

## **SEZIONE E.- SISTEMA DISCIPLINARE**

Questa sezione contiene le disposizioni rilevanti a tutela del rispetto del Modello di Organizzazione e Gestione.

### **SISTEMA DISCIPLINARE**

#### **PREMESSA**

L'introduzione ed adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello è una delle condizioni inderogabili di idoneità del Modello medesimo e di efficacia della sua attuazione. Le sanzioni devono essere chiare e proporzionate alla gravità dell'inosservanza del Modello, devono tenere conto di tutti i soggetti interessati dal Modello a tutti i livelli (dipendenti, dirigenti, vertici amministrativi, collaboratori, ecc....) e devono essere portate a conoscenza degli interessati con mezzi idonei.

#### **QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

Il presente documento è redatto in riferimento e nel rispetto delle seguenti normative:

- Art. 2094 C.C. Prestatore di lavoro subordinato
- Art. 2104 C.C. Diligenza del prestatore di lavoro
- Art. 2105 C.C. Obbligo di fedeltà
- Art. 2106 C.C. Sanzioni disciplinari
- L.300/1970 Statuto dei Lavoratori (SL)
- CCNL di riferimento
- D.L. vo 196/2003 Codice della Privacy e s.m.i.(C.PRI.)
- D.L. vo 231/2001 Responsabilità Amministrativa (231)
- D.L. vo 81/2008 Testo Unico per la Sicurezza sul Lavoro (TUS)

#### **AMBITO DI APPLICAZIONE**

Queste disposizioni si applicano a tutti coloro i quali svolgono attività sensibili al D.lgs. 231/2001 per la Fondazione.

#### **INTERPRETAZIONE**

Il presente documento deve essere interpretato, conformemente al Codice Civile ed alla normativa di settore con particolare riferimento a quella giuslavoristica ivi inclusi i CCNL di lavoro vigenti, eventuali disposizioni che dovessero essere difformi, od in contrasto o peggiorative dei diritti inderogabili dei lavoratori devono essere disapplicate e segnalate al Datore di Lavoro al fine di consentire l'aggiornamento del presente documento.



Nel prosieguo del documento con il termine "Modello" si intende il Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Fondazione, nelle sue tre Parti, ivi inclusi le policies, i regolamenti, le procedure ed ogni altra regola organizzativo-gestionale ad esso complementare o sussidiaria.

## **DIPENDENTI**

Il mancato rispetto delle regole previste dal Modello, delle direttive ed istruzioni emanate in attuazione del Modello, ovvero in esecuzione di un obbligo di legge cui l'Ente è soggetto, ferme restando le eventuali specifiche disposizioni disciplinari previste dalla Fondazione, costituisce per i dipendenti inadempimento del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 Cod. Civile.

## **DIRIGENTI**

Qualsiasi comportamento difforme od in violazione del Modello da parte di dirigenti, come pure l'inosservanza costituisce inadempimento del contratto di lavoro e comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari in conformità ai CCNL vigenti di riferimento.

## **COLLABORATORI**

Coloro i quali prestano la propria opera a titolo diverso dai due punti che precedono, sono tenuti al rigoroso e puntuale rispetto del Modello, ogni violazione costituisce inadempimento del contratto da cui discende il rapporto con la Fondazione.

I contratti di collaborazione devono considerare espressamente:

- che il rispetto del Modello è motivo essenziale del contratto medesimo,
- che ogni violazione del Modello costituisce inadempimento contrattuale,
- che l'Ente si riserva di controllare l'esatto adempimento con particolare riferimento al rispetto del Modello, e prevedere idonee clausole (risolutive e/o penali) atte a contrastare le eventuali violazioni.

## **FORNITORI DI SERVIZI**

Coloro i quali svolgono forniture all'Ente, limitatamente alle attività sensibili al D.lgs. 231/2001, sono tenuti al rigoroso e puntuale rispetto del Modello, ogni violazione costituisce inadempimento del contratto da cui discende il rapporto con l'Ente.

I contratti di fornitura devono considerare espressamente:

- che il rispetto del Modello è motivo essenziale del contratto medesimo,
- che ogni violazione del Modello costituisce inadempimento contrattuale,



- che la Fondazione si riserva di controllare l'esatto adempimento con particolare riferimento al rispetto del Modello, e prevedere idonee clausole (risolutive e/o penali) atte a contrastare le eventuali violazioni.

## **PARTNER**

Coloro i quali cooperano con la Fondazione, sono tenuti al rigoroso e puntuale rispetto del Modello, ogni violazione costituisce inadempimento agli accordi di cooperazione.

Gli accordi di cooperazione devono considerare espressamente:

- che il rispetto del Modello è motivo essenziale dell'accordo,
- che ogni violazione del Modello costituisce inadempimento delle intese,
- che l'Ente si riserva di controllare l'esatto adempimento con particolare riferimento al rispetto del Modello, e prevedere idonee clausole (risolutive e/o penali) atte a contrastare le eventuali violazioni.

## **VERTICI AMMINISTRATIVI**

I vertici amministrativi provvedono ad autoregolamentare le proprie attività in modo da assicurare il rispetto del Modello da parte dei propri membri.

Il rispetto del Modello deve essere assunto come condizione inderogabile dello status di membro dei vertici tale che l'inosservanza possa costituire valido motivo di revoca.

Gli organi di controllo (Revisori, Organismo di Vigilanza) segnalano ai vertici ogni violazione del Modello affinché essi possano assumere le azioni correttive idonee al caso.

In caso di inerzia dei vertici ne è data comunicazione alla Assemblea, se l'inosservanza costituisce reato, gli organi di controllo, nell'inerzia dei vertici, ne danno comunicazione alle competenti Autorità.

## **FUNZIONI DI CONTROLLO**

Gli Organi di Controllo, nel rispetto dell'autonomia ed imparzialità che è loro propria, provvedono ad autoregolamentare le proprie attività in modo da assicurare il rispetto del Modello da parte dei propri membri.

Il rispetto del Modello deve essere assunto come condizione inderogabile dello status di membro tale che l'inosservanza possa costituire valido motivo di revoca.

## **VALIDITÀ – MODIFICHE**



Ogni modifica deve essere previamente approvata dalla competente autorità della Fondazione.

Le modifiche sono efficaci dal momento dell'approvazione.

Le modifiche approvate devono essere portate a conoscenza dei destinatari, tempestivamente, con i mezzi più idonei.

In ogni caso alcuna sanzione potrà essere assunta se non previamente comunicata.

### **CHIUSURA**

Per quanto non espressamente regolato si rinvia alla normativa in materia prevista dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori, dai CCNL vigenti, da tutte le altre norme nazionali ed europee applicabili.

FONDAZIONE  
CASSA di RISPARMIO di FOLIGNO  
Corso Cavour, 36  
06034 FOLIGNO

