

SISTEMA SANZIONATORIO

Allegato 4 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

(in attuazione del D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.)

Versione 1.1 - 21 novembre 2018



INDICE

1.	INTRODUZIONE.....	2
2.	CRITERI DI VALUTAZIONE	3
3.	ELEMENTI DESCRITTIVI DEL SISTEMA SANZIONATORIO EX D.LGS.. 231/01	4
4.	VIOLAZIONE DEL MODELLO	4
5.	PROCEDURE APPLICATIVE	7
6.	SANZIONI	8
6.1.	Dipendenti non dirigenti	8
6.2.	Dirigenti	9
6.3.	Amministratori, revisori dei conti e direttori generali	9
6.4.	Collaboratori (ivi compresi stagisti e tirocinanti) e soggetti "terzi"	10
6.5.	Archivio delle sanzioni	11
7.	MODIFICHE AL SISTEMA SANZIONATORIO.....	12

1. INTRODUZIONE

Come esplicitato dal Decreto Regione Veneto n. 581 del 19.5.2016, *“Un punto qualificante nella costruzione del Modello è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione dei principi del Codice etico nonché delle procedure previste dal Modello. Infatti, per valersi dell’efficacia esimente del Modello, l’ente deve assicurarsi che questo sia adottato, ma anche efficacemente attuato”*.

“L’efficace attuazione esige, tra l’altro, l’adozione di un “sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”, tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2 lett. e), quanto verso i soggetti sottoposti all’altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b)”.

Viene dunque previsto il presente Sistema Sanzionatorio, con funzione preventiva rispetto alla commissione di eventuali comportamenti illeciti.

Le norme del presente Sistema Sanzionatorio si applicano ai seguenti soggetti (di seguito, **“Destinatari”**):

- *soggetti che hanno un rapporto continuativo, a tempo determinato o indeterminato, con la Fondazione CUOA (di seguito semplicemente “CUOA” o “Fondazione”) - Organi Sociali, dipendenti, collaboratori (ivi compresi stagisti e tirocinanti);*
- *soggetti “terzi” - Professionisti esterni, partner, fornitori, docenti e consulenti, società di somministrazione e coloro che, avendo rapporti con la Fondazione, nello svolgere attività in nome e/o per conto del CUOA o comunque, nello svolgimento delle proprie attività per la Fondazione, sono esposti al rischio di commissione di reati ex D.Lgs. 231/2001.*

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, quanto previsto nel presente Sistema Sanzionatorio non sostituisce bensì integra le norme di legge e le clausole del Contratto Collettivo in tema di provvedimenti disciplinari.¹ Infatti,

¹ L’esistenza di un sistema disciplinare per i lavoratori subordinati, ovvero per le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno o più soggetti apicali, è connaturato al rapporto di lavoro, così come previsto dalla normativa civilistica. In particolare, il legislatore ha esplicitamente posto in capo al prestatore di lavoro un dovere di diligenza e di fedeltà nello svolgimento dei propri compiti, nonché la possibilità per il datore di lavoro di ricorrere all’applicazione di sanzioni disciplinari a fronte di comportamenti non coerenti con tali obblighi. Naturalmente, la risposta sanzionatoria deve essere commisurata alla gravità

qualsiasi inosservanza del Modello e della Sez. "Comportamenti 231" del Codice Etico può configurare violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, può ledere il rapporto di fiducia instaurato con il CUOA.

Tali inosservanze sono dunque assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio.

In conformità alla legge vigente, il presente Sistema Sanzionatorio viene portato a conoscenza di tutti i soggetti destinatari dell'applicazione delle disposizioni in esso contenute, e ciò anche attraverso la pubblicazione nella bacheca aziendale o altro mezzo ritenuto idoneo.

La Fondazione CUOA promuove la collaborazione dei Destinatari del Modello 231 con l'Organismo di Vigilanza, assicurando misure di tutela in favore di coloro che abbiano provveduto a segnalare comportamenti non conformi al Modello o al Decreto.

In particolare, il CUOA si impegna a non adottare alcun tipo di provvedimento discriminatorio o atto di ritorsione nei confronti dei segnalanti e, anzi, a sanzionare le condotte di chi, anche indirettamente, violi le misure di tutela.

