



SISTEMA DISCIPLINARE

MODELLO DI PREVENZIONE DAI RISCHI DI REATO EX D.LGS. 231/2001 E DI CORRUZIONE,
INTEGRATO CON GLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA E CON LE DISPOSIZIONI PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E
DELL'ILLEGALITÀ

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
E CON LE DISPOSIZIONI PER LA PREVENZIONE E LA
REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ILLEGALITÀ**

SISTEMA DISCIPLINARE

6 MARZO 2020



SISTEMA DISCIPLINARE

MODELLO DI PREVENZIONE DAI RISCHI DI REATO EX D.LGS. 231/2001 E DI CORRUZIONE,
INTEGRATO CON GLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA E CON LE DISPOSIZIONI PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E
DELL'ILLEGALITÀ

INDICE

PRINCIPI GENERALI	3
II. LAVORATORI SUBORDINATI CUI SI APPLICA IL CCNL PER IL PERSONALE DEL SETTORE DEGLI ENTI PREVIDENZIALI PRIVATI	5
1. Trasgressioni del Codice Etico e dei Protocolli che comportano l'ammonizione scritta	5
2. Trasgressioni del Codice Etico e dei Protocolli che comportano multa e sospensione	6
3. Trasgressioni del Codice Etico e dei Protocolli che comportano licenziamento con preavviso	7
4. Trasgressioni del Codice Etico e dei Protocolli che comportano licenziamento senza preavviso	8
II. DIRIGENTI	8
1. Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro	8
2. Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro	9
III. AMMINISTRATORI	10
1. Trasgressioni lievi.....	10
2. Trasgressioni che comportano misure nei confronti degli Amministratori.....	10
IV ORGANISMO DI VIGILANZA	11
V COORDINATORE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA	11
VI. CONSULENTI, INTERMEDIARI, PARTNERS, LAVORATORI PARASUBORDINATI E COLLABORATORI ESTERNI	12
1. Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto contrattuale.....	12
2. Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto contrattuale	12
VII. OBBLIGO DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE	13
VIII. ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI	13
IX. AGGIORNAMENTO DEL CODICE DISCIPLINARE	13



SISTEMA DISCIPLINARE

MODELLO DI PREVENZIONE DAI RISCHI DI REATO EX D.LGS. 231/2001 E DI CORRUZIONE,
INTEGRATO CON GLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA E CON LE DISPOSIZIONI PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E
DELL'ILLEGALITÀ

PRINCIPI GENERALI

I **principi**, le **procedure** e gli **obblighi** contenuti nel **Codice Etico**, nei **Protocolli** nonché in **qualsiasi Regolamento od 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.

Sono destinatari del Codice Etico:

- i lavoratori dipendenti
- i lavoratori con contratto di dirigente;
- i componenti del Consiglio di Amministrazione e dell'organo di controllo contabile e fiscale (Revisore Unico dei Conti);
- il Coordinatore Anticorruzione e Trasparenza
- i collaboratori dell'Ente a vario titolo e, più in generale, soggetti terzi.

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;



SISTEMA DISCIPLINARE

MODELLO DI PREVENZIONE DAI RISCHI DI REATO EX D.LGS. 231/2001 E DI CORRUZIONE,
INTEGRATO CON GLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA E CON LE DISPOSIZIONI PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E
DELL'ILLEGALITÀ

- **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 e il Coordinatore per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza controlleranno che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente, **e riferirà tempestivamente alla Direzione Aziendale le trasgressioni, di cui venisse a conoscenza**, al fine di una pronta contestazione dell'infrazione al destinatario.

L'irrogazione delle sanzioni di seguito indicate prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nei confronti e dell'Ente e/o del dipendente o collaboratore che ha posto in essere la condotta criminosa; ciò in quanto la funzione precipua del presente documento è proprio quella di deterrente di condotte illecite che, quindi, ben può essere attivata senza alcuna necessità che l'Autorità Giudicante abbia attivato, anche solo in fase di indagine, un apposito procedimento.

Condotte rilevanti

Le sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare si applicano agli illeciti disciplinari derivanti dal mancato rispetto delle procedure e delle prescrizioni previste o richiamate nel Codice Etico, dai protocolli, da quanto previsto dal Sistema di Gestione Anticorruzione.

Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni sono applicati in proporzione alla gravità delle infrazioni e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- rilevanza degli obblighi violati;
- gravità del pericolo creato all'Ente;
- entità del danno attuale o potenziale creato all'Ente dalla infrazione disciplinare;
- livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica del soggetto che ha compiuto l'infrazione disciplinare;



SISTEMA DISCIPLINARE

MODELLO DI PREVENZIONE DAI RISCHI DI REATO EX D.LGS. 231/2001 E DI CORRUZIONE,
INTEGRATO CON GLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA E CON LE DISPOSIZIONI PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E
DELL'ILLEGALITÀ

presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
carenze organizzative e gestionali che abbiano favorito la commissione dell'infrazione.

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;
-



SISTEMA DISCIPLINARE

MODELLO DI PREVENZIONE DAI RISCHI DI REATO EX D.LGS. 231/2001 E DI CORRUZIONE,
INTEGRATO CON GLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA E CON LE DISPOSIZIONI PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E
DELL'ILLEGALITÀ

- ritardi nell'inviare le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza E AL Coordinatore Anticorruzione e Trasparenza, nei casi previsti dai Protocolli, ovvero ritardi nel redigere i report ivi stabiliti;
- violi per la prima volta qualsiasi disposizione prevista nel Modello e nel Sistema di Gestione Anticorruzione ai sensi della norma ISO 37001, 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 relativamente alle disposizioni previste nel Modello e nel Sistema di Gestione Anticorruzione ai sensi della norma ISO 37001, in relazione alla quale non sia stabilita, come di seguito indicato, una sanzione più grave.

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;
 - compia atti che sono oggetto di corruzione attiva e/o passiva alla luce delle disposizioni del Modello 231/2001 e della norma ISO 37001:2016;
 - ometta volontariamente di avvisare l'Organismo di Vigilanza e il Coordinatore Anticorruzione in relazione alle attività di cui al punto precedente, nei casi previsti dai Protocolli e dallo Standard ISO 37001:2016, 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
-



SISTEMA DISCIPLINARE

MODELLO DI PREVENZIONE DAI RISCHI DI REATO EX D.LGS. 231/2001 E DI CORRUZIONE,
INTEGRATO CON GLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA E CON LE DISPOSIZIONI PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E
DELL'ILLEGALITÀ

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;
- sia recidivo negli atti assimilabili ad atti di corruzione attiva e/o passiva;
- 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



SISTEMA DISCIPLINARE

MODELLO DI PREVENZIONE DAI RISCHI DI REATO EX D.LGS. 231/2001 E DI CORRUZIONE,
INTEGRATO CON GLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA E CON LE DISPOSIZIONI PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E
DELL'ILLEGALITÀ

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 e il Sistema anticorruzione ENPACL che risponde anche alle disposizioni della Norma ISO 37001:2016, 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 irreparabilmente 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, dei Protocolli e del Sistema anticorruzione ENPACL che risponde anche alle disposizioni della Norma ISO 37001:2016, da parte dei Dirigenti, salvo che non comportino la risoluzione del rapporto di lavoro nei casi indicati nel presente sistema



SISTEMA DISCIPLINARE

MODELLO DI PREVENZIONE DAI RISCHI DI REATO EX D.LGS. 231/2001 E DI CORRUZIONE,
INTEGRATO CON GLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA E CON LE DISPOSIZIONI PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E
DELL'ILLEGALITÀ

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, dei Protocolli e del Sistema anticorruzione ENPACL che risponde anche alle disposizioni della Norma ISO 37001:2016, che per gli altri lavoratori subordinati comporterebbero la sanzione del licenziamento, ovvero impedisca dolosamente l'applicazione delle misure previste dal Modello e dal Sistema Anticorruzione ENPACL 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.



SISTEMA DISCIPLINARE

MODELLO DI PREVENZIONE DAI RISCHI DI REATO EX D.LGS. 231/2001 E DI CORRUZIONE,
INTEGRATO CON GLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA E CON LE DISPOSIZIONI PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E
DELL'ILLEGALITÀ

III. AMMINISTRATORI

1. Trasgressioni lievi

Le violazioni da parte degli Amministratori e dei Revisori delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Sistema di Gestione Anticorruzione ai sensi della norma ISO 37001, devono essere riferite dall'Organismo di Vigilanza, al Coordinatore Trasparenza ed Anticorruzione e da questi al CdA.

Nel caso in cui le trasgressioni siano commesse dalla maggioranza dei membri del CdA o dal CdA collegialmente o dai Revisori, l'Organismo di Vigilanza ed il Coordinatore Trasparenza ed Anticorruzione 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 e del Sistema di Gestione Anticorruzione ai sensi della norma ISO 37001, da parte degli Amministratori e/o Revisori, 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 e/o Revisori stessi dal loro ufficio per giusta causa, a seguito di deliberazione dell'Assemblea dei Delegati nella prima adunanza possibile.

