



Fondazione G.B Bianchi onlus

Via Cavour 32/34 – 25088 Toscolano Maderno (BS)

P.IVA 00726530083

SISTEMA DISCIPLINARE

Introdotta dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27/02/2023

INDICE

Preambolo	3
TITOLO I - Disposizioni generali	3
Art. 1 (Definizioni)	3
Art. 2 (Finalità)	4
Art. 3 (Pubblicità)	4
Art. 4 (Principi generali)	4
Art. 5 (Vincoli del Modello)	4
TITOLO II - Soggetti destinatari	5
Art. 6 (Apicali, Amministratori)	5
Art. 7 (Soggetti non dipendenti che svolgano funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione, controllo).....	5
Art. 8 (Dirigenti)	5
Art. 9 (Personale dipendente).....	5
Art. 10 (Collaboratori e terzi).....	5
TITOLO III - Violazioni	5
Art. 11 (Condotte rilevanti)	5
TITOLO IV - Sanzioni	6
Sezione I - Sanzioni applicabili al personale dipendente	6
Sezione II - Sanzioni applicabili ai Dirigenti Apicali, Direttore Generale, Dirigenti con delega di funzionari ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 81/08, Quadri	13
Art. 1 (Sanzioni applicabili)	13
Sezione III - Sanzioni applicabili agli altri soggetti non dipendenti	14
TITOLO V - Procedure	15
Sezione I - Norme comuni	15
Art. 2 (Contraddittorio).....	15
Art. 3 (Tempestività ed immediatezza)	15
Art. 4 (Poteri dell'Organismo di vigilanza nell'applicazione del Sistema Disciplinare)	15
Sezione II - Procedimenti	15
Art. 5 (Procedimento per il personale dipendente, esclusi i dirigenti)	15
Art. 6 (Procedimento per i dirigenti dipendenti)	16
Art. 7 (Procedimento per amministratori, dirigenti non dipendenti ed altri soggetti non dipendenti di cui all'art. 7)	16
TITOLO VI - Norme speciali	17
Art. 8 (Trasferimento)	17
Art. 9 (Clausole contrattuali per collaboratori e terzi)	17
Art. 10 (Misure a tutela delle segnalazioni di illeciti)	17

Preambolo

Il D.Lgs. 231/2001 prescrive, ai fini dell'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso previste.

La Fondazione "G.B. Bianchi" ha quindi istituito un sistema disciplinare specifico, volto a punire tutti quei comportamenti che integrino violazioni del suddetto Modello.

Tali violazioni, a prescindere dalla configurazione delle fattispecie delittuose previste dal Modello e dall'instaurazione di un procedimento penale, costituiscono illecito sanzionabile ai sensi delle seguenti disposizioni, nel rispetto delle norme vigenti, incluse - laddove applicabili - le norme previste dalla contrattazione collettiva, rispetto alle quali le disposizioni del presente Sistema rivestono carattere integrativo e in nessun modo sostitutivo.

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

Il presente Sistema Disciplinare viene allegato al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Fondazione, costituendone parte integrante.

TITOLO I - Disposizioni generali

Art. 1 (Definizioni)

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, si intendono per:

- a) *Fondazione*: Fondazione "G.B. Bianchi".
- b) *Codice Etico*: il documento adottato dalla Fondazione quale Codice di Comportamento ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- a) *Decreto*: il D.Lgs. 231/2001, sulla responsabilità amministrativa degli enti, comprensivo di ogni sua successiva modifica;
- b) *Modello*: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Fondazione ai sensi del Decreto e comprensivo dei protocolli ad esso allegati, inclusi il Codice Etico ed il presente Sistema Disciplinare;
- c) *Organismo di vigilanza* (abbr. *OdV*): l'organismo cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- d) *Misure indicate nel Modello*: qualunque disposizione contenuta nei documenti del Modello, incluso il Codice Etico ed incluse le disposizioni di tipo applicativo (procedure, protocolli, istruzioni, modulistica standard, ecc.). L'elenco generale dei documenti del Modello fa parte del Modello stesso;
- e) *Whistleblowing*: Lo strumento con cui i destinatari devono segnalare le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento della attività lavorativa o in altra circostanza.

