

FONDAZIONE



# Fondazione Telethon **ETS**

## *SISTEMA DISCIPLINARE*

*ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231*

Versione numero	3
Data di prima approvazione	9 febbraio 2012
Data aggiornamento n. 3	08 novembre 2023
Responsabile approvazione	Consiglio di Amministrazione

<b>INTRODUZIONE</b> .....	3
<b>A.1. DEFINIZIONI</b> .....	3
<b>A.2. DESTINATARI</b> .....	4
<b>A.3. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	4
<b>A.4. CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	4
<b>A.5. SISTEMA DISCIPLINARE E MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001</b> .....	5
<b>A.6. NATURA GIURIDICA ED EFFICACIA DEL SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	5
<b>A.7. PUBBLICITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	5
<b>A.8. MODIFICHE/AGGIORNAMENTI</b> .....	5
<b>B. LE CONDOTTE RILEVANTI</b> .....	5
<b>C. LE SANZIONI DISCIPLINARI</b> .....	6
<b>C.1. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI</b> .....	6
<b>C.2. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI</b> .....	7
<b>C.3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI</b> .....	8
<b>C.4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI PARTNER</b> .....	8
<b>D. IL PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI</b> .....	9
<b>D.1. IL PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI</b> .....	9
<b>D.2. IL PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI</b> .....	9
<b>D.3. IL PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI</b> .....	10
<b>D.4. IL PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI PARTNER</b> .....	10
<b>D.5. IL PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI IN MERITO A VIOLAZIONI CONNESSE AL WHISTLEBLOWING</b> .....	11

## **INTRODUZIONE**

### **A.1. DEFINIZIONI**

- “Codice Etico”: il codice etico adottato da Fondazione Telethon;
- “Decreto Legislativo n. 231/2001” o “D. Lgs. n. 231/2001”: decreto legislativo contenente la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica;
- “Destinatari”: gli Organi Sociali, i Dipendenti ed i Partner cui sono rivolte le regole di comportamento e le previsioni del presente Codice Etico;
- “Dipendenti”: tutti i lavoratori subordinati di Fondazione Telethon (compresi i dirigenti);
- “Telethon” o la “Fondazione”: Fondazione Telethon, ente senza scopo di lucro;
- “Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 approvate da Confindustria con relativi aggiornamenti ed integrazioni;
- “Modello Organizzativo”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 di cui formano parte integrante, fra l'altro, anche i principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico, nonché le procedure e le altre regole aziendali;
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- “Organi Sociali”: il Presidente della Fondazione, il Vicepresidente, il Consiglio di Amministrazione, il Segretario Generale, e l'Organo di controllo;
- “Partner”: tutti i lavoratori diversi dai Dipendenti che prestino la propria attività in favore di Telethon quali, ad esempio, i lavoratori parasubordinati, i prestatori d'opera, anche intellettuale, i consulenti e tutti gli altri lavoratori autonomi, i volontari, i procuratori, tutte le controparti contrattuali di Telethon - persone fisiche e/o persone giuridiche e/o enti - e comunque tutti i soggetti (ivi compresi i fornitori) con cui la Fondazione addivenga ad una qualunque forma di collaborazione di fatto e/o sulla base di apposito accordo contrattuale;
- “Reati”: i reati-presupposto ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. n. 231/2001;
- “Sistema Disciplinare”: il sistema disciplinare aziendale adottato dalla Fondazione al fine di sanzionare la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei Reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e, in generale, delle procedure e delle altre regole aziendali indicate nel Modello Organizzativo e dei principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico;
- “CCNL”: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per dipendenti da Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi e il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Industriali e successive modificazioni, nonché l'Accordo Collettivo Nazionale Aziendale per il personale dipendente della Fondazione TELETHON ETS adibito alle attività di ricerca e l'Accordo Sindacale per il contratto di raccolta fondi attraverso il Dialogo Diretto.

## A.2. DESTINATARI

Salvo quanto espressamente previsto nei seguenti articoli, le regole contenute nel presente Sistema Disciplinare si applicano agli Organi Sociali, ai Dipendenti ed ai Partner (di seguito, collettivamente, anche, i “Destinatari”).

