****

**Fondazione**

**“ENTE CELERI - O.N.L.U.S. “**

|  |  |
| --- | --- |
| DOCUMENTO | **SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE** |
| RIFERIMENTI | MOGC D.LGS 231/01 |
| REVISIONE | Rev. 00 del 26/02/2019 |

**SOMMARIO**

[1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE 3](#_Toc520975852)

[2. DESTINATARI 3](#_Toc520975853)

[3. RIFERIMENTI 3](#_Toc520975854)

[4. TERMINI E DEFINIZIONI 4](#_Toc520975855)

[5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO 4](#_Toc520975856)

[**5.1** **Sanzioni per i lavoratori subordinati** 4](#_Toc520975857)

[**5.2** **Misure nei confronti dei vertici dell’Ente** 5](#_Toc520975858)

[**5.3** **Misure nei confronti di collaboratori esterni** 6](#_Toc520975859)

[**5.4 Misure nei confronti di soggetti segnalati e segnalanti secondo il Whistleblowing** 6](#_Toc520975860)

**CONTROLLO DEL DOCUMENTO**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| TABELLA DI CONTROLLO DELLE REVISIONI | | |
| REV. | DATA | CAUSALE |
| 00 | 26/02/2019 | Prima emissione |
|  |  |  |

Approvato dal CdA in data 26/02/2019

# 1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La Fondazione Ente Celeri Onlus(di seguito: Organizzazione) si è dotata di un proprio sistema sanzionatorio e disciplinare, in linea con le disposizioni in materia indicate nei vari CCNL applicati nell’Organizzazione.

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel MOGC è condizione essenziale per assicurare l’efficacia del MOGC stesso. Al riguardo, infatti, l’articolo 6 comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo debbano «[…]introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello[…]».La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal MOGC da parte di un lavoratore dipendente e/o dei dirigenti della stessa costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell’art. 2104 c.c. e dell’art. 2106 c.c.L’applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall’esito di un eventuale procedimento penaleavviato dall’autorità giudiziaria, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sonovincolanti per i destinatari, indipendentemente dall’effettiva realizzazione di un reato.L’eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, dovrà essere, per quanto possibile,ispirata aiprincipi di tempestività, immediatezza ed equità.Ai fini dell’applicazione del sistema disciplinare sono considerati, a titolo esemplificativocomportamenti sanzionabili la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/01, la violazione diprocedure interne previste dal MOGC (ad esempio la non osservanza delle procedure prescritte,l’omissione di comunicazioni all’OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli,etc.) l’adozione, nell’espletamento di attività connesse ai “processi sensibili”, di comportamenti nonconformi alle prescrizioni del MOGC o violazioni delle norme generali di condotta contenute nelCodice Etico.

# 2. DESTINATARI

Il presente documento si applica ai seguenti destinatari che si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

* organi societari e dirigenza, intesi come coloro che rivestono anche di fatto funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, di gestione e di controllo dell’Organizzazione;
* dipendenti con qualsiasi funzione e qualifica;
* collaboratori, intesi come coloro che, operando secondo qualsiasi modalità prevista dalla normativa in vigore, erogano prestazioni in forma coordinata e continuativa nell’interesse dell’Organizzazione;
* fornitori, clienti dell’Organizzazione.

# 3. RIFERIMENTI

Il presente documento fa riferimento ai requisiti di seguito elencati:

* D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300”;
* Linee Guida emesse da Confindustria per l’implementazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e correlata documentazione;
* Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati
* UNI/PdR 18:2016 “Responsabilità sociale delle organizzazioni – Indirizzi applicativi alla UNI ISO 26000”
* Legge n. 179 del 30 novembre 2017 («Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato») ovvero l’istituto del “whistleblowing”.
* L. 20 maggio 1970, n.300 “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.”;
* Nuovi possibili CCNL;
* CCNL UNEBA;
* Contratto Autonomie Locali.

# 4. TERMINI E DEFINIZIONI

Si riporta la definizione degli acronimi utilizzati nel presente documento:

* **MOGC**: acronimo di Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 (Nota: inteso sia come sistema di gestione sia come documento che descrive tale sistema di gestione);
* **ODV**: acronimo di Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/01;
* **ATS**: acronimo di Agenzia di Tutela della Salute;
* **PA**: acronimo di Pubblica Amministrazione.

# 5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

## **5.1 Sanzioni per i lavoratori subordinati**

I comportamenti tenuti dal lavoratore in violazione del presente MOGC sono da considerarsi illeciti disciplinari ai sensi del vigente Contratto Collettivo Nazionale UNEBA e Contratto Enti Locali per il personale dipendente della struttura.

Con riferimento alle sanzioni nei riguardi di detti lavoratori, queste vengono irrogate nel rispetto delle procedure previste dall’art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300.In particolare, in applicazione delle “Norme comportamentali e disciplinari” contenute nel Titolo VII del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro UNEBA, si prevede che:

* + - 1. Incorre nei provvedimenti di:

1. richiamo verbale;
2. richiamo scritto;
3. multa non superiore all’importo di 3 ore della retribuzione;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni.

Il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente MOGC (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all’OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOGC stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la commissione di “atti che possono arrecare pregiudizio all’economia, all’ordine e all’immagine della Struttura sanitaria” di cui all’art. 71, del CCNL UNEBA sopra indicato.

* + - 1. Qualora i comportamenti di cui al punto precedente abbiano carattere di particolare gravità o implichino la commissione di uno dei comportamenti di cui ai punti da “a” a “n” dell’art. 71 del sopra citato CCNL, nel rispetto della normativa vigente, è previsto il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

In particolare, in applicazione delle “Norme comportamentali e disciplinari” contenute nel Titolo V del vigente Contratto Autonomie Locali, si prevede che:

* + - 1. Incorre nei provvedimenti di:
         * 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;

il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente MOGC (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all’OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOGC stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la commissione di “atti che possono arrecare pregiudizio all’economia, all’ordine e all’immagine della Struttura sanitaria” di cui all’art. 23 e seguenti, del CCNL Autonomie Locali sopra indicato.

