



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

*Sistema Disciplinare per le violazioni del
Codice Etico*

INDICE DELLE REVISIONI

Rev.	Data	Descrizione
0	12/06/2008	Prima emissione approvata con delibera CdA n. 49 del 12/06/2008
1	16/09/2010	Aggiornamento del modello approvato con delibera CdA n. 58 del 16/09/2010
2	04/04/2017	Aggiornamento del modello approvato con delibera CdA n. 36 del 04/04/2017
3	11/05/2022	Aggiornamento del modello approvato con delibera CdA n. 41 del 11/05/2022
4	13/09/2022	Aggiornamento del modello per adeguamento normativo con introduzione dei reati presupposto



Indice

INTRODUZIONE: IL SISTEMA DISCIPLINARE DI ENASARCO	3
SEZIONE I: I SOGGETTI DESTINATARI	4
I.1. Gli Apicali	4
I.2. I Dipendenti.....	5
I.3. I Terzi Destinatari.....	5
I.4. I Membri dell’Organismo di Vigilanza	5
SEZIONE II: LE CONDOTTE RILEVANTI.....	6
SEZIONE III: LE SANZIONI.....	7
III.1. Le sanzioni nei confronti degli Apicali	8
III.2. Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti	8
III.3. Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari	9
III.4. Le sanzioni nei confronti dei Membri dell’Organismo di Vigilanza	10
SEZIONE IV: IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	10
IV.1. Segue: nei confronti degli Apicali.....	10
IV.2. Segue: nei confronti dei Dipendenti	11
IV.3. Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari.....	12
IV.4. Segue: nei confronti dei Membri dell’Organismo di Vigilanza	12



INTRODUZIONE: IL SISTEMA DISCIPLINARE DI ENASARCO

L'adozione e la corretta attuazione di un sistema disciplinare (d'ora in poi anche "**Sistema Disciplinare**"), diretto a sanzionare le violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ("**Modello**"), è uno degli elementi fondamentali di un idoneo Modello, redatto ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ("**Decreto**").

Lo stesso Decreto richiama per due volte il Sistema Disciplinare. In particolare:

- **l'art. 6**, nell'individuare i requisiti di base del Modello idoneo a valere da esimente nel caso di reato commesso da soggetto apicale, prevede che esso debba, tra le varie esigenze, **introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello**;
- **l'art. 7** prevede che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, l'introduzione di **un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello**.

Anche il D.lgs. 81/2008 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro), in ragione della peculiarità della materia trattata, ha introdotto degli ulteriori specifici requisiti che un Modello deve avere per essere ritenuto adeguato ed efficacemente attuato e, dunque, avente 'valenza esimente'.

In particolare, la disposizione che assume rilievo è quella dell'**art. 30** secondo cui: "*Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*"

La rilevanza del Sistema Disciplinare nell'ambito dei modelli adottati ai sensi del Decreto ha trovato conferma anche nelle Linee Guida emanate dalle Associazioni di categoria rappresentative degli enti e presenti in Fondazione, le quali hanno precisato, quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, che qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare, se irrogato a lavoratori subordinati, le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970 (meglio nota come "Statuto dei lavoratori") e/o da normative speciali e successive modifiche.

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione Enasarco (di seguito anche "**Fondazione**", "**Ente**" o "**Enasarco**") ha adottato, unitamente agli altri Protocolli costituenti il Modello, il presente Sistema Disciplinare, idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello, ai sensi del Decreto.

Il Sistema Disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva, ed ha natura eminentemente interna all'Ente, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, ai contratti collettivi applicabili, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di Enasarco.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare.

Il presente documento si articola in quattro sezioni:



- nella prima, sono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste;
- nella seconda, le condotte potenzialmente rilevanti;
- nella terza, le sanzioni comminabili;
- nella quarta, il procedimento di contestazione della violazione ed irrogazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti aziendali.

Per tutto quanto non previsto nel Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione, inclusa quella collettiva, e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

Il presente Sistema Disciplinare, oltre ad essere consegnato, anche per via telematica o su supporto informatico, ai soggetti di cui ai parr. I.1., I.2, I.3. e I.4. che seguono, nonché pubblicato nella *intranet* aziendale, è affisso presso la sede della Fondazione, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari di seguito individuati.