È in ogni caso garantita la riservatezza sull'identità del segnalante da parte dell'Organismo di Vigilanza.

2. CRITERI DI VALUTAZIONE

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni di seguito indicate variano in relazione alla gravità (ad es. l'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento) e recidività dell'illecito disciplinare.

È fatta salva la prerogativa di CUOA di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al management di CUOA.

dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nel vigente Contratto Collettivo Nazionale.

3. ELEMENTI DESCRITTIVI DEL SISTEMA SANZIONATORIO EX D.LGS. 231/01

CUOA: (a) porta a conoscenza dei dipendenti il Modello, mediante gli strumenti più opportuni, e (b) informa e forma adeguatamente i dipendenti sui relativi contenuti.

4. VIOLAZIONE DEL MODELLO

Con l'obiettivo di rendere immediatamente comprensibili i comportamenti vietati, si precisano qui di seguito le principali infrazioni disciplinari relative alla violazione del Modello:

- a) violazione dei divieti e degli obblighi specificamente indicati nella Sez. "Comportamenti 231" del Codice Etico;
- b) violazione delle procedure interne previste dal Modello ponendo in essere un comportamento consistente in tolleranza di irregolarità ovvero in inosservanza di doveri o obblighi, da cui sia derivato un pregiudizio agli interessi di CUOA;
- c) violazione delle procedure interne previste dal Modello o adozione, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi, ovvero una abituale negligenza o abituale inosservanza di leggi o regolamenti o obblighi nell'adempimento della prestazione di lavoro, ovvero, in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi deliberatamente commesse non altrimenti sanzionabili;
- d) adozione nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni di CUOA o di terzi;
- e) adozione nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio di un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente

Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico di CUOA di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio a CUOA o a terzi;

- f) mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza o con il suo staff operativo, mediante l'adozione di comportamenti omissivi o renitenti o comunque idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica;
- g) inoltro all'Organismo di Vigilanza, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che poi si rivelino infondate;
- h) la commissione di condotte ritorsive o discriminatorie nei confronti di soggetti che abbiano effettuato segnalazioni all'Organismo di Vigilanza e, in generale, la violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- i) mancata o inadeguata sorveglianza dei superiori gerarchici sul rispetto delle prescrizioni e/o delle procedure previste nella Sez. "Comportamenti 231" del Codice Etico e/o nel Modello da parte del personale dipendente;
- j) commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dalla legge come reati che possano determinare la responsabilità di CUOA ai sensi del Decreto;
- k) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività sensibili o strumentali che:
 - 1. espongano CUOA ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni; e/o
 - 2. siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni; e/o
 - 3. siano tali da determinare l'applicazione a carico di CUOA di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni.
- l) con particolare riferimento ai reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro: omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.

m) la mancata partecipazione ai programmi di formazione, senza adeguata giustificazione, posti in essere da CUOA in relazione all'argomento in oggetto.

6

Con particolare riferimento ai soggetti apicali, al fine di rendere immediatamente intelligibili i comportamenti vietati, si precisano qui di seguito le principali violazioni del Modello 231:

- inosservanza dei protocolli e procedimenti di programmazione della formazione delle decisioni dell'Organo Dirigente (Consiglio di Amministrazione o Presidente o eventuali consiglieri con deleghe di poteri) nelle attività della funzione
- inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività organizzative
- inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie reato presupposto
- inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto
- comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli
- omissione nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.
- violazioni dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti
- violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento
- omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali

- omessa valutazione e tempestiva presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e richiami per interventi evidenziati dall'Organismo di Vigilanza nelle attività di competenza di soggetti apicali.

Il Consiglio di Amministrazione (o i soggetti da questo delegati) provvede al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari ed alla verifica del rispetto di tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

5. PROCEDURE APPLICATIVE

Alla notizia di una violazione del Modello e/o della Sez. "Comportamenti 231" del Codice Etico, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze stabilita dal CCNL vigente. Pertanto:

- a ogni notizia di violazione del Modello e/o della Sez. "Comportamenti 231" del Codice Etico è dato impulso alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, si sia rilevata una violazione del Modello e/o della Sez. "Comportamenti 231" del Codice Etico, viene effettuata la contestazione di addebito e, quindi, se accertata la violazione verrà irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL.