* + - 1. Qualora i comportamenti di cui al punto precedente abbiano carattere di particolare gravità o implichino la commissione di uno dei comportamenti previsti dal capo 7 e 8 dell’art. 25 del sopra citato CCNL, nel rispetto della normativa vigente, è previsto il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, con o senza preavviso.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall’OdV e dal Direttore Generale.

## **5.2 Misure nei confronti dei vertici dell’Ente**

Quali figure indicate come vertici della Fondazione, si devono intendere tutte le figure che, sia nel Piano della Governance che nel Piano Organizzativo, vengono designate come detentrici di ruoli di direzione o sono dotate di poteri tali da indirizzare l’attività della Fondazione.

In caso di violazione del MOGC da parte dei vertici dell’Ente, l’OdV informerà tempestivamente il CdA, il Presidente, o in caso di sua assenza, il Direttore Generale. La commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs.231/01 comporterà l’immediata convocazione del Consiglio di Amministrazione, per provvedervi il più celermente possibile e, in caso sia stata pronunciata sentenza di condanna per uno dei reati descritti nel Decreto, per provvedere sull’eventuale sanzione/provvedimento più opportuno. I provvedimenti previsti per i soggetti in posizione apicale che commettano uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 potranno decretare, durante gli accertamenti, la sospensione dell’apicale stesso e, a seguito di condanna, la risoluzione contrattuale. Le delibere inerenti le misure adottate nei confronti dei vertici dell’Ente dovranno raggiungere un quorum costitutivo di almeno la metà degli aventi diritto e un quorum deliberativo di almeno ⅔.

Lo stesso procedimento è previsto nei confronti dell’Organismo di Vigilanza e del Collegio Sindacale.

## **5.3 Misure nei confronti di collaboratori esterni**

Per collaboratori si intendono coloro i quali, in virtù di specifici mandati o procure, rappresentano l’Ente verso i Terzi. Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente MOGC potrà determinare, grazie all’attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale. Il CdA, con la collaborazione dell’OdV,è responsabile dell’elaborazione, aggiornamento e inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership di tali specifiche clausole contrattuali che prevedranno anche l’eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti all’Ente dall’applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

## **5.4 Misure nei confronti di soggetti segnalati e segnalanti secondo il Whistleblowing**

Al fine di poter efficacemente attuare un sistema di WB le Procedura specifica (ALL1) indica chiaramente quelle che potrebbero essere le specifiche sanzioni disciplinari non solo per il segnalato in caso di conferma dei fatti segnalati, ma anche per tutti coloro agiscono in violazione delle Procedure stesse.

In particolare, le sanzioni potranno essere previste:

* Nel caso in cui il segnalato sia ritenuto responsabile a seguito dell’attività di indagine svolta dall’organo destinatario della segnalazione;
* In caso di comportamenti abusivi del segnalante;
* In caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte dei lavoratori - dirigenti e subordinati - nei confronti del segnalante;
* Nel caso in cui l’organismo preposto a ricevere la segnalazione non verifichi quanto riportato dal segnalante;
* In caso di violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni.

Le sanzioni verranno applicate sulla base dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970) e dei singoli Contratti Collettivi Nazionali, differenziando, quindi, tra soggetti dirigenti e dipendenti.

In particolare la Legge 176/17 inserisce all’art.6del D.Lgs 231/01 disposizioni in materia lavoristica:

si prevede che il segnalante e l’organizzazione sindacale di riferimento possono denunciare all’Ispettorato Nazionale del Lavoro le misure discriminatorie eventualmente adottate dall’ente (nuovo comma 2-ter, art. 6). Inoltre, viene prevista in via espressa la nullità delle misure ritorsive o discriminatorie, compresi il licenziamento e il mutamento di mansioni, assunte nei confronti del soggetto segnalante in una fase successiva alla denuncia (nuovo comma 2-quater, art. 6). Nel caso di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari o all’adozione di ulteriori misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante (demansionamenti; licenziamenti; trasferimenti), il datore di lavoro ha l’onere di dimostrare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Inoltre l’articolo 3 (comma 1) si riferisce alle denunce effettuate ai sensi della nuova disciplina e prevede che il perseguimento dell’integrità dell’ente e il contrasto delle malversazioni costituiscono giusta causa per rivelare notizie coperte dall’obbligo del segreto d’ufficio (art. 326 c.p.), professionale (art. 622 c.p.), scientifico e industriale (art. 623 c.p.) e riconducibili all’obbligo di fedeltà dei lavoratori (art. 2.105 c.c.). In questi casi, quindi, se mediante la segnalazione viene rivelato il segreto – oggetto di obbligo di legge – la sanzione penale non si applica, poiché

l’interesse all’emersione degli illeciti viene considerato prevalente rispetto a quello di tutela della segretezza.

La giusta causa sopra richiamata non opera, invece, se il soggetto tenuto al segreto professionale è venuto a conoscenza della notizia nell’ambito del rapporto di consulenza o assistenza con l’impresa o la persona fisica interessata (comma 2). In tale ipotesi l’eventuale rivelazione del segreto configura il reato. La norma è applicabile con riferimento non soltanto al soggetto segnalante, ma anche al destinatario della segnalazione che, se ha un rapporto di consulenza o di assistenza con l’ente, potrà opporre il segreto professionale sulle indagini e le valutazioni che siano state effettuate sui fatti denunciati.