Tutte le sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare sono rappresentate nella misura minima applicabile per ciascuna fattispecie di violazione. Le sanzioni saranno applicate dai soggetti preposti della Fondazione valutando le singole situazioni caso per caso e tenendo conto del principio di proporzionalità e degli altri elementi idonei a determinare la gravità della violazione (intenzionalità, dolo, colpa, recidiva, danno creato...).

SEZIONE I: I SOGGETTI DESTINATARI

I.1. Gli Apicali

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione aziendale, una posizione cd. "apicale" (di seguito anche "**Apicali**").

Ai sensi dell'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le persone "*che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*", nonché i soggetti che "*esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo*" dell'Ente.

Assume rilevanza, *in primis*, la posizione di tutti componenti degli Organi della Fondazione, ovvero:

- il Presidente;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Collegio dei Sindaci;
- l'Assemblea dei Delegati.

In aggiunta ai soggetti sopra indicati, assume rilevanza la posizione dei soggetti che operano per la società incaricata della revisione (di seguito, indicati anche solo come "**Revisore**"), cui la Fondazione ha demandato il compito di curare il controllo contabile. Pur costituendo soggetto esterno all'Ente, il Revisore è equiparato, come Apicale, ai fini di quanto previsto nel Sistema Disciplinare, agli Amministratori ed ai Sindaci, anche in considerazione dell'attività svolta per Enasarco.

Infine, nel novero degli Apicali, vanno ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, i soggetti dotati di autonomia finanziaria e funzionale (ad esempio il Direttore Generale e i Direttori dei Servizi). Tali soggetti possono essere legati alla Fondazione sia da un rapporto di lavoro subordinato (si pensi al caso di taluni dirigenti dotati di particolare potere finanziario o di autonomia), sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es. mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).



I.2. I Dipendenti

L'art. 7, IV comma, lett. b) del Decreto prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un Apicale.

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti di Enasarco legati ad essa da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (ad es., dirigenti non "apicali", quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.; di seguito, anche "**Dipendenti**").

Nell'ambito di tale categoria, rientrano anche i Dipendenti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., il Responsabile e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione, gli Addetti al Primo Soccorso, gli Addetti alla Protezione Incendi, ecc.).

I.3. I Terzi Destinatari

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni, rilevanti ai fini del rapporto con la controparte individuate nelle clausole contrattuali, commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti che non rivestono una posizione apicale nei termini specificati nei paragrafi precedenti e che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura aziendale ed organizzativa dell'Ente, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un Apicale, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Fondazione (di seguito, collettivamente denominati anche "**Terzi Destinatari**").

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con Enasarco un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i fornitori, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- la Banca Depositaria;
- I gestori finanziari o gli investitori;
- il gestore amministrativo;
- le compagnie di assicurazione;
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Fondazione;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., i Medici Competenti e, qualora esterni all'Azienda, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
- i contraenti.

I.4. I Membri dell'Organismo di Vigilanza

Garante dell'idoneità preventiva e dell'efficace attuazione del Modello è l'Organismo di Vigilanza (di seguito "**OdV**" o "**Organismo**") il quale, nell'esercizio dei suoi più ampi poteri, è chiamato anche ad individuare, stigmatizzare e contrastare le potenziali violazioni del Modello, nell'ambito delle previsioni del presente Sistema Disciplinare, in seguito puntualmente descritte.



Lo stesso OdV è comunque tenuto all'assoluto rispetto del Modello e di tutti i protocolli che ne costituiscono parte integrante, nonché delle previsioni dettagliate nello stesso Regolamento dell'Organismo di Vigilanza ed è, pertanto, soggetto alle disposizioni di cui al presente Sistema Disciplinare.

Per evitare ogni profilo di conflitto d'interesse, il procedimento disciplinare nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza gode di prerogative esclusive ed è diffusamente trattato nel prosieguo del presente Sistema Disciplinare.