Più in particolare:

- su eventuale segnalazione della notizia di violazione da parte dei soggetti che hanno un ruolo di coordinamento e/o verifica, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, CUOA individua - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile e provvede alla contestazione di addebito e alla sua irrogazione.
- dopo l'applicazione della sanzione disciplinare, l'irrogazione di tale sanzione viene comunicata all'Organismo di Vigilanza.

Il Presidente o – se dotato dei necessari poteri – il Direttore Generale procedono a tutti gli accertamenti necessari, acquisendo ogni elemento utile, e provvede - anche avvalendosi del supporto tecnico delle strutture aziendali competenti - ad informare il Consiglio di Amministrazione o il soggetto da quest'ultimo delegato perché assumano le opportune iniziative, attivando il procedimento

disciplinare, in base a quanto previsto dalla legge, dal CCNL in essere e dai poteri agli stessi spettanti.

Il Presidente o – se dotato dei necessari poteri – il Direttore Generale provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari ed alla verifica del rispetto di tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

6. SANZIONI

6.1. Dipendenti non dirigenti

Il sistema disciplinare aziendale si fonda sulle norme previste in materia dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL – Aziende del terziario, della Distribuzione e dei Servizi, e in ogni caso dalla normativa applicabile in materia.

Le sanzioni applicabili nei riguardi dei dipendenti non dirigenti sono quelle previste dalla legge e dalla normativa prevista dal CCNL di categoria (art. 225), ovvero:

1. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
2. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1.;
3. multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 193;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;
5. licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il Sistema, come previsto anche dal CCNL di riferimento, esemplifica i comportamenti disciplinarmente rilevanti in base al rilievo che assumono le singole fattispecie, elencando le sanzioni applicabili sulla base della loro gravità e recidività.

Ad integrazione dell'esemplificazione prevista dal CCNL di riferimento e quale ulteriore esemplificazione specificamente rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01 e del relativo Modello Organizzativo, si precisa che incorre in un illecito disciplinare

il lavoratore che anche attraverso condotte omissive ed in eventuale concorso con altri compia le violazioni indicate al precedente paragrafo 4.

L'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui ravvisi una violazione del Modello 231 da parte dei dipendenti non dirigenti di CUOA, segnala tale circostanza al Consiglio di Amministrazione.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza a cura del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

6.2. Dirigenti

Quando la violazione delle procedure interne previste dal Modello è compiuta da parte di dirigenti aziendali si provvederà ad applicare, nei confronti dei responsabili, la sanzione ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla Legge, dalla normativa prevista o da eventuali accordi individuali, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

In tali casi, inoltre, potranno essere applicate anche la revoca delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso e, ove possibile, l'assegnazione a diverso incarico.

Le sanzioni di natura disciplinare, nonché l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, verranno commisurate al livello di responsabilità, al ruolo ed all'intensità del vincolo fiduciario correlato all'incarico conferito.

L'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui ravvisi una violazione del Modello 231 da parte dei dirigenti, segnala tale circostanza al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione (o il soggetto da lui delegato) procede a tutti gli accertamenti necessari, con ogni più ampio potere per acquisire ogni elemento utile, e provvede ad assumere le opportune iniziative.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza.

6.3. Amministratori, revisori dei conti e direttori generali

Il presente Modello viene consegnato al Consiglio di Amministrazione e a ciascun componente del Collegio dei Revisori dei Conti, laddove nominato.

Quando la violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e della Sez. "Comportamenti 231" del Codice Etico è compiuta da parte del Consiglio di Amministrazione oppure di membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio dei Revisori dei Conti, l'Organismo di Vigilanza

dovrà tempestivamente informare dell'accaduto rispettivamente il Consiglio Generale, l'intero Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio dei Revisori dei Conti.

Salvo il primo caso, i soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dalla legge o dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti.

