



SISTEMA DISCIPLINARE



MODELLO DI PREVENZIONE DAI RISCHI DI REATO EX D.LGS. 231/2001 E DI CORRUZIONE,
INTEGRATO CON GLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA

E.N.P.A.C.L.

**MODELLO DI PREVENZIONE DAI RISCHI DI REATO EX
D.LGS.231/2001 E DI CORRUZIONE,
INTEGRATO CON GLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA**

SISTEMA DISCIPLINARE

SETTEMBRE 2018



INDICE

PRINCIPI GENERALI	3
I. LAVORATORI SUBORDINATI CUI SI APPLICA IL CCNL PER IL PERSONALE DEL SETTORE DEGLI ENTI PREVIDENZIALI PRIVATI	4
1. Trasgressioni del Codice Etico e dei Protocolli che comportano l'ammonizione scritta	4
2. Trasgressioni del Codice Etico e dei Protocolli che comportano multa e sospensione	5
3. Trasgressioni del Codice Etico e dei Protocolli che comportano licenziamento con preavviso	6
4. Trasgressioni del Codice Etico e dei Protocolli che comportano licenziamento senza preavviso	7
II. DIRIGENTI	7
1. Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro	7
2. Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro.....	8
III. AMMINISTRATORI	8
1. Trasgressioni lievi.....	8
2. Trasgressioni che comportano misure nei confronti degli Amministratori.....	8
IV. CONSULENTI, INTERMEDIARI, PARTNERS, LAVORATORI PARASUBORDINATI E COLLABORATORI ESTERNI	9
1. Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto contrattuale.....	9
2. Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto contrattuale	10



PRINCIPI GENERALI

I **principi**, le **procedure** e gli **obblighi** contenuti nel **Codice Etico**, nei **Protocolli** nonché in **qualsiasi Regolamento o Ordine di Servizio necessario all'applicazione del Modello Organizzativo-Gestionale** previsto dal Decreto Legislativo **231** del 2001, e successive modifiche ed integrazioni, **devono considerarsi obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro** ai sensi e per gli effetti dell'art. **2104 del Codice Civile**.

L'obbligazione espressa di rispettare tali disposizioni, verrà altresì inclusa nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, che verranno stipulati in futuro tra terzi e l'Ente.

Per garantire il rispetto delle suddette disposizioni e il funzionamento del Modello Organizzativo-Gestionale citato, ogni infrazione delle stesse può far sorgere azioni disciplinari e/o legali, che possono anche comportare la risoluzione del rapporto di lavoro subordinato, del contratto di collaborazione o di altro tipo, instaurato con il trasgressore; il tutto nei limiti e nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge.

In relazione ad ogni trasgressione dei precetti e delle disposizioni sopra elencati verranno applicate sanzioni, nonché misure di altra natura, proporzionate e adeguate, a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie. In particolare:

- per i lavoratori dipendenti - che non abbiano la qualifica di dirigenti - **sanzioni disciplinari** ai sensi dell'art. 2106 del codice civile e dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, L. 300 del 1970, nonché nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Categoria applicabile, il CCNL per il Personale del Settore degli Enti Previdenziali Privati;
- **clausole contrattuali di natura sanzionatoria e risolutive**, da inserire nei contratti stipulati con consulenti, collaboratori, intermediari e agenti e tutti i destinatari delle disposizioni sopra elencate che non siano legati all'Ente da un contratto di lavoro subordinato;
- **misure alternative**, che inducano al rispetto delle suddette disposizioni, tutti quei soggetti nei confronti dei quali non è possibile applicare nessuna delle misure sopra previste (quali amministratori o altri soggetti in posizione apicale).

L'Organismo di Vigilanza controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente, e **referirà tempestivamente alla Direzione Aziendale le trasgressioni, di cui venisse a conoscenza**, al fine di una pronta contestazione dell'infrazione al lavoratore.



I. LAVORATORI SUBORDINATI CUI SI APPLICA IL CCNL PER IL PERSONALE DEL SETTORE DEGLI ENTI PREVIDENZIALI PRIVATI

Le disposizioni del sistema disciplinare di seguito elencate, sono rivolte ai lavoratori subordinati e costituiscono norme speciali ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Personale del Settore degli Enti Previdenziali Privati.

Le seguenti sanzioni sono stabilite e verranno comminate nel rispetto di quanto prescritto e secondo le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e degli articoli 10, 11, 12, 13 del Contratto Collettivo Nazionale di Categoria richiamato, e secondo i criteri di correlazione ivi stabiliti.