Art. 2 (Finalità)

Il presente Sistema Disciplinare intende sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, comma 2, lett. e), nonché dell'art. 7, comma 4, lett. b), del Decreto.

Art. 3 (Pubblicità)

Il presente Sistema Disciplinare è consultabile, unitamente al Modello, nella rete informatica interna dell'Azienda ed è affisso, in luogo accessibile a tutti, presso la sede aziendale e in ogni sede autonoma.

Affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari individuati ai sensi del Titolo II, il presente Sistema Disciplinare è notificato a ciascun dirigente nonché a ciascun amministratore, mediante mezzo idoneo ad attestarne il ricevimento.

Art. 4 (Principi generali)

Le misure indicate nel Modello adottato dalla Fondazione hanno carattere vincolante e devono essere osservate da tutti i destinatari dello stesso Modello, individuati ai sensi del Titolo II.

Qualsiasi violazione delle suddette misure costituisce illecito sanzionabile, ai sensi del presente Sistema Disciplinare, a prescindere dall'idoneità della condotta a configurare reato; il conseguente procedimento disciplinare è ugualmente indipendente dal giudizio eventualmente instaurato dinanzi al giudice penale.

L'adozione del presente Sistema Disciplinare e l'applicazione delle sanzioni in esso previste non precludono, in ogni caso, alla Fondazione la possibilità di assumere ogni ulteriore iniziativa ed azione, in sede civile o penale, ritenuta opportuna ai fini della propria tutela e del ristoro di ogni danno subito in conseguenza della condotta accertata.

Art. 5 (Vincoli del Modello)

L'osservanza delle misure indicate nel Modello costituisce, per tutti i dipendenti della Fondazione, inclusi i dirigenti dipendenti, adempimento degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro.

Ogni inosservanza delle suddette misure costituisce violazione dei doveri di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro e, nei casi più gravi, può considerarsi lesiva del rapporto di fiducia posto alla base del rapporto di lavoro.

I procedimenti disciplinari e l'eventuale comminazione delle relative sanzioni nei confronti del personale alle dipendenze della Fondazione avvengono nel pieno rispetto delle norme di legge e di regolamento, incluse le disposizioni derivanti dalla contrattazione collettiva e le norme di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori), nonché alle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

Il presente Sistema Disciplinare intende calibrare la giusta e proporzionata sanzione da irrogare. Pertanto, le sanzioni sono graduate in base alla gravità della violazione e tenuto conto di eventuali reiterazioni nonché di circostanze idonee ad aggravare ovvero ad attenuare l'intensità della violazione stessa.

TITOLO II - Soggetti destinatari

Art. 6 (Apicali, Amministratori)

Sono tenuti all'osservanza delle misure indicate nel Modello tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione e gli Apicali della Fondazione.

Art. 7 (Soggetti non dipendenti che svolgano funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione, controllo)

Sono tenuti all'osservanza delle misure indicate nel Modello tutti i soggetti, non legati alla Fondazione da contratto di lavoro di natura subordinata, che svolgano funzioni di rappresentanza o amministrazione della Fondazione o di una sua unità organizzativa, ovvero che ne esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo.

Art. 8 (Dirigenti)

Sono tenuti all'osservanza delle misure indicate nel Modello tutti i Dirigenti della Fondazione, siano essi o meno dipendenti della Fondazione.

Art. 9 (Personale dipendente)

Sono tenuti all'osservanza delle misure indicate nel Modello tutti i soggetti alle dipendenze della Fondazione, indipendentemente dall'inquadramento, dalla qualifica e dalle mansioni.

