



Revisione 02 del 18 febbraio 2022

Codice

disciplinare

FONDAZIONE
PAOLA DI ROSA
ONLUS

EX D.LGS. 231/2001 : DOCUMENTO DI INTEGRAZIONE AL MODELLO ORGANIZZATIVO

CODICE DISCIPLINARE

Indice

INDICE

Premessa	pg.	2
Introduzione	pg.	3
• soggetti destinatari		
Le condotte rilevanti	pg.	4
L'Organismo di Vigilanza	pg.	5
Le Sanzioni	pg.	5
• Sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali		
• Amministratori (Componenti della Giunta)		
• Dirigenti Apicali, Direttore Generale, Dirigenti, Quadri		
• con delega di funzioni ai sensi dell'art. 16 d.lgs. 81/08		
• Organi di controllo (revisori, sindaci, membri OdV)		
• Sanzioni nei confronti dei Dipendenti		
• Dirigenti non apicali		
• Dipendenti (operai, impiegati)		
• Sanzioni nei confronti dei soggetti ex art. 6, comma 2- <i>bis</i> , D.Lgs. n. 231/2001		
• Sanzioni nei confronti di Terzi Destinatari	pg.	11

Premessa

Il SISTEMA DISCIPLINARE nel Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. n. 231/2001

Il presente sistema disciplinare, che sostanzialmente completa il Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito "Modello"), attua le prescrizioni di cui all'art. 6, comma 2, lett. e) e all'art. 7, comma 4, lett. b), del citato Decreto.

L'obiettivo è quello di prevedere un complesso di sanzioni da applicarsi, in maniera obiettiva e sistematica, ogni volta in cui si dovessero riscontrare violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice etico, nonché dei principi ivi enunciati.

Tali violazioni configurano illeciti disciplinari e le sanzioni disposte nel presente documento integrano il dettato del Codice Civile [artt. 2104, 2105 e 2106 del Libro V (Del Lavoro), Titolo II (Del lavoro nell'impresa), capo I] e dei Contratti Collettivi Nazionali (CCNL), applicabili al personale dipendente della Fondazione.

L'irrogazione delle sanzioni contemplate in questo Codice prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale o dall'esito dello stesso per reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, come successivamente modificato ed integrato.

Il SISTEMA DISCIPLINARE nel Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i.

L'art. 30, comma 3 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i. annovera, tra gli elementi di cui si compone il Modello di Organizzazione e gestione, l'adozione di un "*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello*".

È quindi necessario che la Fondazione individui e sanzioni i comportamenti che possano favorire la commissione dei reati previsti dal succitato Decreto.

Il tipo e l'entità dei provvedimenti disciplinari saranno coerenti con i riferimenti legislativi e contrattuali applicabili e dovranno essere documentati.

Il sistema disciplinare è definito e formalizzato con atto interno approvato dalla Giunta e, quindi, diffuso a tutti i soggetti interessati.

Con "soggetti interessati" si intendono:

- I membri della Giunta;
- Datore di lavoro (art. 2 comma 1 lett. b D. Lgs. 81/08 e s.m.i.);
- Dipendenti con qualifica di "dirigente o quadro" (art. 2 comma 1 lett. d DLgs 81/08 e s.m.i.) o di altri soggetti in posizione apicale;
- Dipendenti con qualifica di "preposto" (art. 2 comma 1 lett. e DLgs 81/08 e s.m.i.);
- Lavoratori (art. 2 comma 1 lett. b D. Lgs. 81/08 e s.m.i.);
- Consulenti e collaboratori esterni, fornitori e altri soggetti aventi relazioni d'affari con l'ente;
- Organismo di Vigilanza e/o Auditor/Gruppo di audit¹.

¹ Auditor / Gruppo (team) di audit (par. 4.5.5 BS OHSAS 18002:2008): una o più persone incaricate ed aventi le competenze per: la pianificazione, la preparazione, la conduzione degli audit, la valutazione dei risultati e la determinazione delle carenze riscontrate nel corso degli stessi.

1. INTRODUZIONE

La definizione di un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni del Modello e dei principi contenuti nel Codice etico, costituisce, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 231/01, un requisito essenziale a garanzia dell'effettività del Modello medesimo e della relativa efficacia esimente.

