri soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con la Fondazione G.B. Bianchi Onlus o operano direttamente e indirettamente per essa.

Gli altri destinatari del Modello e del relativo sistema disciplinare sono, a titolo meramente esemplificativo, coloro che intrattengono un rapporto di lavoro non di natura subordinata (collaboratori a progetto, consulenti, lavoratori somministrati, destinatari di voucher, volontari), i procuratori e agenti che operano in nome e/o per conto della Fondazione G.B. Bianchi Onlus, i contraenti e partner commerciali (fornitori, appaltatori, subappaltatori, ect.), i soggetti che svolgono compiti e funzioni specifiche nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (il/i Medici Competenti, RSPP se esterno, Preposti se esterni, consulenti esterni).

3. LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare costituiscono violazione del Modello tutte le condotte commissive od omissive (anche colpose), idonee a pregiudicare l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati di cui al d.lgs. 231/01.

Nello specifico, costituisce illecito disciplinare:

- a) la violazione dei principi e delle norme comportamentali contenute nel Codice Etico;
- b) la violazione delle procedure e dei protocolli formalizzati nel Modello (Parte Speciale);
- c) la mancata, incompleta o non veritiera documentazione delle attività svolte in ciascuno dei processi sensibili, come prescritto nelle procedure di cui al Modello;
- d) la violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e all'Organismo di Vigilanza, ovvero altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti nel Modello;
- f) l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione del Modello finalizzata a garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, ovvero a prevenire inquinamento o danno ambientale.

Costituisce in ogni caso illecito disciplinare, ai fini dell'applicazione delle sanzioni di cui al successivo punto 5, ogni violazione da parte dei lavoratori subordinati della Fondazione G.B. Bianchi Onlus delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c., dai CCNL di categoria e dai contratti individuali.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle sue attività di vigilanza e controllo sull'osservanza del Codice Etico e del Modello organizzativo, può segnalare o richiedere l'applicazione delle sanzioni all'organo dirigente o agli amministratori della Fondazione.

Ogni contestazione di addebito disciplinare deve essere comunicata senza ritardo all'Organismo di Vigilanza.

Qualora l'Organismo di Vigilanza, su suo insindacabile giudizio, ritenga che la violazione contestata sia rilevante ai fini dell'esposizione della Fondazione G.B. Bianchi Onlus al rischio di procedimento ex d.lgs. 231/01, lo stesso è chiamato a rendere parere, previo svolgimento di eventuale attività istruttoria, in ordine all'irrogazione del provvedimento sanzionatorio.

5. LE SANZIONI

5.1. Sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali

5.1.1. Amministratori.

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori, l'OdV ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa (richiamo e intimazione a conformarsi; 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, del Revisore dei Conti e dell'Organismo di Vigilanza per deliberare in merito alla opportunità della sospensione/revoca del mandato.

5.1.2. Dirigenti Apicali, Direttore Generale, Dirigenti con delega di funzioni ai sensi dell'art. 16 d.lgs. 81/08, Quadri

Le violazioni delle regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico commesse dai dirigenti apicali, dal Direttore Generale e dai dirigenti con delega di funzioni ai sensi del d.lgs. 231/01 e dai quadri con delega di funzioni, ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della l. n. 300/1970, sono sanzionate come segue:

- il richiamo scritto, in caso di violazioni non gravi. Il Provvedimento è adottato dal Presidente/DDL del Consiglio di Amministrazione;
- la multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione, qualora sia commessa altra irregolarità di cui al punto precedente. Detto provvedimento si applica altresì nel caso di violazioni più gravi, sempre che da tale violazioni non derivi un pregiudizio alla normale attività della Fondazione. Il Provvedimento è adottato dal Presidente/DDL del Consiglio di Amministrazione;
- la sospensione
- il licenziamento con o senza preavviso, in caso di grave violazione del Codice o del Modello a seconda se sia tale da consentire o meno la prosecuzione anche temporanea del rapporto di lavoro. Il Provvedimento è adottato dal Presidente/DDL del Consiglio di Amministrazione.

Il mancato rispetto delle regole del Modello commesse da parte dei Dirigenti, Direttore e Apicali tiene conto della natura fiduciaria di tale rapporto di lavoro. Nel caso in cui la

violazione del Modello dovesse portare il venir meno del rapporto fiduciario con l'azienda, la sanzione è individuata nel licenziamento per mancanze.

5.1.3. Organi di controllo (revisori, sindaci, componenti OdV)

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Consiglio di Amministrazione della notizia di un'avvenuta violazione del codice etico commessa da parte del revisore dei conti. Il Consiglio di Amministrazione procederà agli opportuni provvedimenti graduati secondo la tipologia di infrazione e/o violazione commessa così come già indicato al punto 5.1.1. per gli Amministratori.

Nel caso le violazioni siano accertate o commesse da parte di un componente l'Organismo di Vigilanza, la segnalazione al Consiglio di Amministrazione dovrà essere effettuata a cura del Revisore dei Conti o della direzione della Fondazione previo avvio di istruttoria interna.

