Fondazione
Scuola Cattolica
di Valle Camonica
ETS

SISTEMA DISCIPLINARE

ADOTTATO AI SENSI DEL

DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Revisione

n.	Data decorrenza	Oggetto	Effettuata da:
1	21.02.2013	Prima versione del documento	Consiglio di Amministrazione
2	09.07.2015	Seconda versione del documento	Consiglio di Amministrazione
3	08.112019	Terza versione del documento	Giunta Esecutiva
4	20.12.2023	Aggiornamento del documento	Consiglio di Amministrazione

Fondazione
Scuola Cattolica
di Valle Camonica
ETS

INDICE

Definizioni 3

Premessa 7

Obiettivo 8

Ambito di applicazione 9

Responsabilità di applicazione 10

Modalità Operative 10

Lavoratori subordinati 10

A) Richiamo verbale 11

B) Richiamo scritto 11

C) Multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione base da versare secondo legge 12

D) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 6 gg di effettivo lavoro (6/26). 12

E) Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D. Lgs. 231/2001 13

F) Licenziamento disciplinare 13

F) Licenziamento per giusta causa 13

Dirigenti 14

Lavoratori Autonomi e Collaboratori della Fondazione 15

Amministratori 15

Componenti del Collegio dei Revisori dei Conti 16

Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza 16

Misure nei confronti dei fornitori e degli altri soggetti terzi 17

Misure nei confronti di volontari e tirocinanti 17

Garanzie inerenti al sistema di segnalazione (whistleblowing) 18

Distribuzione 18

Fondazione
Scuola Cattolica
di Valle Camonica
ETS

Definizioni

Nel presente documento e nei relativi allegati le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

Termine	**Definizione**
Attività a rischio di reato	Il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Fondazione al rischio di commissione di un Reato.
CCNL	Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti della Fondazione, pro tempore vigente (CCNL ANINSEI).
Codice Etico	Il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Fondazione quale esplicazione della politica dell'Ente, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata
Contesto lavorativo	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 e 4 del D. Lgs. 24/2023, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
D. Lgs. 231/2001 o Decreto	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "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", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
Destinatari	Organi della Fondazione (Amministratori e Revisori) [1], Dipendenti, mandatari, procuratori, outsourcer e altri soggetti con cui la Fondazione entri in contatto nello svolgimento delle attività previste dallo Statuto
Destinatario della segnalazione	Soggetto/i o organo dell'organizzazione privata, che ha il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni (anche con l'eventuale supporto di altre funzioni dell'organizzazione).
Dipendenti	Tutte le persone fisiche che intrattengono con la Fondazione un rapporto di lavoro subordinato.

[1] Ivi compresa qualsiasi persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Termine	Definizione
Facilitatore	Soggetto che assiste una Persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
Informazioni sulle violazioni	Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la Persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 e 2 del D. Lgs. 24/2023, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
Linee Guida	Le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, pubblicate dalle associazioni di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello (linee guida di Confindustria, aggiornate a luglio 2021, le linee guida emanate dalla Regione Lombardia con Decreto n 6615 del 4 08 2015 e Allegato- Linee guida compliance e Linee Guida per la Rendicontazione e Monitoraggio per il Programma "Lombardia Eccellente" emanate dalla regione Lombardia con il Decreto n° 8189 del 23 agosto 2010.
Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 o Modello	Il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Statutari idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Fondazione, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.
Organi Statutari	Il Presidente, il Vice Presidente, il Consiglio di Amministrazione, la Giunta Esecutiva, il Collegio dei Revisori dei Conti e/o l'Assemblea degli Aderenti, in funzione del senso della frase di riferimento.
Organismo di Vigilanza od OdV	L'Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso
Persona segnalante	La persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Persona coinvolta	La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.
Personale	Tutte le persone fisiche che intrattengono con la Fondazione un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli "stagisti",

Termine	Definizione
	tirocinanti e volontari anche non retribuiti, ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Fondazione[2].
Personale Apicale	I soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Fondazione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente e gli eventuali institori e i procuratori.
Personale sottoposto ad altrui direzione	I soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
Protocollo	La misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire la realizzazione dei Reati.
Reati o il Reato	L'insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro).
Ritorsione	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
Segnalazione o Segnalazione interna	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni di cui al D.lgs. 24/23, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
Seguito	L'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
Sistema Sanzionatorio e Disciplinare	L'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di fondatezza della Violazione oggetto di Segnalazione.
Violazioni	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della Fondazione e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto

[2] Ai fini della normativa "*whistleblowing*" sono considerate anche le seguenti casistiche: quando il rapporto lavorativo o di collaborazione non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; durante il periodo di prova; successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso).