In riferimento all'accertamento delle infrazioni, ai procedimenti di contestazione e all'irrogazione delle sanzioni rimangono invariati i poteri della Direzione Aziendale e si rinvia all'art. 10 del CCNL citato.

Resta altresì invariato il potere della Direzione Aziendale di valutare caso per caso le singole infrazioni e di irrogare conseguentemente le sanzioni, pur nei limiti del presente Sistema Disciplinare, delle norme vigenti e del citato CCNL.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dell'art. 10 del Contratto Collettivo Nazionale richiamato, non si terrà conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

1. Trasgressioni del Codice Etico e dei Protocolli che comportano l'ammonizione scritta

Incorre nella sanzione dell'ammonizione scritta, il lavoratore che:

- violi per la prima volta le disposizioni del Codice Etico, per la cui trasgressione non è prevista di seguito una sanzione più grave ovvero che rilasci a soggetti esterni informazioni non autorizzate sull'Ente;
- ritardi nell'inviare le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, nei casi previsti dai Protocolli, ovvero ritardi nel redigere i report ivi stabiliti;
- violi per la prima volta qualsiasi disposizione prevista nel Modello in relazione alla quale non sia stabilita, di seguito, una sanzione più grave.



2. Trasgressioni del Codice Etico e dei Protocolli che comportano multa e sospensione

Incorre nella sanzione della multa il lavoratore, che:

- violi con dolo le disposizioni previste nei singoli Protocolli;
- violi le disposizioni del Codice Etico inerenti i rapporti con la P.A. (assunzioni vietate dal Codice Etico ovvero contributi politici illegittimi e altre), la correttezza e trasparenza della gestione, i rapporti con le autorità giudiziarie (mancata segnalazione di accertamenti ovvero di mandati di comparizione emessi nei confronti dei lavoratori, per motivi connessi alla prestazione lavorativa svolta); altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'Ente, per gli utenti o per i terzi;
- commetta trasgressioni più gravi di quelle di cui al paragrafo precedente, salvo che la trasgressione non comporti l'applicazione di sanzioni più gravi, nei casi di seguito indicati.

Incorre nella sanzione della sospensione il lavoratore che:

- compia con dolo, qualsiasi operazione di tesoreria, ovvero operazioni relative allo svolgimento di trattative o altre attività nei confronti della P.A., senza la relativa autorizzazione prevista nei protocolli ovvero violando i limiti dell'eventuale procura conferitagli;
- ometta volontariamente di avvisare l'Organismo di Vigilanza in relazione alle attività di cui al punto precedente, nei casi previsti dai Protocolli, nonché qualora riscontri ammanchi di cassa, irregolarità nell'emissione delle fatture ovvero nei documenti di supporto alle stesse;
- incorra in eventuali forme di abuso della procedura di Whistleblowing quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dello strumento di Whistleblowing. Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

- ometta i controlli da effettuare sulle operazioni di tesoreria;
- nel redigere i report e i documenti previsti nei Protocolli, o nel rilasciare le dichiarazioni ivi prescritte, trascriva volontariamente informazioni o dati falsi, ometta informazioni obbligatorie, attesti fatti non veri, sottoscriva false dichiarazioni ovvero alteri o distrugga i report stessi;



- altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'Ente, per gli utenti o per i terzi.

La sanzione della sospensione può comunque essere comminata fuori dai casi sopra previsti, qualora la gravità dell'infrazione, stabilita secondo i criteri di correlazione sopra richiamati lo richiedesse.

3. Trasgressioni del Codice Etico e dei Protocolli che comportano licenziamento con preavviso

La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'Ente e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Vi incorre il lavoratore che:

- sia recidivo plurimo, per almeno tre volte in un anno, nelle mancanze previste nel comma 5 dell'art. 11 del CCNL, se di diversa natura, ovvero recidivo, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7 lett. a) dell'art. 11 del CCNL;
- rediga documenti falsi o contraffatti o rilasci false dichiarazioni alla P.A., nonché prometta o offra denaro o altre utilità a un Pubblico Ufficiale o a un Incaricato di Pubblico Servizio nei casi vietati dal Codice Etico;
- alteri il funzionamento di un sistema informatico o telematico della P.A., ovvero acceda indebitamente ai dati, ai programmi o alle informazioni riservati in esso contenuti;
- nel redigere le comunicazioni sociali elencate nel Codice Etico rivolte al pubblico o ai Delegati, o le comunicazioni da inviare alle Autorità Pubbliche di Vigilanza, attesti o trascriva volontariamente false informazioni o dati falsi, o alteri in qualunque maniera le informazioni ivi contenute o i documenti di supporto;
- alteri o trascriva informazioni false nelle scritture e nei libri contabili, nel fatture/ricevute/ricieste di pagamento emesse, negli ordini di acquisto, e nei contratti stipulati ovvero in qualsiasi documento che possa essere di supporto o di fondamento alle comunicazioni elencate precedentemente;
- violi i principi del Codice Etico inerenti la falsità in monete e valori, quelli inerenti i delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, nonché quelli in materia di delitti contro la personalità individuale.
- sia recidivo nelle forme di abuso della procedura di Whistleblowing quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dello Whistleblowing. Risulti recidivo nelle violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.