Il Consiglio Generale, esaminata la segnalazione, formula per iscritto l'eventuale contestazione nei confronti di Amministratori o Revisori dei Conti, provvedendo direttamente o delegandone al Collegio dei Revisori dei Conti, laddove nominato, alla materiale comunicazione all'interessato e all'Organismo di Vigilanza. Successivamente, provvederà alla comminazione della sanzione deliberata, tra cui il richiamo formale scritto e l'intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello e/o della Sez. "Comportamenti 231" del Codice Etico, la revoca dell'eventuale delega nell'esercizio della quale la violazione è stata commessa e, nei casi più gravi, la revoca dell'incarico per giusta causa.

Le sanzioni (ad es. richiamo e intimazione a conformarsi, sospensione, revoca, etc.) nonché l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, verranno commisurate al livello di responsabilità, al ruolo ed all'intensità del vincolo fiduciario correlato all'incarico conferito.

Nel caso in cui l'Amministratore sia legato a CUOA da un rapporto di lavoro subordinato, nei suoi confronti potranno altresì essere adottate tutte le sanzioni previste dai paragrafi 6.1 e 6.2 che precedono.

Qualora la violazione sia stata commessa dal Direttore Generale, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio dei Revisori dei Conti.

Si applica quanto previsto al presente punto 6.3. per le sanzioni nei confronti degli Amministratori e Revisori dei Conti.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza a cura del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

6.4. Collaboratori (ivi compresi stagisti e tirocinanti) e soggetti "terzi"

Nel caso sia commesso un reato previsto dal Decreto o comunque una violazione del Modello o della Sez. "Comportamenti 231" del Codice Etico da parte di collaboratori (ivi compresi i stagisti e tirocinanti) e soggetti "terzi" (professionisti esterni, partner, fornitori, docenti e consulenti, società di

somministrazione), comunque denominati, o da altri soggetti aventi rapporti contrattuali con il CUOA, ciò sarà sanzionato secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Conseguentemente, al momento della stipula di contratti di – a titolo meramente esemplificativo – fornitura, appalto di beni e/o servizi, incarichi di consulenza, di agenzia, distribuzione o rappresentanza commerciale, verranno predisposte apposite clausole, con cui il terzo – nei rapporti con il CUOA – si obblighi a rispettare i principi e le prassi operative definite nel Modello e nel Codice Etico nonché ad adottare, per quanto di propria competenza, procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto. L'inadempimento di tali obblighi, rappresentando una violazione grave ed essenziale, darà al CUOA il diritto di sospendere l'esecuzione del contratto, nonché di recedere unilateralmente dallo stesso o di considerarlo comunque risolto, fermo restando il dovere del terzo di risarcire i danni alla Fondazione.

Qualora si verifichi una violazione da parte dei collaboratori, consulenti, stagisti, tirocinanti o altri soggetti terzi collegati al CUOA da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, l'Organismo di Vigilanza segnala tale circostanza al Presidente e al Direttore Generale.

Il Presidente o - se dotato dei necessari poteri - il Direttore Generale procederà a tutti gli accertamenti necessari, con ogni più ampio potere per acquisire ogni elemento utile - anche avvalendosi del supporto delle funzioni interne competenti - e provvederà ad assumere le opportune iniziative, perseguendo i rimedi contrattuali applicabili, informandone successivamente il Consiglio di Amministrazione.

L'esito degli accertamenti svolti e le eventuali iniziative assunte verso collaboratori, consulenti o altri soggetti terzi legati a CUOA da un rapporto contrattuale diverso da quelli indicati ai punti 6.1., 6.2.e 6.3. devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza.

6.5. Archivio delle sanzioni

CUOA è dotata di un archivio delle sanzioni aggiornato a cura della Direzione Generale.

Le sanzioni comminate ai componenti del Consiglio di Amministrazione o ai terzi in rapporto con il CUOA saranno conservate in un archivio custodito presso l'ODV.

7. MODIFICHE AL SISTEMA SANZIONATORIO

Tutte le modifiche al presente Sistema Disciplinare dovranno essere adottate dal Consiglio di Amministrazione, previa acquisizione del parere del Presidente o – se dotato dei necessari poteri in materia di personale – dal Direttore Generale e del parere non vincolante dell'Organismo di Vigilanza.

Le modifiche dovranno essere portate a conoscenza di tutti i soggetti destinatari dell'applicazione delle disposizioni in esso contenute anche attraverso la pubblicazione nella bacheca aziendale o altro mezzo ritenuto idoneo.