## A.3. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il Sistema Disciplinare, che forma parte integrante del Modello Organizzativo, è redatto in conformità a quanto previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 recante la “*disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”.

Il presente Sistema Disciplinare, in particolare, **integra le norme disciplinari già in essere presso la Fondazione**, secondo quanto stabilito, tra l’altro, dall’art. 7 della Legge 20 maggio n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dal regolamento disciplinare vigente e dal CCNL applicato. Il Sistema Disciplinare è finalizzato ad attuare e rendere effettivo il Modello Organizzativo.

Il Sistema Disciplinare è orientato a sanzionare anche condotte e/o comportamenti che possano essere prodromici alla commissione di eventuali atti illeciti di natura civile, penale e/o amministrativa.

Esso si aggiunge, dunque, al sistema sanzionatorio esterno – civile, penale e/o amministrativo – essendo la sua applicazione indipendente dall’irrogazione di eventuali sanzioni da parte dell’Autorità Giudiziaria competente.

## A.4. CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Nel Sistema Disciplinare sono individuati:

- le condotte rilevanti e la tipologia delle sanzioni irrogabili per le violazioni del Modello Organizzativo;
- il procedimento di accertamento delle violazioni;
- il procedimento di irrogazione delle sanzioni stesse.

Il Sistema Disciplinare è graduato secondo la gravità del fatto addebitato, prevedendo sia sanzioni conservative - a seguito di violazioni non ritenute di gravità tale da determinare la risoluzione del rapporto - che espulsive sempre nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità.

Il tipo e l’entità della sanzione da irrogare sono determinati considerando le seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità di realizzazione della violazione, nonché le circostanze nelle quali essa è avvenuta;
- la presenza e l’intensità dell’elemento intenzionale, il grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell’evento e delle circostanze attenuanti;
- la rilevanza degli obblighi violati e l’entità del danno o del pericolo conseguente per la Fondazione;
- le mansioni svolte e la posizione funzionale ricoperta;
- le circostanze aggravanti, quale, ad esempio, la recidiva nella violazione o il concorso nell’infrazione di più soggetti in accordo tra loro o la reiterazione.

Il sistema garantisce il rispetto del principio del contraddittorio consentendo il coinvolgimento del soggetto chiamato a rispondere della violazione, il quale - avendo conosciuto l’addebito per essergli stato contestato - deve poter addurre, in tempi ragionevoli (come previsto al paragrafo D), giustificazioni a sua difesa.

#### **A.5. SISTEMA DISCIPLINARE E MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001**

Il Sistema Disciplinare è adottato dalla Fondazione ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) e dell'art. 7, comma 4, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001 in conformità alle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo e nel rispetto delle disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970) e nel CCNL.

#### **A.6. NATURA GIURIDICA ED EFFICACIA DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

I Dipendenti - oltre che adempiere i doveri generali di lealtà, di correttezza e di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede - devono attenersi ai principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico, nonché alle procedure e alle altre regole aziendali (che formano parte integrante del Modello Organizzativo), la cui osservanza è parte essenziale degli obblighi contrattuali ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2104 e 2105 cod. civ.

I principi, le procedure e le regole di cui sopra costituiscono, pertanto, specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità posti dalla legge in capo ai Dipendenti e che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa ed i comportamenti in genere nei confronti della Fondazione.

La violazione, da parte dei Dipendenti, del Modello Organizzativo, costituirà dunque inadempimento degli obblighi del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza prevista dalla legge, dal CCNL applicabile e, comunque, dal presente "Sistema Disciplinare" che viene adottato dalla Fondazione quale esplicitazione del potere attribuito al datore di lavoro di predisporre e attuare le sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 del codice civile.

\* \* \*

Con riferimento ai Partner, il rispetto dei principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico, nonché delle procedure e delle altre regole aziendali - che verranno opportunamente richiamati nel relativo contratto - costituiranno veri e propri obblighi negoziali anche in conformità al principio di buona fede nell'esecuzione del contratto.

La violazione, da parte dei Partner, dei predetti principi, procedure e/o regole potrà determinare le conseguenze previste dal presente Sistema Disciplinare e comportare eventualmente anche la cessazione e/o la risoluzione del rapporto contrattuale.