Art. 10 (Collaboratori e terzi)

Il presente Sistema Disciplinare sanziona l'inosservanza delle misure indicate nel Modello posta in essere da altri soggetti, non rientranti in alcuna delle precedenti categorie e tuttavia tenuti al suo rispetto in funzione dei rapporti a qualsiasi titolo intrattenuti con la Fondazione.

Appartengono a tale categoria, a titolo esemplificativo:

- a) i lavoratori con contratto di natura non subordinata;
- b) altri soggetti che intrattengano con la Fondazione rapporti contrattualmente regolati, qualora il rapporto contrattuale preveda espressamente l'impegno, da parte di questi, di osservare prescrizioni del Modello ad essi applicabili.

TITOLO III - Violazioni

Art. 11 (Condotte rilevanti)

Costituisce illecito sanzionabile ai sensi del presente Sistema Disciplinare qualsiasi violazione delle misure indicate nel Modello, attuata da parte di qualsiasi destinatario dello stesso con tutte le condotte, siano esse commissive od omissive, anche colpose, idonee a ledere, concretamente ovvero solo in potenza, l'efficacia del Modello quale strumento teso a prevenire il rischio di commissione dei reati in esso previsti.

In via esemplificativa, oltre alla commissione di reati presupposto della applicazione del D.Lgs. 231/2001, costituiscono illecito sanzionabile le seguenti condotte:

- a) l'episodico ovvero il ripetuto mancato o incompleto rispetto delle misure del Modello, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, tali da comprometterne l'efficacia, nonché la mancata segnalazione di questi al proprio superiore o all'OdV;

- b) le violazioni di obblighi e divieti previsti dalla legge o dal Codice Etico, a prescindere dalla commissione di reati oggetto del Modello, e la mancata segnalazione di queste al proprio superiore o all'OdV;
- c) la redazione, anche in concorso con altri, di documentazione non veritiera, la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema interno di controllo;
- d) la mancata vigilanza sull'operato dei propri sottoposti qualora si svolgano le attività sensibili di cui al Modello;
- e) la mancata segnalazione di fatti di reato di cui si ha conoscenza diretta;
- f) ogni condotta, commissiva od omissiva, idonea ad ostacolare in qualunque modo le funzioni proprie dell'OdV;
- g) la violazione delle misure di tutela, previste dall'art. 6 c.2-bis del D.Lgs. 231/2001, del soggetto che presenta, a tutela dell'integrità della Fondazione, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- h) l'effettuazione con dolo o colpa grave delle segnalazioni di cui al punto precedente, che si rivelano infondate.

Inoltre, per gli amministratori e gli eventuali altri soggetti apicali, tenuti a far rispettare le prescrizioni del Modello e a vigilare sull'osservanza e sulla corretta attuazione di questo, costituiscono illecito sanzionabile la mancata individuazione, per negligenza ovvero per imperizia, e la conseguente mancata eliminazione di violazioni del Modello stesso e, nei casi più gravi, di perpetrazione di reati.

La gravità della condotta sarà valutata, in ordine crescente, a seconda che si tratti di:

- violazione idonea ad integrare l'elemento oggettivo (fatto) e l'elemento soggettivo della colpa lieve;
- violazione idonea ad integrare l'elemento oggettivo (fatto) e l'elemento soggettivo della colpa lieve e delle circostanze aggravanti di cui di seguito;
- violazione che, oltre l'elemento oggettivo, integra anche l'elemento soggettivo della colpa grave;
- violazione che, oltre l'elemento oggettivo, integra anche l'elemento soggettivo della colpa grave e delle circostanze aggravanti di cui di seguito;
- violazione che integra l'elemento oggettivo e quello soggettivo del dolo, o che comunque ponga la Fondazione in una situazione di pericolo rispetto alla contestazione della responsabilità di cui al D.Lgs. 231/2001.