Termine	Definizione
	legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione previsti dallo stesso Decreto e adottato dalla Fondazione[3].

[3] Rif. Art. 2 co. 1 lett. a) del d. lgs. 24/23

Fondazione
Scuola Cattolica
di Valle Camonica
ETS

Premessa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema sanzionatorio che prefigura forme di responsabilità amministrativa degli enti per i Reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da Personale Apicale o da Personale sottoposto ad altrui direzione.

In tali casi, la responsabilità della Fondazione è esclusa qualora si riesca a dar prova dell'adozione e dell'efficace attuazione, prima della commissione del Reato, di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Tali modelli consistono in regole e misure operative o tecnologiche (ovvero in Protocolli) che devono essere rispettate dal personale, in quanto finalizzate ad impedire la realizzazione dei Reati.

La violazione o l'aggiramento del Modello e/o dei Protocolli espongono, o possono esporre, le persone fisiche a responsabilità di natura penale e la Fondazione a gravi responsabilità di natura amministrativa che possono comprometterne la sussistenza.

Elemento necessario, ovvero richiesto dalla legge e dalla giurisprudenza, per garantire l'efficacia e l'effettività dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, di cui al D. Lgs. 231/2001, è la previsione di uno specifico Sistema Disciplinare, che scatti allorché il Personale e i Destinatari violino un Protocollo preventivo previsto dal Modello.

Obiettivo

La Fondazione ispira la propria attività ai principi etici e morali che ne hanno alimentato la nascita e che sono stati riportati nel Codice Etico, con ciò palesando la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti. Tale politica è declinata dal Modello che disciplina gli aspetti attinenti all'organizzazione, la gestione ed il controllo. Il Modello è stato istituito ed è continuamente monitorato e aggiornato da parte della Fondazione e dei relativi organi a ciò preposti.

Il rispetto del Modello e dei relativi Protocolli è pertanto di importanza fondamentale per la vita dell'Ente ed il suo contributo alla comunità.

Il presente documento formalizza e costituisce il Sistema Disciplinare previsto dal Modello per garantire il rispetto del Modello stesso e dei relativi Protocolli e l'estraneità della Fondazione da pratiche illecite e scorrette. L'obiettivo del Sistema Disciplinare è quello di scoraggiare pratiche scorrette e/o illecite da parte del Personale della Fondazione e degli altri Destinatari, punendo comportamenti che integrano la violazione del Modello e dei Protocolli tesi a garantire un corretto e lecito comportamento nello svolgimento delle prestazioni lavorative o contrattuali.

Il Sistema Disciplinare si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D. Lgs. 231/01, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali della Fondazione. In particolare, rientrano nel perimetro di applicazione del Sistema Disciplinare le procedure operative collegate alle normative che regolamentano le attività delle Fondazioni e delle scuole e centri di formazione professionali, nonché le procedure che regolamentano i processi sottostanti e vitali per il corretto funzionamento della Fondazione.

Infine, il Sistema Disciplinare si attiva anche nel caso di mancata esecuzione dei controlli di primo livello da parte delle unità organizzative responsabili di tali controlli, ritenuti dalla Fondazione essenziali per la prevenzione dei rischi e l'intercettazione di anomalie nell'esecuzione dei processi.

Ambito di applicazione

Il Sistema Disciplinare si inquadra nell'ambito dei più generali obblighi - previsti dagli articoli 2104, 2105, 2106 e 2118 e 2119 del Codice Civile - di diligenza ed obbedienza del lavoratore nonché nei poteri – del datore di lavoro – di predisporre e attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come integrati dai CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori.

Il Sistema Disciplinare deve prevedere sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori[4] e nei vigenti CCNL.

Pertanto, i soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente il Personale Apicale e il Personale sottoposto ad altrui direzione.

Tra i suddetti soggetti devono ricomprendersi quelli indicati dagli articoli 2094 e 2095 del Codice Civile – prestatori di lavoro subordinato – e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i "portatori di interesse"[5] della Fondazione.

Si ricorda che il presente Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del Decreto, e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio e disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

[4] Articolo 7, Legge 300/1970.
[5] "*Portatori di interesse*" ovvero amministratori e collaboratori.

Responsabilità di applicazione

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione è responsabile della formalizzazione, applicazione e revisione del presente Sistema Disciplinare; nell'ambito dei poteri delegati, l'applicazione è anche di competenza della Giunta Esecutiva e del Consigliere Delegato.

Inoltre, nell'ambito del Modello, l'Organismo di Vigilanza (previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto) ha compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del modello con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso.