#### **A.7. PUBBLICITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

Il presente Sistema Disciplinare è oggetto di pubblicità attraverso:

1. l'inserimento di una versione aggiornata e sempre disponibile nella rete interna (Intranet);
2. l'affissione nei luoghi di lavoro con le modalità previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori;
3. la pubblicazione nel sito della Fondazione.

#### **A.8. MODIFICHE/AGGIORNAMENTI.**

La Fondazione potrà apportare, in ogni momento, modifiche e/o aggiornamenti al presente Sistema Disciplinare, come richiesto dall'evoluzione delle circostanze e dal contesto operativo.

#### **B. LE CONDOTTE RILEVANTI**

Ai fini del presente Sistema Disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello Organizzativo 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 di reati rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001.

Nel rispetto del principio di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad esse inerenti, si riportano di seguito le possibili violazioni del Modello Organizzativo, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1. mancato rispetto del Modello Organizzativo e sempre che non ricorra una delle condizioni previste dai successivi punti n. 2 e 3;
2. mancato rispetto del Modello Organizzativo, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel D. Lgs. n. 231/2001;
3. mancato rispetto del Modello Organizzativo, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Si riportano, altresì, di seguito le possibili violazioni concernenti il settore della salute e sicurezza sul lavoro, anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:

4. mancato rispetto del Modello Organizzativo, 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 dai successivi n. 5, 6 e 7;
5. mancato rispetto del Modello Organizzativo, qualora la violazione determini una lesione dell'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste dai successivi n. 6 e 7;
6. mancato rispetto del Modello Organizzativo, qualora la violazione determini una lesione qualificabile come grave ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen. all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione e sempre che non ricorra una delle condizioni previste dal successivo punto 7;
7. mancato rispetto del Modello Organizzativo, qualora la violazione determini una lesione qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen. all'integrità fisica oppure la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

## **C. LE SANZIONI DISCIPLINARI**

Di seguito sono indicate le sanzioni irrogabili a seguito dell'accertamento di una delle violazioni di cui al paragrafo B.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni contenute nel paragrafo D, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva, laddove applicabile.

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

### **C.1. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI**

In caso di violazione del Modello Organizzativo da parte degli Organi Sociali potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello Organizzativo;
- la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo fino al 50% laddove previsti;
- la revoca dell'incarico.

Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per i reati previsti dal D. Lgs n. 231/2001 e successive modifiche, gli Amministratori e/o i componenti l'organo di controllo condannato dovranno darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione e l'Organo di controllo.

In ogni caso, si applicheranno le disposizioni di cui al Codice Civile in tema di responsabilità.

La circostanza che le funzioni di Consigliere di Amministrazione siano assolte a titolo gratuito non sarà considerata quale circostanza attenuante né ai fini della revoca dell'incarico né ai fini risarcitori.

## C.2. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Incorre nelle sanzioni disciplinari prescritte dall'art. 7 della L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) - secondo il procedimento di contestazione degli addebiti e di irrogazione delle sanzioni indicato nella stessa previsione nonché nel CCNL applicato e successive modificazioni - il Dipendente che contravenga al Modello Organizzativo e/o che commetta un reato dal quale ai sensi di legge possa conseguire l'applicazione alla Società delle sanzioni di cui al D. Lgs. n. 231/01 e successive integrazioni e modificazioni.

Le sanzioni applicabili a seguito di inosservanza del Modello Organizzativo, estrapolate dai CCNL applicati sono, in ordine crescente di gravità delle mancanze:

- biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto.

Tali sanzioni si applicano in caso di lieve inosservanza del Modello Organizzativo;

- multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della retribuzione. Tale sanzione si applica in caso di inosservanza non grave del Modello Organizzativo e, in particolare, in caso di inosservanza dei provvedimenti adottati dall'OdV;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio, per un massimo di 10 giorni. Tale sanzione si applica in caso di mancanze che, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore importanza delle precedenti o per inosservanza ripetuta e grave del Modello Organizzativo;
- sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D. Lgs n. 231/2001. Tale sanzione si applica, in via meramente esemplificativa, ai Dipendenti che siano sottoposti ad indagini preliminari ovvero ad azione penale per un reato che, ai sensi del D. Lgs n. 231/2001, comporti l'applicazione di pena detentiva anche in alternativa a pena pecuniaria. In tale ipotesi, la Fondazione può prescrivere l'allontanamento dal servizio rendendolo noto per iscritto al Dipendente;
- licenziamento per giustificato motivo - con preavviso -. Tale sanzione si applica in considerazione della particolare natura della violazione o per la sua recidività;
- licenziamento per giusta causa - senza preavviso -. Tale sanzione si applica in caso di violazione grave del Modello Organizzativo, tenuto conto della dolosità del fatto, dei riflessi penali o pecuniari derivati dal fatto stesso e, in ogni caso, qualora a seguito della violazione sia venuto meno il rapporto di fiducia sul quale è basato il rapporto di lavoro e ciò renda impossibile la prosecuzione - anche temporanea - dello stesso. La sanzione è altresì applicabile qualora dal fatto sia derivata la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Le sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicate prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto degli addebiti, nel corso dei quali il Dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate in relazione, tra l'altro:

- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia avuto riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;

- al comportamento complessivo del Dipendente e all'eventuale reiterazione del comportamento;
- alle mansioni del Dipendente.

### **C.3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI**

In caso di violazione del Modello Organizzativo da parte di dirigenti della Fondazione saranno applicate nei confronti di questi ultimi, considerata la natura fiduciaria del rapporto che lega i dirigenti alla Fondazione, le sanzioni disciplinari che la Fondazione riterrà più idonee - con riferimento al caso concreto - tra quelle di seguito indicate (tenuto conto della gravità della violazione, dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia):

- licenziamento per giusta causa - senza preavviso -.
- licenziamento per giustificato motivo - con preavviso -.

### **C.4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI PARTNER**

Al momento della stipula del contratto con i Partner, la Fondazione porterà a conoscenza di questi ultimi il contenuto del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello Organizzativo.

Nei contratti stipulati con i Partner, verranno inserite apposite clausole volte a prevedere la dichiarazione della controparte di astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una violazione dei principi etici e/o di comportamento contenuti nel Codice Etico o delle procedure aziendali e delle altre regole che costituiscono parte del Modello Organizzativo.

Ogni condotta e/o comportamento posto in essere dai Partner in violazione dei principi etici e/o di comportamento contenuti nel Codice Etico o delle procedure aziendali e delle altre regole che costituiscono parte del Modello Organizzativo (che verranno opportunamente richiamati nel relativo contratto) nonché ogni condotta e/o comportamento posto in essere in violazione degli obblighi negoziali e/o del principio di buona fede nell'esecuzione del contratto potrà comportare a carico dei Partner, fra le altre, le seguenti conseguenze:

- sospensione o interruzione da parte della Società dell'esecuzione del contratto (anche sotto forma di eccezione di inadempimento);
- recesso unilaterale da parte della Società dallo stesso, anche in corso di esecuzione (ove previsto contrattualmente o ai sensi di legge);
- risoluzione del rapporto contrattuale.

È fatta, in ogni caso, salva l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni a carico dei Partner nell'ipotesi in cui le condotte dei Partner cagionino un pregiudizio - economico o non economico - alla Fondazione (es. applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria delle misure previste dal D. Lgs. n. 231/2001).



## **D. IL PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI**

### **D.1. IL PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI**

In caso di violazione del Modello Organizzativo da parte dei componenti degli Organi Sociali, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e l'Organo di controllo della stessa i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa considerata la gravità del fatto commesso.

La comunicazione da parte dell'OdV dovrà contenere:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello Organizzativo che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di verifica;
- una proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

A seguito di tale comunicazione, il Consiglio di Amministrazione convocherà il soggetto responsabile della violazione affinché partecipi ad una adunanza congiunta del Consiglio, dell'Organo di controllo e dell'OdV, con convocazione scritta contenente:

- l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello Organizzativo oggetto di violazione;
- la data fissata per l'adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali, nel termine non inferiore a 5 giorni dalla comunicazione stessa.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti nel corso della suddetta adunanza, determinerà la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

La delibera del Consiglio di Amministrazione sarà comunicata per iscritto all'interessato nonché all'OdV, per le opportune verifiche.