5.2. Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

5.2.1. Quadri non apicali

Le violazioni delle regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico commesse dai responsabili o quadri non apicali (e da soggetti diversi dal Direttore Generale, dai dirigenti e dai quadri con delega di funzioni ai sensi del d.lgs. 231/01), ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della l. n. 300/1970, sono sanzionate come segue:

- **il richiamo scritto**, in caso di violazioni non gravi. Il Provvedimento è adottato dal Presidente/DDL del Consiglio di Amministrazione o dalla Vice presidente in caso di assenza o impedimento del Presidente;
- **la multa** non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, qualora sia commessa, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, altra irregolarità di cui al punto precedente. Detto provvedimento si applica altresì nel caso di violazioni più gravi, sempre che da tali violazioni non derivi un pregiudizio alla normale attività della Società. Il Provvedimento è adottato dal Presidente/DDL del Consiglio di Amministrazione o dalla Vice presidente in caso di assenza o impedimento del Presidente;
- **Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione** sino a dieci giorni dal lavoro e dalla retribuzione per la violazione di grave entità delle procedure interne, protocolli ordini di servizio previsti nel modello o adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello e del codice etico, nonché il compimento di atti che possano esporre a rischi concreti l'ente. Il Provvedimento è adottato dal Presidente/DDL del Consiglio di Amministrazione o dalla Vice presidente in caso di assenza o impedimento del Presidente;
- **Sospensione cautelare con effetto immediato** fino ad un massimo di 6 (sei) giorni lavorativi in caso di mancanze che prevedono il licenziamento senza preavviso e che fanno venir meno la fiducia dell'ente nei confronti del dipendente non consentendo la prosecuzione del rapporto di lavoro ed in attesa di ulteriori tempestivi ed urgenti accertamenti prima dell'adozione del successivo provvedimento sanzionatorio. Il Provvedimento è adottato dal Presidente/DDL del



Fondazione
G.B. Bianchi

Consiglio di Amministrazione o dalla Vice presidente in caso di assenza o impedimento del Presidente;

- **il licenziamento disciplinare senza preavviso**, in caso di grave violazione del Codice o del Modello e che fanno venir meno la fiducia dell'ente nei confronti del dipendente non consentendo la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro. Il Provvedimento è adottato dal Presidente/DDL del Consiglio di Amministrazione o dalla Vice presidente in caso di assenza o impedimento del Presidente.

5.2.2. Dipendenti (operai, impiegati)

Ai dipendenti sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale che violano le prescrizioni del Codice Etico e del Modello, ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della l. n. 300/1970, sono irrogabili le sanzioni previste dai CCNL del settore di appartenenza, nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità della gravità dell'infrazione.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, i termini previsti dal CCNL EE.LL. e CCNL Uneba.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, cioè alle previsioni di cui ai Contratti Collettivi Nazionali EE.LL. e Uneba applicabili dalla Fondazione G.B. Bianchi Onlus al proprio personale dipendente.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionabili a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione dei criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori dipendenti e i provvedimenti disciplinari richiamati dai CCNL di riferimento, si prevede che incorre:

CCNL Uneba

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 3 ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- sospensione cautelare fino ad un massimo di 6 giorni lavorativi
- licenziamento senza preavviso (giusta causa).

provvedimenti disciplinari

Art. 70

Incorre nei provvedimenti di biasimo, della multa o della sospensione la dipendente o il dipendente che:

- 1. manchi di rispetto verso gli ospiti, solleciti o accetti mance dagli ospiti e loro familiari;*
- 2. assuma sul lavoro un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni ed i colleghi e/o compia nei loro confronti atti o molestie, anche di carattere sessuale;*

Via Cavour, 32/34 25088 Toscolano Maderno (Bs) Tel. 0365/641036 Fax 0365/541742
Cod. Fisc. 87001030177 P. Iva 00726530983 info@fondazionegbbianchi.org



Fondazione
G.B. Bianchi

3. *non si presenti al lavoro senza giustificato motivo;*
4. *ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;*
5. *ometta di preavvertire e/o giustificare le assenze come previsto dal precedente art.69;*
6. *violì il segreto professionale e/o d'ufficio;*
7. *ometta di registrare la presenza secondo le procedure in atto della struttura*
8. *non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure che lo esegua con negligenza;*
9. *fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;*
10. *introduca e/o assuma senza autorizzazione bevande alcoliche stupefacenti negli ambienti di lavoro dell'Istituzione;*
11. *si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;*
12. *partecipi a diverbio litigioso sul luogo di lavoro;*
13. *bestemmi nei luoghi di lavoro;*
14. *violì o non osservi le norme igienico-sanitarie di cui alle disposizioni di legge qualora non diversamente sanzionato dalle stesse, nonché le misure di prevenzione infortuni e le disposizioni a tale scopo emanate dall'Istituzione;*
15. *ometta di comunicare le eventuali variazioni del domicilio o della residenza, nonché le variazioni dei dati personali forniti all'atto dell'assunzione, nei casi in cui vi sia tale obbligo;*
16. *in orario di lavoro utilizzi il telefono cellulare per fini personali;*

Ai sensi dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 i provvedimenti disciplinari di cui al presente articolo ad eccezione del biasimo verbale, non possono essere adottati nei confronti della lavoratrice o del lavoratore senza aver loro preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averli sentiti a loro difesa. In ogni caso i provvedimenti disciplinari di cui ai precedenti commi del presente articolo, ad eccezione del biasimo verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni di calendario dalla contestazione per iscritto del fatto che ha dato loro causa e non oltre 30 gg. di calendario dalla data di presentazione delle giustificazioni.