Considerata la gravità delle conseguenze per la Fondazione Paola Di Rosa Onlus in caso di inosservanza del Modello e del Codice etico da parte dei dipendenti, dirigenti, quadri, amministratori, collaboratori, revisore/i, ogni singola violazione è assoggettata alle sanzioni disciplinari di seguito indicate, fermo che in ogni caso ciascuna di esse si configura come una violazione dei doveri di diligenza e fedeltà idonea a ledere, nei casi più gravi, il rapporto di fiducia con la Fondazione stessa.

L'applicazione del sistema disciplinare è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria, qualora il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 231/01.

È comunque fatta salva la facoltà della Fondazione Paola Di Rosa di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1 del Decreto.

Le sanzioni disciplinari sono applicate ai dipendenti nel rispetto delle procedure, disposizioni e garanzie previste dallo Statuto dei Lavoratori, dai ARIS Sanità privata² e ARIS RSA e dai contratti di lavoro individuali.

In via generale, nella determinazione delle sanzioni si deve tener conto della gravità della violazione commessa, della condotta complessiva del soggetto, delle sue mansioni ed incarichi all'interno della Fondazione e delle altre circostanze che di volta in volta saranno rilevanti.

Il presente documento, unitamente al Codice etico, è portato a conoscenza di tutti i lavoratori, dirigenti, quadri, responsabili d'area/funzione, collaboratori ed amministratori mediante affissione nella sede della Fondazione, pubblicato nelle unità locali e/o in luoghi accessibili a tutti e sul sito web della Fondazione.

2. I SOGGETTI DESTINATARI

Sono tenuti all'osservanza del Codice etico e delle prescrizioni del Modello, e sono quindi destinatari del presente sistema disciplinare:

- a) **(Soggetti Apicali)** i soggetti che nell'ambito della Fondazione Paola Di Rosa Onlus rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell'ente nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa anche se titolari di incarico professionale, collaborazione o lavoro autonomo;
- b) **(Dipendenti)** le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale. Sono sottoposti all'altrui direzione e vigilanza i dipendenti legati alla Fondazione da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuto (dirigenti non apicali, quadri, impiegati, operai);
- c) **(Terzi Destinatari)** altri soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con la Fondazione od operano, sia direttamente sia indirettamente, per essa.

² Alla data della presente revisione va precisato che in data 23.09.2021 è stato sottoscritto accordo definitivo con le OO.SS. e la Rappresentanza sindacale aziendale per il passaggio di tutta la forza lavoro al CCNL ARIS RSA e la contestuale armonizzazione per la parte retributiva con decorrenza 01.01.2022. A far data dal 01 gennaio 2022 l'unico CCNL applicato sarà ARIS RSA.

Gli altri destinatari del Modello e del relativo sistema disciplinare sono, a titolo meramente esemplificativo, coloro che intrattengono un rapporto di lavoro non di natura subordinata (collaboratori a progetto, consulenti, lavoratori somministrati, destinatari di voucher, volontari), i procuratori e agenti che operano in nome e/o per conto della Fondazione Paola Di Rosa Onlus, i contraenti e partner commerciali (fornitori, appaltatori, subappaltatori, ecc...), i soggetti che svolgono compiti e funzioni specifiche nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (il/i Medico/i Competente/i, l'RSPP se esterno, i Preposti se esterni, i consulenti esterni).

3. LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare costituiscono violazione del Modello tutte le condotte commissive od omissive (anche colpose), idonee a pregiudicare l'efficacia dello stesso, quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/01.

Nello specifico, costituisce illecito disciplinare:

- a) la violazione dei principi e delle norme comportamentali contenute nel Codice etico;
- b) la violazione delle procedure e dei protocolli formalizzati nel Modello (Parte Speciale);
- c) la mancata, incompleta o non veritiera documentazione delle attività svolte in ciascuno dei processi sensibili, come prescritto nelle procedure di cui al Modello;
- d) la violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e all'Organismo di Vigilanza, ovvero altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti nel Modello;
- f) l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione del Modello finalizzata a garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, ovvero a prevenire l'inquinamento o il danno ambientale.