4. Trasgressioni del Codice Etico e dei Protocolli che comportano licenziamento senza preavviso

Fermo restando l'applicazione delle sanzioni nei casi prima indicati, incorre nella sanzione del licenziamento senza preavviso, il lavoratore che avendo violato il Codice Etico o i Protocolli, venga condannato con sentenza passata in giudicato, per avere commesso un delitto, ovvero causi l'applicazione nei confronti dell'Ente delle sanzioni previste dal decreto 231/2001 o di altre sanzioni, nonché cagioni ad esso danni di entità tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia con l'Ente e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro.

II. DIRIGENTI

DIRIGENTI CUI SI APPLICA IL CCNL PER IL PERSONALE DIRIGENTE DEGLI ENTI PREVIDENZIALI PRIVATI

1. Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Le violazioni del Codice Etico e dei Protocolli da parte dei Dirigenti, salvo che non comportino la risoluzione del rapporto di lavoro nei casi indicati nel presente sistema disciplinare, devono essere annotate nelle loro rispettive schede valutative/note di qualifica o nel loro stato di servizio, o comunque in un apposito registro dell'Ente.

L'annotazione di tali trasgressioni è strumentale anche a rilevare eventuali recidive.

Nei casi di violazione da parte del Direttore Generale procede il Consiglio di Amministrazione.

Tali infrazioni saranno considerate negativamente dal CdA/Direzione dell'Ente, ai fini del conferimento di ulteriori incarichi e deleghe, nonché dell'elargizione di gratifiche, premi, benefit, aumenti di compensi, fatti salvi gli scatti di anzianità previsti dal Contratto Collettivo Nazionale per il Personale Dirigente degli Enti Previdenziali Privati (art. 8).

Qualora alla reiterazione di tali trasgressioni per 2 volte, non consegua il licenziamento del dirigente, allo stesso verranno revocate eventuali deleghe, e potrebbe esserne predisposto il trasferimento dall'area a rischio ad un'altra area dell'Ente.

Sono sanzionate tutte le forme di abuso della procedura di Whistleblowing quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dello strumento di Whistleblowing. Sono sanzionati anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante

Le sanzioni previste sono sanzioni pecuniarie proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti e vanno da un minimo di 5 mila ad un massimo di 30 mila euro.



2. Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Nel caso in cui un Dirigente violi le disposizioni del Codice Etico e dei Protocolli, che per gli altri lavoratori subordinati comporterebbero la sanzione del licenziamento, ovvero impedisca dolosamente l'applicazione delle misure previste dal Modello nell'area di propria competenza, il suo rapporto di lavoro verrà risolto, nei modi previsti dall'art. 22 lettera B del Contratto Collettivo Nazionale per il Personale Dirigente degli Enti Previdenziali Privati.

Comporta la risoluzione del rapporto di lavoro anche la recidiva nelle forme di abuso della procedura di Whistleblowing quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dello Whistleblowing. Stesso trattamento è stabilito per la recidiva nelle violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.

III. AMMINISTRATORI

1. Trasgressioni lievi

Le violazioni da parte degli Amministratori delle prescrizioni contenute nel Modello, devono essere riferite dall'Organismo di Vigilanza al CdA.

Nel caso in cui le trasgressioni siano commesse dalla maggioranza dei membri del CdA o dal CdA collegialmente, l'Organismo di Vigilanza deve riferire all'Assemblea dei Delegati e al Collegio Sindacale.

2. Trasgressioni che comportano misure nei confronti degli Amministratori

Le violazioni delle disposizioni del Modello da parte degli Amministratori, che avrebbero quali effetti tra gli altri, il licenziamento per i dirigenti e/o per gli altri lavoratori dipendenti, o che procurino danni all'Ente o agli Associati, ovvero che costituiscano simulazioni di operazioni finanziarie, comportano la revoca degli Amministratori stessi dal loro ufficio per giusta causa, a seguito di deliberazione dell'Assemblea dei Delegati nella prima adunanza possibile.