Saranno considerate circostanze aggravanti:

- la recidiva;
- il concorso di più persone nella commissione della violazione;
- una condotta che dia luogo a più violazioni, la più grave delle quali sarà oggetto dell'aggravamento della sanzione.

TITOLO IV - Sanzioni

Sezione I - Sanzioni applicabili al personale dipendente

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:

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

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).

Art. 70 Provvedimenti disciplinari

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;
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. violi 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 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. violi 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.

1. rissa o vie di fatto sul lavoro;
2. assenza ingiustificata oltre il 4º giorno o per tre volte nell'anno solare nei giorni precedenti o seguenti ai festivi o alle ferie;
3. recidiva in una qualsiasi mancanza di pari gravità che abbia dato luogo a due sospensioni nel corso dell'anno;
4. furto;
5. danneggiamento volontario o per negligenza grave e dimostrata di impianti o di materiale della Istituzione;
6. atto implicate dolo o colpa grave con danno dell'istituzione;
7. alterazioni dolose dei sistemi di controllo di presenza della Istituzione;
8. inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi danni alle persone o alle cose;
9. insubordinazione grave verso i superiori;
10. violazione de/le norme in materia di armi,
11. 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;
12. inosservanza delle norme mediche per malattia;
13. gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;
14. contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente l'assunzione;
15. 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.

- 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 procedimento 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 delle mancanze, e in conformità a quanto previsto dell'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 causata 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 scritto al massimo della multa di importo pari e 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 strumentali a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

- d) inosservanze degli obblighi in materia di prevenzione degli Infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivata 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;

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 a/la 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 de/ 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 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;
- p) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario a 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 all'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 psicofisica 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;
- j) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nell'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 e 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. n.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. e) 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 dell'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
- d) condanna passata in giudicato quando della 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 promissoria del rapporto di lavoro;
- p) 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.

Sezione II - Sanzioni applicabili ai Dirigenti Apicali, Direttore Generale, Dirigenti con delega di funzionari ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 81/08, Quadri

Art. 1 (Sanzioni applicabili)

Se nell'espletamento di attività da parte dei Dirigenti Apicali, Direttore Generale, Dirigenti con delega di funzioni ai sensi dell'art.16 D.Lgs.81/08, Quadri con delega di funzioni adottano una condotta ed un comportamento non conformi alle prescrizioni del Codice Etico o del Modello stesso, ivi compresa l'omessa informativa all'Organismo di Vigilanza, ovvero non esercita un'adeguata direzione e/o vigilanza sui soggetti a lui sottoposti, si provvederanno ad applicare nei confronti del responsabile le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dai CCNL adottati dalla Fondazione.

In particolare, ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della l. n. 300/1970, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- 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 oltre 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.

Sezione III - Sanzioni applicabili agli altri soggetti non dipendenti

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.

TITOLO V - Procedure

Sezione I - Norme comuni

Art. 2 (Contraddittorio)

La Fondazione non potrà adottare alcuna sanzione ai sensi del presente Sistema Disciplinare senza aver preventivamente contestato l'addebito al soggetto che abbia commesso una o più violazioni del Modello e senza averlo sentito a sua difesa.

Al fine di garantire il diritto di difesa, i procedimenti previsti dal presente Sistema Disciplinare avverranno nel pieno rispetto dei principi di specificità ed immutabilità della contestazione.

Art. 3 (Tempestività ed immediatezza)

Ogni violazione deve essere contestata con immediatezza e la relativa sanzione disciplinare adottata nel rispetto, laddove applicabili, dei termini indicati dalle norme della contrattazione collettiva applicabili.

Il necessario rispetto dei requisiti di tempestività ed immediatezza impedisce ogni ritardo nell'irrogazione della sanzione, anche nel caso di eventuali procedimenti instaurati dinnanzi al giudice penale, fermo il principio secondo cui i procedimenti disciplinari disposti dalla Fondazione ai sensi del presente Sistema Disciplinare costituiscono procedimenti autonomi ed indipendenti rispetto a questi ultimi, nonché adottabili a prescindere dalla configurazione di reati.