Costituisce in ogni caso illecito disciplinare, ai fini dell'applicazione delle sanzioni di cui al successivo punto 5, ogni violazione da parte dei lavoratori subordinati della Fondazione Paola Di Rosa Onlus delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c., del CCNL di categoria e dei contratti individuali.

Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Come avanti accennato, nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello e del Codice etico, il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri:

1. la gravità della inosservanza;
2. il livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
3. l'elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa);
4. la rilevanza degli obblighi violati;
5. le conseguenze in capo alla Fondazione;
6. l'eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
7. le circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

La gravità dell'inosservanza sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- a. i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;

- b. la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- c. l'entità del danno o del pericolo per la Fondazione e per i suoi dipendenti;
- d. la prevedibilità delle conseguenze;
- e. le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Il grado della colpa e della recidività della violazione costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

Il procedimento di accertamento della condotta si svolgerà secondo i principi di imparzialità, immediatezza e contraddittorio.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle sue attività di vigilanza e controllo sull'osservanza del Codice etico e del Modello organizzativo, può segnalare o richiedere l'applicazione delle sanzioni all'organo dirigente o agli amministratori della Fondazione.

Ogni contestazione di addebito disciplinare deve essere comunicata senza ritardo all'OdV.

Qualora l'Organismo, su suo insindacabile giudizio, ritenga che la violazione contestata sia rilevante ai fini dell'esposizione della Fondazione al rischio di procedimento ex D.Lgs. n. 231/01, lo stesso è chiamato a rendere parere, previo svolgimento di eventuale attività istruttoria, in ordine all'irrogazione del provvedimento sanzionatorio.

5. LE SANZIONI

5.1. Sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali

5.1.1. Amministratori (Componenti del Consiglio e della Giunta).

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori, l'OdV ne informerà l'intera Giunta, la quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa (richiamo e intimazione a conformarsi; sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate).

Nell'ipotesi in cui sia disposto il rinvio a giudizio dei componenti la Giunta, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Fondazione, si procederà alla convocazione del Consiglio, del Revisore dei Conti, dell'Organismo di Vigilanza e dell'Organo di Controllo, per deliberare in merito alla opportunità della sospensione/revoca del mandato.

5.1.2. Dirigenti Apicali, Direttore Generale, Dirigenti con delega di funzioni ai sensi dell'art. 16 D. Lgs. n. 81/08, Quadri

Le violazioni delle regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice etico commesse dai dirigenti apicali, dal Direttore Generale e dai dirigenti con delega di funzioni ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e dai quadri con delega di funzioni, ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970, sono sanzionate come segue:

- **richiamo scritto**, in caso di violazioni non gravi. Il Provvedimento è adottato dal Presidente/DDL;
- **multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione o pari all'importo stabili nel contratto o incarico sottoscritto fra le parti**, qualora sia commessa altra irregolarità di cui al punto precedente. Detto provvedimento si

applica altresì nel caso di violazioni più gravi, sempre che da tale violazioni non derivi un pregiudizio alla normale attività della Fondazione. Il Provvedimento è adottato dal Presidente/DDL;

- **sospensione dell'incarico;**
- **licenziamento o interruzione anticipata dell'incarico o contratto sottoscritto tra le parti, con o senza preavviso a seconda delle pattuizioni fissate nell'accordo,** in caso di grave violazione del Codice o del Modello a seconda se sia tale da consentire o meno la prosecuzione anche temporanea del rapporto di lavoro. Il Provvedimento è adottato dal Presidente/DDL .

Il mancato rispetto delle regole del Modello commesse da parte dei Dirigenti, Direttore e Apicali tiene conto della natura fiduciaria di tale rapporto di lavoro. Nel caso in cui la violazione del Modello dovesse portare al venir meno del rapporto fiduciario con la Fondazione, la sanzione è individuata nel licenziamento per mancanze.

5.1.3. Organi di controllo (revisori, O.d.C., componenti OdV)

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare la Giunta della notizia di un'avvenuta violazione del Codice etico commessa da parte del Revisore dei Conti. La Giunta procederà agli opportuni provvedimenti graduati secondo la tipologia di infrazione e/o violazione commessa, così come già indicato al punto 5.1.1. per gli Amministratori (componenti della Giunta).