A tal proposito, nel rispetto di quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori, l'Organismo di Vigilanza avrà diritto ad essere informato di eventuali irrogazioni di sanzioni e potrà fornire sue valutazioni in merito all'accaduto, senza vincolo alcuno - in relazione a termini o decisioni - per la funzione preposta alla decisione e all'irrogazione della sanzione.

Inoltre, il Sistema Disciplinare potrà attivarsi anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza alle funzioni preposte all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni.

Modalità Operative

Nel presente capitolo vengono descritte le modalità operative per l'applicazione del Sistema Disciplinare in funzione delle diverse tipologie di Destinatari e delle differenti sanzioni disciplinari.

Lavoratori subordinati

Con riguardo ai Dipendenti non dirigenti occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dai CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

La Fondazione ritiene che il Sistema Disciplinare correntemente applicato in Fondazione, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli, ad opera di Dipendenti non dirigenti della Fondazione, costituiscono quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate ed applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali e dell'Ente applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, per il personale dipendente non dirigente, le sanzioni saranno applicate in forza e secondo le modalità disciplinate dagli articoli 66 e seguenti (richiamo verbale, richiamo scritto, multa, sospensione e licenziamenti) del CCNL, nei seguenti termini.

A) Richiamo verbale

- Lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico e dei Protocolli previsti dal Modello;
- Lieve inosservanza delle Procedure dell'Ente;
- Tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli e delle Procedure dell'Ente.

Si ha "**lieve inosservanza**" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Fondazione.

B) Richiamo scritto

- Inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico e dei Protocolli previsti dal Modello;
- Inosservanza colposa delle Procedure;
- Tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli e delle Procedure dell'Ente;

Si ha "**inosservanza colposa**" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Fondazione.

C) Multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione base da versare secondo legge

- Ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero scritto;
- Inosservanza delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e del Modello per le Attività a rischio di reato;
- Omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale ai sensi del Modello;
- Mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

D) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 6 gg di effettivo lavoro (6/26).

- Mancanze punibili con le precedenti sanzioni, quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore importanza;
- Inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice Etico e dei Protocolli previsti dal Modello;
- Inosservanza ripetuta o grave delle Procedure;
- Omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli e delle Procedure;
- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

E) **<u>Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D. Lgs. 231/2001</u>**

Nei confronti di lavoratori/lavoratrici sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un Reato, la Fondazione può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dalla Fondazione per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuto irrevocabile la decisione del giudice penale.
Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

F) **<u>Licenziamento disciplinare</u>**

Violazioni che, pur essendo di maggior rilievo rispetto a quelle indicate alle precedenti lettere A), B), C), D), ma sono così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla seguente lettera G).
A titolo esemplificativo, rientrano in tale ipotesi:

- La violazione – per grave negligenza - delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico, dai relativi Protocolli e dalle Procedure dell'Ente, tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Fondazione e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto;
- Quando siano stati già comminati due provvedimenti di sospensione di cui alla precedente lettera E), salvo il caso in cui siano trascorsi due anni dall'ultimo provvedimento di sospensione.

F) **<u>Licenziamento per giusta causa</u>**

Notevole violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico, dai relativi Protocolli e dalle Procedure, tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Fondazione e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei Reati, ovvero a titolo di esempio:

- comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Fondazione sia in forma scritta che verbale quali: violazione della normativa interna, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e dei Protocolli, adozione, nell'espletamento di attività nelle aree "a rischio reato", di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Fondazione nei confronti dell'autore quali: adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio reato", di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, del Codice Etico, dei Protocolli, della normativa interna e diretti in modo univoco al compimento di una condotta illecita in relazione ai Reati richiamati dal Decreto;
- comportamenti tali da provocare grave nocumento materiale o all'immagine della Fondazione, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea quali: adozione, nell'espletamento delle attività "a rischio reato", di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico, della normativa interna e/o dei Protocolli, tale da determinare il concreto rischio di applicazione a carico della Banca di misure sanzionatorie previste dal Decreto.

Dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi generali del Modello, del Codice Etico e degli altri Protocolli, la Fondazione provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Fondazione e il lavoratore con qualifica di dirigente.

Le sanzioni irrogabili sono adottate ed applicate nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali e della Fondazione applicabili al rapporto di lavoro.

Nei casi di in cui le violazioni siano caratterizzate da colpa grave, sussistente laddove siano disattesi Protocolli impeditivi dei Reati, o siano posti in essere comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Fondazione nei confronti del dirigente, la Fondazione potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro, ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto.

Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da dolo, per esempio in caso di raggiro dei Protocolli, la Fondazione procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile e del CCNL. Ciò in quanto il fatto stesso deve considerarsi essere stato posto in essere contro la volontà della Fondazione nell'interesse o a vantaggio del dirigente e/o di terzi.

Lavoratori Autonomi e Collaboratori della Fondazione

Per quanto concerne le figure dei lavoratori autonomi e dei collaboratori della Fondazione, le violazioni o l'aggiramento del Modello, del Codice Etico e/o dei Protocolli rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti. Si richiamano pertanto le disposizioni dell'articolo 1453 e seguenti del codice civile in relazione alla risolvibilità del contratto per inadempimento.

Conseguentemente, in tutti i rapporti nei confronti di tali soggetti devono prevedersi, laddove possibile, specifiche clausole risolutive all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione, nonché clausole di risarcimento del danno e manleva.

Amministratori

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relativi Protocolli da parte degli Amministratori della Fondazione l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio d'Amministrazione e l'ente che lo ha designato ai sensi dell'art. 8 dello Statuto; il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere le opportune iniziative.

Eventuali gravi violazioni commesse dai Consiglieri, non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione, potranno essere considerate giusta causa per la revoca del Consigliere.
Ai fini della presente procedura, per gravi violazioni si intendono condotte penalmente rilevanti.

Se del caso, la Fondazione agirà per il risarcimento del danno.

Componenti del Collegio dei Revisori dei Conti

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relativi Protocolli da parte dei componenti del Collegio dei Revisori dei Conti, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In casi di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico. Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati.

Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relativi Protocolli Preventivi da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle funzioni di OdV, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In casi di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere (lavoro, fornitura, ecc.). Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati.

In base al tipo di rapporto in essere tra la Fondazione e il componente le misure potranno essere quelle previste dai CCNL applicabili o la risoluzione per inadempimento del contratto di mandato e, in ogni caso, la revoca dell'incarico.

La Fondazione potrà altresì agire in sede giudiziaria per la tutela dei suoi diritti con azioni civili, amministrative o penali a seconda delle circostanze.

Misure nei confronti dei fornitori e degli altri soggetti terzi

Laddove possibile, condizione necessaria per concludere validamente contratti di ogni tipologia con la Fondazione, e in particolare contratti di fornitura e consulenza, è l'assunzione dell'impegno da parte del contraente terzo di rispettare il Codice Etico e/o i Protocolli applicabili.

Tali contratti dovranno prevedere, quando possibile, clausole risolutive, o diritti di recesso in favore della Fondazione senza alcuna penale in capo a quest'ultima, in caso di realizzazione di Reati o commissione di condotte di cui ai Reati, ovvero in caso di violazione di regole del Codice Etico, del Modello e/o dei relativi Protocolli.

La Fondazione si riserva comunque l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Fondazione, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Misure nei confronti di volontari e tirocinanti

Il rispetto del Codice Etico, del Modello e/o dei relativi Protocolli da parte di volontari e tirocinanti è considerato dalla Fondazione condizione essenziale per l'esercizio delle attività di volontariato e di tirocinio presso la stessa. Pertanto, in caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o dei relativi Protocolli da parte dei soggetti considerati potrà essere oggetto di specifica sanzione modulata in ragione della violazione considerata. Il Consiglio di Amministrazione/il Consigliere Delegato provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

Garanzie inerenti al sistema di segnalazione (whistleblowing)

La Fondazione si è dotata di un sistema di segnalazione conforme alle indicazioni del D. Lgs. n. 24/2023 nel rispetto delle garanzie a tutela delle Persone Segnalanti.
Per tale ragione, la Fondazione si impegna a tutelare la Persona Segnalante da qualsiasi forma di ritorsione nei suoi confronti conseguente a Segnalazioni, nel rispetto di quanto disciplinato dal Modello e dalla procedura di gestione delle Segnalazioni (Procedura whistleblowing).
La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati della Persona Segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231 ed è sanzionata ai sensi del Sistema sanzionatorio e disciplinare di cui allo stesso Modello.
Le sanzioni di cui al presente documento si applicano altresì nei casi di ostacolo o tentativo di ostacolo alle Segnalazioni nonché in caso di mancata attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

Ai sensi di legge, le tutele previste dalla normativa di riferimento (ad oggi D. lgs. n. 24/2023) e richiamate dal Modello (nonché nella Procedura di gestione delle segnalazioni) non sono garantite, e alla Persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Distribuzione

Conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare deve essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il Personale.

Oltre al rispetto degli obblighi di affissione, unitamente al Codice Etico, il presente Sistema Disciplinare deve essere divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i Destinatari.