L'importo delle multe, non costituente risarcimento del danno, è devoluto all'INPS.

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso potrà essere inflitto per le mancanze più gravi e cioè:

- a) *rissa o vie di fatto sul lavoro;*
- b) *assenza ingiustificata oltre il 4° giorno o per tre volte nell'anno solare nei giorni precedenti o seguenti ai festivi o alle ferie;*
- c) *recidiva in una qualsiasi mancanza di pari gravità che abbia dato luogo a due sospensioni nel corso dell'anno;*
- d) *furto;*
- e) *danneggiamento volontario o per negligenza grave e dimostrata di impianti o di materiale della Istituzione;*
- f) *atto implicante dolo o colpa grave con danno dell'Istituzione;*
- g) *alterazioni dolose dei sistemi di controllo di presenza della Istituzione;*



Fondazione
G.B. Bianchi

- h) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi danni alle persone o alle cose;*
- i) insubordinazione grave verso i superiori;*
- j) violazione delle norme in materia di armi;*
- k) abbandono del posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione del lavoro o di ordini ricevuti che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti;*
- l) inosservanza delle norme mediche per malattia;*
- m) gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;*
- n) contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente l'assunzione.*
- o) Introduzione e/o assunzione negli ambienti di lavoro di sostanze stupefacenti.*

Sospensione cautelare

In caso di mancanze che prevedono il licenziamento senza preavviso, il datore di lavoro potrà disporre la sospensione cautelare della dipendente o del dipendente con effetto immediato per un periodo massimo di 6 giorni lavorativi.

CCNL EE.LL. DISPOSIZIONI DISCIPLINARI (ART. 24 CCNL 2004)

richiamo verbale;

- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- sospensione da lavoro e dalla retribuzione per il periodo superiore a 11 giorni e fino a 6 mesi;
- licenziamento con preavviso (giusta causa);
- licenziamento senza preavviso (giusta causa).

L'ente, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. La contestazione deve essere effettuata tempestivamente e comunque nel termine di 20 giorni che decorrono:

- a) dal momento in cui il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora ha avuto conoscenza del fatto;
- b) dal momento in cui l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, su segnalazione del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ha avuto conoscenza del fatto comportante la applicazione di sanzioni più gravi del rimprovero verbale e di quello scritto.

La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15

giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione d'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

Art. 3 - Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs.n.165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

b) rilevanza degli obblighi violati;

c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

d) grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri del comma 1, per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;

b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;

c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970 n. 300;

f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati.



Fondazione
G.B. Bianchi

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;*
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;*
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;*
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;*
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;*
- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;*
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;*
- h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;*
- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n.300 del 1970;*
- j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;*
- k) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi;*
- l) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.*

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;*
- b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di 15;*
- c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;*
- d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;*
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un*



Fondazione
G.B. Bianchi

altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;

g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;

h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 52, comma 2, lett. b) (retribuzione base mensile) del CCNL del 14.9.2000 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8, lett. a);

b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata;

d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;

e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;



Fondazione
G.B. Bianchi

j) reiterati comportamenti ostatici all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;

c) condanna passata in giudicato:

1. per i delitti già indicati nell' art.1, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs.n.267 del 2000.

2. per gravi delitti commessi in servizio;

3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;

d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

g) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.

5.3. Sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

La violazione da parte di collaboratori, consulenti, fornitori, subappaltatori e *partner* commerciali comunque denominati o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Fondazione G.B. Bianchi Onlus delle prescrizioni e regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice Etico, ovvero l'eventuale commissione, nell'ambito dei rapporti con la Fondazione, dei reati rilevanti ai fini del d.lgs. 231/01, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

In particolare, i contratti devono prevedere l'applicazione di una penale ovvero una clausola di risoluzione del rapporto per gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello e del Codice loro riferite ed espressamente indicate, fatto salvo il diritto della Fondazione G.B. Bianchi Onlus al risarcimento di eventuali danni subiti.

L'accertata violazione del soggetto "terzo destinatario" oltre a determinare l'immediata risoluzione del contratto, accordo, incarico commerciale intercorrente con la Fondazione, ne determinerà la cancellazione dagli elenchi dei soggetti con cui intraprendere rapporti

commerciali e l'obbligo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza da parte del Presidente del CdA, della vicepresidente, dei consiglieri-amministratori nonché dal direttore e dal revisore dei conti.

Approvato dal Cda in data 14.02.2017

F.to in originale e trattenuto agli atti.