Nel caso le violazioni siano accertate o commesse da parte di un componente l'Organismo di Vigilanza, la segnalazione alla Giunta dovrà essere effettuata a cura del Revisore dei Conti e/o Organo di Controllo o della Direzione della Fondazione, previo avvio di istruttoria interna.

5.2. Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

5.2.1. Quadri non apicali

Le violazioni delle regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice etico commesse dai responsabili o quadri non apicali (e da soggetti diversi dal Direttore Generale, dai dirigenti e dai quadri con delega di funzioni), ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della l. n. 300/1970, sono sanzionate come segue:

- **richiamo scritto**, in caso di violazioni non gravi. Il Provvedimento è adottato dal Presidente/DDL o dal Vicepresidente in caso di assenza o impedimento del Presidente;
- **multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione**, qualora sia commessa, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, altra irregolarità di cui al punto precedente. Detto provvedimento si applica altresì nel caso di violazioni più gravi, sempre che da tali violazioni non derivi un pregiudizio alla normale attività della Società. Il Provvedimento è adottato dal Presidente/DDL o dal Vicepresidente in caso di assenza o impedimento del Presidente;
- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione** sino a dieci giorni dal lavoro e dalla retribuzione per la violazione di grave entità delle procedure interne, protocolli ordini di servizio previsti nel modello o adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello e del Codice etico, nonché il compimento di atti che possano esporre a rischi concreti l'ente. Il Provvedimento è adottato dal Presidente/DDL o dal Vicepresidente in caso di assenza o impedimento del Presidente;

- **sospensione cautelare con effetto immediato** fino ad un massimo di 6 (sei) giorni lavorativi in caso di mancanze che prevedono il licenziamento senza preavviso e che fanno venir meno la fiducia dell'ente nei confronti del dipendente non consentendo la prosecuzione del rapporto di lavoro ed in attesa di ulteriori tempestivi ed urgenti accertamenti prima dell'adozione del successivo provvedimento sanzionatorio. Il Provvedimento è adottato dal Presidente/DDL o dal Vicepresidente in caso di assenza o impedimento del Presidente;
- **licenziamento per giustificato motivo soggettivo con preavviso** in caso di grave violazione del Codice o del Modello e che fanno venir meno la fiducia dell'ente nei confronti del dipendente non consentendo la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro. Il Provvedimento è adottato dal Presidente/DDL o dal Vicepresidente in caso di assenza o impedimento del Presidente.
- **licenziamento disciplinare (giusta causa) senza preavviso**, in caso di grave violazione del Codice o del Modello e che fanno venir meno la fiducia dell'ente nei confronti del dipendente non consentendo la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro. Il Provvedimento è adottato dal Presidente/DDL o dal Vicepresidente in caso di assenza o impedimento del Presidente.

5.2.2. Dipendenti (operai, impiegati)

Ai dipendenti sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale che violano le prescrizioni del Codice etico e del Modello, ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della l. n. 300/1970, sono irrogabili le sanzioni previste dai CCNL del settore di appartenenza, nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità della gravità dell'infrazione.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, i termini previsti dal CCNL ARIS Rsa.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, cioè alle previsioni di cui al Contratto Collettivo Nazionale ARIS Rsa applicabile dalla Fondazione al proprio personale dipendente.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionabili a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi, a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione dei criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori dipendenti e i provvedimenti disciplinari richiamati dal CCNL di riferimento, si prevede che incorre:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- licenziamento per giustificato motivo oggettivo
- licenziamento senza preavviso (giusta causa).

TITOLO V NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 37 - Comportamento in servizio

Il lavoratore, in relazione alle particolari esigenze dell'assistenza sanitaria, deve improntare il proprio comportamento al rispetto ed alla comprensione dell'assistito, ispirandosi ai principi della solidarietà umana e subordinando ogni propria azione alla consapevole necessità e responsabilità della sua assistenza. Il lavoratore deve rispettare l'impostazione e la fisionomia propria della struttura ove opera ed attenersi alle disposizioni impartite dall'Amministrazione secondo la struttura organizzativa interna in cui opera ed osservare in modo corretto i propri doveri. E' fatto divieto al lavoratore di prestare la propria attività al di fuori delle strutture di appartenenza anche in caso di sospensione cautelativa. La prestazione di lavoro a carattere continuativo esplicita al di fuori del rapporto di lavoro, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, costituisce giustificato motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 40 - Provvedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari debbono essere adottati da parte dell'Amministrazione in conformità all'art.7 della Legge n.300/70 e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno cinque giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del lavoratore di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante delle OO.SS. cui conferisce mandato), nonché nel rispetto, da parte del datore di lavoro, dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare.