Art. 4 (Poteri dell'Organismo di vigilanza nell'applicazione del Sistema Disciplinare)

L'OdV è privo di potere disciplinare e si limita a dare impulso alla relativa azione segnalando per iscritto, ogniqualvolta ne riscontri, le violazioni del Modello agli organi aziendali specificamente competenti.

L'OdV deve essere tenuto aggiornato sulle conseguenti ed eventuali iniziative disciplinari da questi assunte.

Sezione II - Procedimenti

Art. 5 (Procedimento per il personale dipendente, esclusi i dirigenti)

La Fondazione può adottare i provvedimenti disciplinari soltanto dopo aver contestato l'addebito e avere sentito a sua difesa il lavoratore. La contestazione dovrà essere fatta tempestivamente. Il lavoratore, potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

A seguito della segnalazione di violazioni del Modello, il Presidente del CdA apre il procedimento disciplinare e lo istruisce, secondo le modalità previste dal CCNL applicabile e per legge. La fase istruttoria, diretta ad accertare la fondatezza della violazione è condotta tempestivamente.

Qualora la violazione dovesse rivelarsi infondata, gli organi investiti dell'istruttoria, secondo le rispettive competenze, procederanno all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede della Fondazione e da comunicarsi all'OdV.

La fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione, nel rispetto della normativa vigente (Codice Civile, Statuto dei Lavoratori e CCNL applicabile), è condotta dal Presidente del CdA.

I provvedimenti disciplinari di cui ai punti 1) (limitatamente al rimprovero scritto), 2) e 3) dell'Art. 13 del presente Sistema non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

L'adozione del provvedimento disciplinare, ove ne ricorrano le condizioni, sarà assunta dall'azienda con la massima tempestività possibile e comunque, a pena di nullità, non oltre i 30 giorni successivi al 5° giorno utile per il lavoratore a portare le proprie controdeduzioni/giustificazioni.

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Art. 6 (Procedimento per i dirigenti dipendenti)

Ai procedimenti sanzionatori nei riguardi dei dirigenti dipendenti si applicano le garanzie previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

A seguito della segnalazione da parte dell'OdV di violazioni del Modello, il Consiglio di Amministrazione apre il procedimento disciplinare e lo istruisce, secondo le modalità previste dal CCNL applicabile e per legge. La fase istruttoria, diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze delle attività dell'OdV è condotta tempestivamente.

Qualora la violazione dovesse rivelarsi infondata, gli organi investiti dell'istruttoria, secondo le rispettive competenze, procederanno all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede della Fondazione e da comunicarsi all'OdV.

La Fondazione può adottare i provvedimenti disciplinari soltanto dopo aver contestato l'addebito e avere sentito a sua difesa il dirigente. La contestazione dovrà essere fatta tempestivamente. Il dirigente potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato; inoltre, i provvedimenti disciplinari di cui ai punti 1) (limitatamente al rimprovero scritto), 2) e 3) dell'Art. 13 del presente Sistema non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

L'adozione del provvedimento disciplinare, ove ne ricorrano le condizioni, sarà assunta dall'azienda con la massima tempestività possibile e comunque, a pena di nullità, non oltre i 30 giorni successivi al quinto giorno utile per il dirigente a portare le proprie controdeduzioni o giustificazioni.

L'Organo competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari per i dirigenti dipendenti è il Consiglio di Amministrazione.

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Art. 7 (Procedimento per amministratori, dirigenti non dipendenti ed altri soggetti non dipendenti di cui all'art. 7)

Ogniquale volta riscontri una violazione del modello da parte di un amministratore, di un dirigente non dipendente o di altro soggetto non dipendente di cui all'art. 7 del presente Sistema Disciplinare, l'OdV ne fa segnalazione per iscritto al Consiglio di Amministrazione, inoltrando contestualmente copia della segnalazione al Revisore legale.