La delibera di esclusione deve essere votata dal Consiglio di Amministrazione all'unanimità, in assenza del diretto interessato, sentita la Prefettura e lasciando impregiudicata la possibilità per l'ente che ha subito il danno (coinvolgimento nei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001) di promuovere azioni di responsabilità anche risarcitorie.

### **D.2. IL PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI**

Il procedimento volto all'applicazione delle sanzioni disciplinari nei confronti dei Dipendenti è articolato nelle seguenti fasi:

- assunzione della notizia di violazione del Modello Organizzativo (la notizia può provenire da una segnalazione di violazione, da una ispezione effettuata dall'OdV o dalle autorità inquirenti);
- informazione relativa alla notizia diretta al dirigente sovraordinato o direttamente all'OdV (nel primo caso, dopo aver valutato, per quanto di competenza, i fatti adottati attraverso la richiesta di informazioni al Dipendente, il dirigente sovraordinato procede a comunicare la notizia all'OdV);
- verifica da parte dell'OdV dell'attinenza della violazione al Modello Organizzativo (in caso di esito positivo di tale verifica, il procedimento segue le fasi successive; viceversa, il procedimento si conclude);
- verifica da parte dell'OdV, mediante istruttoria, della effettività della violazione e valutazione della sanzione da applicare;

- contestazione dell'addebito al Dipendente, mediante incaricato della Fondazione o con lettera raccomandata, e fissazione del termine – in linea con il CCNL applicato - perché il Dipendente stesso proceda a presentare le sue giustificazioni;
- eventuale presentazione delle giustificazioni da parte del Dipendente, in forma scritta o orale, e, in ogni caso, audizione dello stesso;
- applicazione da parte della Fondazione, di concerto con l'OdV, della sanzione disciplinare, entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al Dipendente per la presentazione delle giustificazioni. Tale termine potrà essere sospeso se sopraggiungono provati ed oggettivi impedimenti di forza maggiore e prorogato di 30 giorni per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, purché la Fondazione ne dia preventiva comunicazione scritta al Dipendente interessato.

Il Dipendente colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare per illegittimità il provvedimento stesso, potrà avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300 o di quelle previste dal CCNL applicabile.

La Fondazione curerà, altresì, l'effettiva irrogazione della sanzione, nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali applicabili.

L'OdV, cui sarà inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verificherà la sua applicazione.

### **D.3. IL PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI**

Qualora si riscontri la violazione del Modello Organizzativo da parte di un dirigente, la procedura di accertamento dell'illecito sarà espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché del contratto collettivo applicabile.

### **D.4. IL PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI PARTNER**

Qualora riscontri la violazione del Modello Organizzativo, l'OdV trasmetterà, a seconda della gravità della violazione, al Consiglio di Amministrazione e all'Organo di controllo ovvero al dirigente delegato alla gestione del rapporto contrattuale in questione, una comunicazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello Organizzativo che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di verifica;
- una proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

A seguito della comunicazione, il Consiglio di Amministrazione (o il dirigente delegato) si pronuncerà in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il Consiglio di Amministrazione (o il dirigente delegato), sulla scorta degli elementi acquisiti nel corso della suddetta adunanza, determinerà la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV e comunicando la propria decisione per iscritto al soggetto interessato.

In tale comunicazione saranno indicate la condotta contestata, le violazioni del Modello Organizzativo perpetrate nonché il rimedio applicabile come contrattualmente previsto.

**D.5. IL PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI IN MERITO A VIOLAZIONI CONNESSE AL WHISTLEBLOWING**

La Fondazione in conformità a quanto previsto dal D.lgs. 24 / 2023 (Trasposizione della Direttiva europea sul whistleblowing 1937/2019) prevede altresì che possano essere irrogate sanzioni disciplinari nei confronti di:

- a) Coloro che commettono ritorsioni o ostacolano l'effettuazione di una segnalazione o violano l'obbligo di riservatezza connesso all'anonimato del segnalante;
- b) Coloro che non applichino le procedure in essere per la gestione dei canali di segnalazione e delle segnalazioni, ossia non abbiano svolto l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) Coloro che si macchiano di reati di diffamazione o di calunnia nell'ambito della segnalazione.

Le tipologie di sanzioni verranno comminate in questi casi tenendo conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essi inerenti, seguendo l'impostazione definita nei precedenti paragrafi.