Al riguardo si conviene che, comunque, la contestazione disciplinare deve essere inviata al lavoratore non oltre il termine di trenta giorni dal momento in cui gli organi direttivi sanitari ed amministrativi delle Strutture di cui all'art.1 del presente contratto hanno avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa.

Si conviene altresì che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato dal datore di lavoro oltre il termine di trenta giorni dalla presentazione della deduzione da parte del lavoratore.

Si pattuisce che il predetto termine di trenta giorni rimane sospeso nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere ab initio per ulteriori trenta giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione. Le mancanze del dipendente possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte dell'Amministrazione:

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

Esemplificativamente, a seconda della gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorre nei provvedimenti di cui sopra il lavoratore che:

- a. non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi dell'art. 38, o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;*
- b. ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;*
- c. commetta grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;*
- d. non si attenga alle disposizioni terapeutiche impartite, non si attenga alle indicazioni educative, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;*
- e. ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dalla Struttura;*
- f. compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici; esegua il lavoro affidatogli negligenzemente, o non ottemperando alle disposizioni impartite;*
- g. tenga un contegno scorretto o offensivo verso i degenti, il pubblico e gli altri dipendenti;*
- h. violi il segreto professionale e di ufficio; non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Struttura sanitaria e non attui metodologie educative, didattiche e riabilitative proposte dalle équipes direttive;*
- i. compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e all'immagine della Struttura sanitaria, fermi restando i diritti tutelati dalla Legge n.300/70;*
- j. ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo dei dati di cui all'art.12 del presente ccnl, ovvero rilasci autocertificazioni non veritiere;*
- k. ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo;*
- l. ponga in essere atti, comportamenti, molestie anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;*
- m. violi il divieto di fumare all'interno dei locali aziendali, ove previsto;*
- n. risulti assente alla visita domiciliare di controllo;*
- o. non si presenti alla visita medica prevista in ottemperanza delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, salvo che ciò avvenga per giustificati motivi;*
- p. violi il divieto di utilizzare telefonini portatili, ove previsto.*

Sempreché si configuri un notevole inadempimento e con il rispetto delle normative vigenti, è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

- A. nei casi previsti dal capoverso precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;*
- B. assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, in un giorno precedente e/o seguente alle festività ed alle ferie;*
- C. recidivo in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno dall'applicazione della prima sanzione;*
- D. assenze per simulata malattia;*
- E. introduzione di persone estranee nell'azienda senza regolare permesso;*
- F. abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro notturno;*
- G. alteri o falsifichi le indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia su queste, comunque, volontariamente annotazioni irregolari;*

- H. per uso dell'impiego ai fini di interessi personali;*
- I. per violazione del segreto professionale e di ufficio, per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno ad un infermo, all'Amministrazione o a terzi;*
- J. per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;*
- K. per svolgimento di attività continuativa privata, o comunque per conto terzi, con esclusione dei rapporti a tempo parziale;*
- L. per i casi di concorrenza sleale posti in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente;*
- M. detenzione per uso o spaccio di sostanze stupefacenti all'interno della struttura;*
- N. molestie di carattere sessuale rivolte a degenti e/o accompagnatori all'interno della struttura;*
- O. per atti di libidine commessi all'interno della struttura.*

E' in facoltà dell'Amministrazione di provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento. Al dipendente sospeso cautelativamente è concesso un assegno alimentare nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre gli assegni per carichi di famiglia. La predetta elencazione ha carattere indicativo ed esemplificativo e non esaustivo dei casi che potranno dar luogo all'adozione del provvedimento di licenziamento per mancanze

5.3. Sanzioni nei confronti dei soggetti ex art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. n. 231/2001

La legge n. 179 del 2017 - recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" – ha introdotto, anche in ambito privatistico, la disciplina del c.d. *whistleblowing*, mediante l'aggiunta di tre nuovi commi all'art. 6 del D.Lgs. n. 231/01 (commi 2-bis, 2-ter e 2-quater).

L'intento è quello di rafforzare gli strumenti volti all'emersione e al contrasto del fenomeno corruttivo, incentivando le ipotesi di segnalazione di illeciti penali e d'irregolarità da parte di coloro che ne sono venuti a conoscenza in occasione dello svolgimento della propria attività lavorativa.

Per un approfondimento sulle novità introdotte dalla legge n. 179/2017, si rimanda al paragrafo 4.6 della Parte Generale e all'apposita procedura - approvata dalla Fondazione - per la gestione delle segnalazioni, allegata al Modello.

L'effettività del sistema di gestione delle segnalazioni è garantita anche sul piano sanzionatorio dal nuovo art. 6, comma 2-bis.

Da un lato, la norma stabilisce l'obbligo di previsioni sanzionatorie in caso di violazione delle misure di tutela del segnalante. Tali sanzioni svolgono una funzione deterrente verso eventuali comportamenti ritorsivi nei confronti del *whistleblower*.

Dall'altro, la disposizione impone l'inserimento nel Codice disciplinare di sanzioni nei confronti di chi effettua comunicazioni infondate, con dolo o colpa grave, al fine di evitare l'uso distorto del sistema delle segnalazioni.

La Fondazione, al fine di ottemperare al disposto normativo appena descritto, prevede le seguenti sanzioni:

- sospensione dal lavoro fino ad un massimo di gg. 10 senza retribuzione alcuna per chi (lavoratori subordinati anche in somministrazione) viola la riservatezza del segnalante ovvero commette atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del suddetto;
- trattenuta pari al 10% (dieci per cento) del compenso annuo pattuito (o rapportato alla durata dell'incarico se inferiore all'annualità) per collaboratori autonomi, liberi professionisti, consulenti, amministratori.
- avvio verso il segnalante (lavoratori dipendenti anche somministrati) del procedimento disciplinare di cui agli art. 37 e segg. del CCNL ARIS Rsa per falso e/o dichiarazione mendace e diffamatoria con riserva di rinvio a quanto disposto dal vigente CCP, in caso di accertamento di segnalazione falsa e mendace
- avvio verso il segnalante (collaboratori autonomi, liberi professionisti, consulenti, amministratori) per falso e/o dichiarazione mendace e diffamatoria con riserva di rinvio a quanto disposto dal vigente CCP, in caso di accertamento di segnalazione falsa e mendace con trattenuta pari al 10% (dieci per cento) del compenso annuo pattuito (o rapportato alla durata dell'incarico se inferiore all'annualità) e con riserva di esercizio della rivalsa per spese sostenute dalla Fondazione in caso di intervenuta e/o avviata azione legale di tutela della parte offesa.

5.4. Sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

La violazione da parte di collaboratori, consulenti, fornitori, subappaltatori e *partner* commerciali comunque denominati o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Fondazione Paola Di Rosa Onlus delle prescrizioni e regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice etico, ovvero l'eventuale commissione, nell'ambito dei rapporti con la Fondazione, dei reati rilevanti ai fini del d.lgs. 231/01, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

In particolare, i contratti devono prevedere l'applicazione di una penale ovvero una clausola di risoluzione del rapporto per gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello e del Codice loro riferite ed espressamente indicate, fatto salvo il diritto della Fondazione Paola Di Rosa Onlus al risarcimento di eventuali danni subiti.

L'accertata violazione del soggetto "terzo destinatario" oltre a determinare l'immediata risoluzione del contratto, accordo, incarico commerciale intercorrente con la Fondazione, ne determinerà la cancellazione dagli elenchi dei soggetti con cui intraprendere rapporti commerciali e l'obbligo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza da parte del Presidente, dei componenti la Giunta nonché dal Direttore, dall' O.d.C. e dal Revisore dei Conti.

Approvato dalla Giunta in data febbraio 2022

Publicato all'albo interno per le comunicazioni al personale in data _____

Consegnato a brevi Manu all'Organo di Controllo in data _____

Publicato sul sito della Fondazione Paola Di Rosa Onlus in data _____

F.to in originale e trattenuto agli atti.