Qualora il Presidente, il DG e tutti i membri del CdA conferitari di deleghe, disattendano più di 2 volte nel corso di due esercizi consecutivi le disposizioni del Modello e del Sistema di Gestione Anticorruzione - compiendo atti non contemplati nelle deleghe loro conferite ovvero in violazione dei limiti prescritti dal Modello e del Sistema di Gestione Anticorruzione -, 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 e del Sistema di Gestione Anticorruzione, 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 e del Sistema di Gestione Anticorruzione da parte degli Amministratori, resta salva la facoltà del CdA di ratificare il



SISTEMA DISCIPLINARE

MODELLO DI PREVENZIONE DAI RISCHI DI REATO EX D.LGS. 231/2001 E DI CORRUZIONE,
INTEGRATO CON GLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA E CON LE DISPOSIZIONI PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E
DELL'ILLEGALITÀ

loro operato, all'uopo convocando apposita riunione, comunque entro 30 giorni Della decisione e delle relative motivazioni, il CdA è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza ed il Coordinatore per la Trasparenza ed Anticorruzione, trasmettendo ogni documentazione utile e necessaria ai fini delle valutazioni, nonché dei provvedimenti ad esso competenti secondo le disposizioni del Modello e del Sistema di Gestione Anticorruzione.

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 ORGANISMO DI VIGILANZA

Per quanto riguarda le violazioni compiute nell'ambito dei propri doveri da parte dei componenti vale quanto disciplinato nel Regolamento di funzionamento dell'Organismo.

In presenza di infrazioni disciplinari da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, saranno applicate le sanzioni secondo quanto previsto per la categoria di appartenenza dei diversi componenti dell'Organismo stesso.

V COORDINATORE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA

Per quanto riguarda le violazioni compiute nell'ambito dei propri doveri da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione vale quanto riportato nel Documento Programmatorio Enpacl e nella delibera consiliare di nomina del Coordinatore.

In presenza di infrazioni disciplinari, saranno applicate le sanzioni secondo quanto previsto al § II.



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

Le violazioni delle disposizioni del Modello, del Codice Etico, dei Protocolli e del Sistema di Gestione Anticorruzione ai sensi della norma ISO 37001, da parte di Consulenti, Intermediari, Partner, 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 delle disposizioni del Modello, del Codice Etico, dei Protocolli e del Sistema di Gestione Anticorruzione ai sensi della norma ISO 37001, 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 delle disposizioni del Modello, del Codice Etico, dei Protocolli e del Sistema di Gestione Anticorruzione ai sensi della norma ISO 37001, 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 e del Sistema di Gestione Anticorruzione da parte di collaboratori, saranno comunque considerate inadempimento della



SISTEMA DISCIPLINARE

MODELLO DI PREVENZIONE DAI RISCHI DI REATO EX D.LGS. 231/2001 E DI CORRUZIONE,
INTEGRATO CON GLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA E CON LE DISPOSIZIONI PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E
DELL'ILLEGALITÀ

prestazione, e, ove possibile potranno comportare la risoluzione del singolo contratto ai sensi dell'art. 1453 c.c., previa comunicazione del Codice Etico e della documentazione facente capo al sistema anticorruzione ENPACL

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

VII. OBBLIGO DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Il presente Sistema Disciplinare, è comunicato dal Direttore Generale tramite mail a ciascun dipendente e collaboratore entro un mese dall'adozione. Tale mail ha valore di "consegna" del documento e di sottoscrizione per accettazione. Il Sistema Disciplinare è messo a disposizione di dipendenti, amministratori, revisori, OdV, Coordinatore Trasparenza ed Anticorruzione e soggetti terzi mediante pubblicazione sull'Area Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ovvero distribuito, laddove ritenuto necessario, a mezzo di Circolari o Comunicazioni ufficiali. Il Sistema Disciplinare è, inoltre, oggetto di formazione obbligatoria per i dipendenti, gli stagisti e i componenti degli organi sociali.

VIII. ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI

Anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica sono, altresì, sanzionati gli atti o le omissioni diretti a violare volontariamente i principi e le prescrizioni indicati o richiamati dal Modello, dal Sistema di Gestione anticorruzione, dal Codice Etico e da Protocolli.

IX. AGGIORNAMENTO DEL CODICE DISCIPLINARE

Le modifiche ovvero le integrazioni al Sistema Disciplinare sono adottate con delibera del Consiglio di Amministrazione anche su eventuale proposta dell'OdV e del Coordinatore per la Trasparenza ed Anticorruzione.