La segnalazione, a cui l'OdV allega copia della eventuale documentazione inerente la violazione di cui sia in possesso, deve contenere la specifica indicazione delle misure indicate nel Modello che risultano violate.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione - o i suoi componenti, qualora la segnalazione riguardasse il Presidente stesso - deve, entro sette giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione della violazione, convocare per iscritto il contravventore del Modello, per una riunione del Consiglio di Amministrazione da tenersi non oltre trenta giorni dall'acquisizione della segnalazione.

La convocazione deve contenere la descrizione della contestata e delle previsioni del modello che sarebbero state violate, dando facoltà all'interessato di formulare rilievi e/o deduzioni di confutazione.

In occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione, a cui deve essere invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposte l'audizione del contravventore e l'acquisizione delle difese scritte eventualmente presentate da quest'ultimo.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di disporre l'acquisizione di ulteriori elementi, aggiornando la riunione a non oltre trenta giorni.

Sulla scorta degli elementi acquisiti, il Consiglio di Amministrazione delibera una proposta motivata di comminazione della sanzione.

Qualora la sanzione consista nel formale richiamo scritto, il Consiglio di Amministrazione dà mandato al suo Presidente - o i suoi componenti, qualora la segnalazione riguardasse il Presidente stesso - di comunicarne l'irrogazione all'interessato, dandone informazione altresì all'OdV.

Qualora la sanzione consista nella sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso fra un mese e sei mesi, ovvero nella revoca dall'incarico, il Consiglio di Amministrazione dà mandato al suo Presidente di convocare l'Assemblea per le relative deliberazioni di competenza di quest'ultima.

Copia della delibera viene trasmessa, per opportuna conoscenza, all'OdV.

TITOLO VI - Norme speciali

Art. 8 (Trasferimento)

La violazione di norme, misure e procedure previste dal Modello e da tutti i protocolli ad esso allegati, che possa dar luogo a problemi di carattere tecnico organizzativo, può anche giustificare il trasferimento del dipendente ad altro reparto o unità produttiva ai sensi dell'art. 2103 del Codice Civile.

Art. 9 (Clausole contrattuali per collaboratori e terzi)

Al fine di favorire l'efficace attuazione del Modello ed il suo pieno rispetto, nei contratti stipulati dalla Fondazione con collaboratori a qualsiasi titolo, agenti, fornitori, consulenti e assimilati, o altri soggetti terzi con i quali intercorrano rapporti contrattualmente regolati, ovvero in apposita lettera integrativa della disciplina contrattuale, sottoscritta per accettazione, sono inserite apposite clausole che prevedano l'impegno da parte di questi di adottare un comportamento conforme alle previsioni del Codice Etico della Fondazione, nonché l'automatica risoluzione del rapporto in caso di inadempimento alle suddette prescrizioni.

Le predette clausole vanno inserite nei contratti di somministrazione o distacco conclusi con la Fondazione somministrante o distaccante, per l'eventuale violazione posta in essere da parte di lavoratori somministrati o distaccati.

Art. 10 (Misure a tutela delle segnalazioni di illeciti)

È causa di contestazione e successiva eventuale sanzione disciplinare nei confronti di dipendenti, amministratori e di terzi:

- a) violare la riservatezza sull'identità delle persone che abbiano segnalato secondo la Legge 30/11/2017 n° 179, reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro;

-
- b) effettuare false segnalazioni fatte avvalendosi illegittimamente delle facoltà definite dalla Legge 30/11/2017 n° 179 per ottenere vantaggi personali o di soggetti collegati o per danneggiare altre persone;
 - c) causare illegittimo pregiudizio alle persone che siano eventualmente oggetto delle segnalazioni pervenute ai sensi della Legge 179/2017.