Qualora il Presidente, tutti i membri del CdA conferitari di deleghe, disattendano più di 2 volte nel corso di due esercizi consecutivi le disposizioni del Modello - compiendo atti non contemplati nelle deleghe loro conferite ovvero in violazione dei limiti prescritti dal Modello per la cui violazione non sia prevista la loro revoca ovvero non sia possibile dichiararla tempestivamente, il CdA dovrà sospendere, nel rispetto dello Statuto, le deleghe loro conferite.



Nei casi in cui le suddette trasgressioni del Modello, configurino cause di decadenza previste dall'art. 2382 c.c., il CdA provvederà a sostituire gli amministratori decaduti ai sensi dell'art. 2386 c.c.; in difetto l'Assemblea adotterà i provvedimenti sopra indicati.

Ai fini della recidiva, si terrà conto delle infrazioni degli Amministratori solamente nell'ambito dell'esercizio sociale.

Nei casi di violazione delle disposizioni del Modello da parte degli Amministratori, resta salva la facoltà del CdA di convocare apposita riunione per i dovuti approfondimenti entro 30 giorni. Della decisione e delle relative motivazioni, il CdA è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, trasmettendo ogni documentazione utile e necessaria ai fini delle valutazioni, nonché dei provvedimenti ad esso competenti secondo le disposizioni del Modello.

La pendenza di procedimenti penali nei confronti degli Amministratori, fino a quando non sia stata pronunciata sentenza di primo grado, anche non passata in giudicato, non comporta l'applicazione automatica delle sanzioni sopra specificate.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà dell'Organo preposto, di adottare anche in via cautelativa, ogni provvedimento ritenuto opportuno.

Sono sanzionate tutte le forme di abuso della procedura di Whistleblowing quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dello strumento di Whistleblowing. Sono sanzionati anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante

IV. CONSULENTI, INTERMEDIARI, PARTNERS, LAVORATORI PARASUBORDINATI E COLLABORATORI ESTERNI

Le violazioni del Codice Etico e dei Protocolli da parte di Consulenti, Intermediari, Partners, Lavoratori Parasubordinati e Collaboratori Esterni, fatta salva la richiesta di risarcimento di eventuali danni sofferti dall'Ente, comporterà l'applicazione immediata delle misure indicate sotto, previa introduzione di opportune clausole contrattuali in tutti i successivi contratti che verranno stipulati.

1. Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto contrattuale

Le violazioni del Codice Etico e dei Protocolli da parte di Consulenti, di Collaboratori e di tutti i soggetti sopra elencati, commesse nell'adempimento di attività in nome e/o per conto (e sotto il controllo) dell'Ente, costituiscono inadempimento della prestazione.



Tali infrazioni, fatta salva la possibilità dell'Ente di richiedere il risarcimento di eventuali danni sofferti (quando non comportino la risoluzione del rapporto contrattuale) saranno valutate negativamente ai fini del rinnovo del contratto e/o dell'incarico del trasgressore.

2. Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto contrattuale

Le violazioni del Codice Etico e dei Protocolli da parte di Consulenti, di Collaboratori e di tutti i soggetti sopra elencati, comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto contrattuale, nei modi previsti dall'art. 1456 c.c., negli stessi casi per i quali questo regolamento prevede la risoluzione del rapporto di lavoro per i dipendenti, in tutti i casi previsti espressamente nei Protocolli, e comunque in tutti i casi di violazione di legge connesse allo svolgimento dell'incarico.

Le clausole aventi ad oggetto le obbligazioni e le sanzioni dei punti 1. e 2. del presente paragrafo, saranno inserite in tutti i nuovi contratti di Collaborazione che verranno stipulati dall'Ente con i soggetti sopra elencati.

Nel caso in cui i contratti precedentemente stipulati, non contenessero le clausole sopra elencate ovvero clausole equivalenti, le trasgressioni del Modello da parte di collaboratori, saranno comunque considerate inadempimento della prestazione, e, ove possibile potranno comportare la risoluzione del singolo contratto ai sensi dell'art. 1453 c.c., previa comunicazione del Codice Etico. In ogni caso dovrà essere previsto un addendum al contratto/incarico.

Sono sanzionate tutte le forme di abuso della procedura di Whistleblowing quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dello strumento di Whistleblowing. Sono sanzionati anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante