

 FONDAZIONE CASA DI DIO ETS	FONDAZIONE CASA DI DIO ETS		
	<i>Titolo del documento</i> CODICE DISCIPLINARE ALLEGATO AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	<i>Codice</i>	<i>Struttura</i> TUTTE

Revisione	Data	Motivo della revisione	Visto preparazione	Approvato dal Consiglio Generale di Indirizzo
00	13/12/2012	Prima emissione	Paolo Scalco Direttore Generale	Delibera n°171
01	07.09.2026	Revisione per trasformazione ETS e nuovo assetto organizzativo	Stefania Mosconi Direttore Generale	Delibera n°39

SEZIONE I: I SOGGETTI DESTINATARI

- **I.1** Membri del Consiglio Generale di indirizzo, Comitato di Amministrazione e Organo di Controllo
- **I.2** Gli altri soggetti in posizione "apicale"
- **I.3** I dipendenti
- **I.4** Gli Altri Destinatari

SEZIONE II: LE CONDOTTE RILEVANTI E VIOLAZIONI SPECIALI

- **A.** Violazioni con riferimento ai reati dolosi
- **B.** Violazioni con riferimento ai reati colposi
- **C.** Violazioni in materia di Whistleblowing (D. Lgs. 24/2023)

SEZIONE III: LE SANZIONI

- **III.1** Sanzioni nei confronti dei membri del Comitato di Amministrazione, del Consiglio Generale di indirizzo e dell'Organo di Controllo
- **III.2** Sanzioni nei confronti del Direttore Generale e dei Dirigenti d'Area
- **III.3** Sanzioni nei confronti dei Dipendenti, Responsabili Operativi e Coordinatori
 - *A. Personale ex-pubblico (CCNL Comparto Funzioni Locali)*
 - *B. Personale a regime privatistico (CCNL UNEBA)*
 - *C. Personale Dirigenza Medica (CCNL ARIS CIMOP)*
- **III.4** Sanzioni nei confronti degli Altri Destinatari (Terzi)

SEZIONE IV: IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

- **IV.1** Iter per i membri degli Organi di Amministrazione e Controllo
- **IV.2** Iter per il Direttore Generale e per i Dirigenti d'Area
- **IV.3** Iter per i Dipendenti, Responsabili Operativi e Coordinatori
- **IV.4** Iter per gli Altri Destinatari

IL SISTEMA DISCIPLINARE DELLA FONDAZIONE CASA DI DIO ETS

Il Sistema Disciplinare è, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, uno dei Protocolli fondamentali per la costruzione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOG).

L'Ente adotta il presente Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello e della normativa vigente.

Il Sistema Disciplinare opera nel rispetto delle norme vigenti, delle leggi penali e civili, delle tutele del lavoro e della contrattazione collettiva adottata dalla Fondazione.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte.

Il presente Sistema Disciplinare è reso pubblico mediante pubblicazione in modalità telematica sul sito internet istituzionale della Fondazione nell'apposita sezione e inserito stabilmente nella rete intranet aziendale, in conformità alle previsioni di legge e regolamentari sul superamento dell'esclusiva affissione cartacea.

SEZIONE I: I SOGGETTI DESTINATARI

I.1 I membri del Consiglio Generale di Indirizzo, del Comitato di Amministrazione e dell'Organo di Controllo

Rientrano in questa categoria le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Fondazione, identificati nello specifico nei componenti del Consiglio Generale di Indirizzo, del Comitato di Amministrazione e dell'Organo di Controllo.

I.2 Gli altri soggetti in posizione "apicale"

Nel novero dei soggetti in posizione apicale, oltre al Direttore Generale (espressamente investito dalle prerogative legali di Datore di Lavoro della Fondazione), vanno ricompresi i Dirigenti afferenti alla Direzione di Linea (Direttore Sanitario e Dirigente dell'Area Amministrativa).

I.3 I dipendenti

Assume rilevanza, ai fini del presente Sistema Disciplinare, la posizione di tutti i dipendenti della Fondazione Casa di Dio ETS 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, responsabili operativi, coordinatori, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, ecc.; di seguito, anche "Dipendenti").

I.4 Gli Altri Destinatari

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati. Si tratta di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche "Altri Destinatari") che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura organizzativa della Fondazione, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Fondazione Casa di Dio ETS.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con la Fondazione Casa di Dio ETS un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i contraenti, i partner, gli intermediari commerciali.

SEZIONE II: LE CONDOTTE RILEVANTI E VIOLAZIONI SPECIALI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabile), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Il mancato rispetto del Modello e delle sue Procedure interne si estende a tutti i reati presupposto introdotti dall'evoluzione normativa, ivi inclusi espressamente: i reati tributari e fiscali, i reati contro la pubblica amministrazione, i reati informatici, l'indebita ricezione di erogazioni, gli illeciti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e i delitti contro la personalità individuale (compreso il caporalato).

In conformità alle disposizioni del D.Lgs. 81/08, costituisce autonoma violazione sanzionabile la mancata osservanza formale o l'omissione delle misure preventive e di sicurezza (es. mancato utilizzo dei DPI, elusione dei dispositivi di sicurezza dei macchinari, mancata partecipazione alla formazione obbligatoria), indipendentemente dal fatto che ne sia derivato o meno un infortunio, una lesione o un danno biologico all'operatore o a terzi.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

A. con riferimento ai reati dolosi:

1. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui agli ambiti identificati a rischio "basso" nell'Allegato III del MOG e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nr. 3 e 4;
2. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui agli ambiti identificati a rischio "medio-alto" nell'Allegato III del MOG e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nr. 3 e 4;
3. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
4. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Fondazione ai sensi del Decreto.

B. con riferimento ai reati colposi:

1. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nr. 2, 3 e 4;
2. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nr. 3 e 4;
3. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo nr. 4;
4. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

C. Violazioni in materia di Whistleblowing (D. Lgs. 24/2023):

Costituiscono condotte illecite gravi e direttamente sanzionabili ai sensi del presente Codice:

1. Il compimento di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del soggetto segnalante (Whistleblower)
2. La violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante e delle informazioni contenute nella segnalazione
3. L'impedimento o il tentativo di ostacolare l'effettuazione delle segnalazioni o l'esercizio dei relativi canali
4. L'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino manifestamente infondate e pretestuose.

SEZIONE III: LE SANZIONI

Nella presente sezione sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle violazioni di cui alla Sezione II.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni contenute nella Sezione IV del presente documento, dei CCNL applicati dalla Fondazione Casa di Dio ETS, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva, laddove applicabile.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- la tipologia della violazione compiuta;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- le modalità della condotta.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidività del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Fondazione di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

III.1 Le sanzioni nei confronti dei membri del Comitato di Amministrazione, del Consiglio Generale di Indirizzo e dell'Organo di Controllo

A fronte dell'accertamento di violazioni del Modello o delle condotte collegate, ferma la revoca per giusta causa operata dall'Ente nominante, si applicano le seguenti sanzioni graduate per gravità:

- Richiamo scritto o diffida al puntuale rispetto del Modello
- Decurtazione degli emolumenti o dei gettoni di presenza spettanti fino al 50% (ove riconosciuti)
- Revoca motivata dall'incarico o dalla carica in Fondazione.

In particolare:

- per le violazioni di cui ai nr. A.1 e B.1 della Sezione II, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto o della diffida;

- per le violazioni di cui ai nr. A.2 e B.2 della Sezione II, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero della decurtazione degli emolumenti fino al 50% se percepiti;
- per le violazioni di cui ai nr. A.3 e B.3 della Sezione II, sarà applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti ovvero della revoca dall'incarico;
- per le violazioni di cui ai nr. A.4 e B.4 della Sezione II, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

III.2 Le sanzioni nei confronti del Direttore Generale e dei Dirigenti d'Area

Qualora sia accertata la commissione di una violazione da parte dei soggetti sopra indicati, le sanzioni applicabili sono individuate in conformità ai rispettivi inquadramenti e regolamenti normativi:

A. Nei confronti del Direttore Generale (Vertice Apicale / Datore di Lavoro): Trattandosi di rapporto fiduciario di natura organica e dirigenziale, le misure applicabili dall'organo di vertice deliberante (Consiglio Generale di Indirizzo) sono:

1. Richiamo scritto di natura formale
2. Risoluzione del rapporto per giustificatezza soggettiva (con preavviso)
3. Risoluzione del rapporto per giusta causa (senza preavviso / revoca del mandato).

B. Nei confronti dei Dirigenti d'Area (Direttore Sanitario e Dirigente Area Amministrativa):

Le sanzioni applicabili dal Datore di Lavoro (Direttore Generale), in conformità alle tutele di categoria e all'Art. 7 della Legge 300/1970, sono:

1. Rimprovero scritto formalizzato.
2. Licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo.
3. Licenziamento disciplinare per giusta causa.

III.3 Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti, dei Responsabili Operativi e dei Coordinatori

Le sanzioni disciplinari e i relativi massimali previsti per il personale dipendente non apicale sono tassativamente differenziati ed applicati in conformità ai rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) vigenti:

A. Personale ex-pubblico (CCNL Comparto Funzioni Locali)

Le sanzioni applicabili dal Direttore Generale, nella sua esclusiva veste di Datore di Lavoro (in conformità alle tutele sostanziali stabilite dal relativo CCNL), sono:

1. Rimprovero verbale;
2. Rimprovero scritto (censura);
3. Multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
4. Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni;
5. Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi;
6. Licenziamento disciplinare con preavviso (per giustificato motivo soggettivo) o licenziamento disciplinare senza preavviso (per giusta causa).

B. Personale a regime privatistico (CCNL UNEBA)

Le sanzioni applicabili dal Datore di Lavoro (Direttore Generale), in conformità all'Art. 7 della Legge 300/1970 e al CCNL UNEBA vigente, sono:

1. Biasimo inflitto verbalmente

2. Biasimo inflitto per iscritto
3. Multa fino a un massimo di 3 ore di normale retribuzione
4. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni
5. Licenziamento disciplinare con preavviso (giustificato motivo soggettivo) o senza preavviso (giusta causa).

C. Personale Dirigenza Medica (CCNL ARIS CIMOP)

In coordinamento con le norme del Codice Deontologico Medico e del contratto di categoria, le sanzioni applicabili dal Datore di Lavoro (Direttore Generale) sono:

1. Rimprovero verbale o scritto
2. Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione secondo i massimali contrattuali vigenti
3. Licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa.

III.4 Le sanzioni nei confronti degli Altri Destinatari (Terzi)

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni da parte di un Altro Destinatario (consulenti, partner, appaltatori), si applicano le seguenti sanzioni di natura contrattuale:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione delle penali o la risoluzione del rapporto negoziale;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista nei singoli contratti, fino al 30% del corrispettivo pattuito;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale per inadempimento ex Art. 1456 c.c.
- In particolare:
- per le violazioni di cui ai nr. A.1, A.2, B.1 e B.2 della Sezione II, si applica la diffida o la penale convenzionale;
- per le violazioni di cui ai nr. A.3 e B.3 della Sezione II, si applica la penale o la risoluzione del contratto;
- per le violazioni di cui ai nr. A.4 e B.4 della Sezione II, si applica la risoluzione immediata del contratto.

Nel caso di lavoratori somministrati o contratti di appalto, le sanzioni ad esito degli accertamenti verranno azionate direttamente nei confronti della società somministratrice o dell'appaltatore.

SEZIONE IV: IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

L'iter disciplinare si avvia a seguito della ricezione, da parte degli organi di volta in volta competenti, della relazione con cui l'Organismo di Vigilanza (OdV) segnala l'avvenuta violazione del Modello 231. L'OdV, acquisiti elementi di violazione anche tramite i canali di Whistleblowing o verifiche d'ufficio, espleta gli accertamenti preliminari necessari. Qualora ravvisi una violazione del Modello, trasmette apposita relazione illustrativa agli organi competenti indicati nei paragrafi successivi.

IV.1. Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei membri del Consiglio Generale di Indirizzo, del Comitato di Amministrazione e dell'Organo di Controllo

Qualora la violazione riguardi un componente degli organi di amministrazione o controllo, l'OdV trasmette la relazione al Consiglio Generale di Indirizzo e all'Organo di Controllo. Entro 10 giorni dalla ricezione, il Presidente della Fondazione provvede a contestare formalmente per iscritto gli addebiti all'interessato, convocandolo per una seduta straordinaria del Consiglio Generale di Indirizzo da tenersi entro 30 giorni. La convocazione deve contenere la descrizione dettagliata della condotta e l'avviso che l'interessato può presentare deduzioni scritte o richiedere di essere ascoltato. In seduta, udito l'interessato e l'OdV, il Consiglio Generale di Indirizzo delibera a maggioranza l'archiviazione o l'applicazione della sanzione (inclusa l'eventuale revoca), motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta dell'OdV. La delibera è comunicata all'interessato a cura del Direttore Generale.

IV.2. Irrogazione delle sanzioni nei confronti del Direttore Generale e dei Dirigenti d'Area

A. Procedimento nei confronti del Direttore Generale

La relazione dell'OdV viene trasmessa al Consiglio Generale di Indirizzo e all'Organo di Controllo. Il Presidente della Fondazione formula e firma la contestazione formale degli addebiti al Direttore Generale, assegnandogli un termine di 5 giorni per presentare difese scritte o richiedere un'audizione. Il Consiglio Generale di Indirizzo, valutate le giustificazioni, delibera l'eventuale sanzione o la risoluzione del mandato. Il Presidente dà esecuzione alla delibera.

B. Procedimento nei confronti dei Dirigenti d'Area (Direttore Sanitario e Dirigente Amministrativo)

La relazione dell'OdV viene trasmessa al Direttore Generale in qualità di Datore di Lavoro. Il Direttore Generale provvede alla formale contestazione per iscritto dell'addebito al Dirigente, garantendo il termine a difesa di 5 giorni e le prerogative previste dall'Art. 7 della Legge 300/1970 e dai rispettivi CCNL di categoria.

Ai fini dell'irrogazione della sanzione, la competenza esclusiva spetta al Direttore Generale, il quale adotta il provvedimento finale previa deliberazione del Comitato di Amministrazione. A tal fine, valutate le controdeduzioni del Dirigente, il Direttore Generale trasmette gli atti d'istanza al Comitato di Amministrazione formulando una proposta motivata di sanzione o di archiviazione. Il Comitato si esprime nella prima seduta utile o comunque entro 15 giorni dalla ricezione. Acquisita la delibera favorevole del Comitato, il Direttore Generale irroga il provvedimento sanzionatorio o il licenziamento, notificandolo all'interessato e all'OdV.

IV.3. Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti, dei Responsabili Operativi e dei Coordinatori

Il procedimento disciplinare verso tutto il personale non apicale (inclusi i coordinatori e i responsabili operativi) è devoluto alla competenza esclusiva del Direttore Generale, quale unico Datore di Lavoro della Fondazione, previo coinvolgimento del Comitato di Amministrazione secondo le modalità sottoindicate, e sempre nel rispetto dell'Art. 7 della Legge n. 300/1970 e delle regole della contrattazione collettiva applicata:

1. **Avvio del Procedimento:** Il Direttore Generale, ricevuta la relazione istruttoria dall'Organismo di Vigilanza (OdV), valuta i fatti ed emette formale contestazione scritta d'addebito al lavoratore, notificandola tempestivamente dall'accertamento del fatto;
2. **Diritto di Difesa:** A decorrere dalla ricezione della contestazione, il dipendente ha a disposizione un termine fisso di 5 (cinque) giorni per presentare le proprie giustificazioni scritte e/o richiedere di essere sentito oralmente a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale;
3. **Coinvolgimento del Comitato di Amministrazione:** Prima dell'adozione del provvedimento finale (con l'esclusione delle sanzioni minori del rimprovero verbale e scritto), il Direttore Generale sottopone la proposta di sanzione o di archiviazione al Comitato di Amministrazione per l'espressione di un parere obbligatorio e vincolante. Il Comitato di Amministrazione è tenuto a esprimere il proprio parere entro il termine tassativo di 7 (sette) giorni dalla ricezione della proposta. Qualora il Comitato non si esprima entro tale termine, e l'inerzia pregiudichi il rispetto dei termini perentori di decadenza stabiliti dalla contrattazione collettiva applicata, il Direttore Generale può procedere in via autonoma all'adozione dell'atto finale per evitare la consumazione del potere disciplinare, dandone motivata comunicazione al Comitato stesso.
4. **Provvedimento Finale:** Acquisito il parere favorevole e vincolante del Comitato di Amministrazione, o attivata la clausola di salvaguardia per imminente scadenza dei termini contrattuali, il Direttore Generale emana, in virtù della sua esclusiva competenza di organo irrogante e Datore di Lavoro, la determinazione conclusiva. Il provvedimento finale viene notificato per iscritto al dipendente e comunicato all'OdV entro i termini perentori previsti dai CCNL di riferimento, a pena di nullità della sanzione.

IV.4. Irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Altri Destinatari (Terzi)

Qualora la violazione del Modello sia commessa da un Altro Destinatario (collaboratori esterni, consulenti, fornitori), l'OdV trasmette la relazione al Direttore Generale e all'Organo di Controllo. Il Direttore Generale provvede a darne tempestiva informativa al Comitato di Amministrazione, trasmettendo la relazione ricevuta.

Entro 10 giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Direttore Generale, nella sua esclusiva competenza esecutiva, determina l'applicazione della misura contrattuale applicabile (diffida, penale o risoluzione del contratto ex Art. 1456 c.c.).

Il Direttore Generale provvede alla formale comunicazione scritta e all'esecuzione delle penali trattenendo gli importi dai corrispettivi o attivando la risoluzione del contratto. Copia del provvedimento finale e delle relative comunicazioni viene trasmessa per conoscenza all'OdV per il monitoraggio e al Comitato di Amministrazione.