SEZIONE II: 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 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.

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.

In particolare, per le Parti Speciali A e D assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico della Fondazione configurabili come mancanze lievi; ovvero di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree a rischio individuate come strumentali nelle Parti Speciali, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico della Fondazione configurabili come mancanze più gravi; ovvero di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree a rischio individuate come dirette nelle Parti Speciali, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico della Fondazione configurabili come mancanze ancor più gravi; ovvero di violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 4) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico della Fondazione tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione del rapporto di lavoro; ovvero di violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque idonee a fondare la responsabilità dell'Ente ai sensi del Decreto.

È opportuno definire, inoltre, le possibili violazioni concernenti il settore della Salute e Sicurezza sul Lavoro (Parte Speciale B), anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 5) mancato rispetto del modello, qualora si verifichi una situazione di pericolo astratto per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- 6) 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 nn. 7, 8 e 9;
- 7) 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 nn. 8 e 9;
- 8) mancato rispetto del Modello, 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 nel successivo n. 9;



- 9) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Infine, con riguardo alle possibili violazioni concernenti le previsioni in materia di tutela dell'ambiente (Parte Speciale C), assumono rilevanza le seguenti condotte, anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 10) violazione di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli qualora non si verifichi alcuna situazione di pericolo astratto per l'ambiente;
- 11) violazione di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli qualora la violazione determini una situazione di pericolo astratto per l'ambiente;
- 12) violazione di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli qualora la violazione sia commessa a titolo di colpa e integri uno dei reati ambientali che fondano la responsabilità dell'Ente;
- 13) violazione di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli qualora la violazione sia commessa a titolo di dolo e integri uno dei reati ambientali che fondano la responsabilità dell'Ente.

Assumono sempre e comunque rilevanza le seguenti condotte:

- 14) mancato rispetto del Modello e, in particolare, delle misure poste a tutela della riservatezza dell'identità dei soggetti che abbiano segnalato violazione del Modello o del Codice Etico della Fondazione o condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto;
- 15) mancato rispetto del Modello nell'ipotesi di condotte ritorsive e/o discriminatorie, dirette e indirette, nei confronti del soggetto che abbia segnalato violazioni del Modello o condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- 16) mancato rispetto del Modello nel caso in cui, con dolo o colpa grave, siano state segnalate violazioni del Modello o condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, che si rivelino infondate.

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, 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 con cui la condotta è stata posta in essere;
- l'intensità del dolo o il grado della colpa.

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;



- il potenziale danno derivante alla Fondazione, anche in relazione all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001;
- l'eventuale recidiva del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto di Enasarco 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 degli Apicali

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione II da parte di un Apicale, non legato ad Enasarco da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto in favore del Revisore, fino al 50%;
- la revoca dall'incarico.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1), 5), 6) e 10) della Sezione II, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto del Modello;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2), 7) e 11) della Sezione II, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della decurtazione degli emolumenti, o del corrispettivo previsto in favore del Revisore, fino al 50%;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 3), 8), 12) e 14) della Sezione II, sarà applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto in favore del Revisore, ovvero quella della revoca dall'incarico;
- d) per le violazioni di cui ai nn. 4), 9), 13), 15) e 16) della Sezione II, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

Qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore, legato alla Fondazione da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dipendenti nel successivo paragrafo III.2.

III.2. Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione II da un Apicale legato all'Ente da un rapporto di lavoro subordinato o da un soggetto qualificabile come Dipendente alla stregua di quanto previsto nel par. I.2 che precede, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo verbale;
- l'ammonizione scritta;
- la multa nella misura prevista dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto;
- la sospensione fino a 3 (tre) giorni dal servizio e dalla retribuzione, ed in ogni caso nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1), 5), 6) e 10) della Sezione II, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale ovvero quella dell'ammonizione scritta;



- b) per le violazioni di cui ai nn. 2), 7) e 11) della Sezione II, sarà applicata la sanzione dell'ammonizione scritta o quella della multa, ovvero, nei casi più gravi, della sospensione dal servizio;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 3), 8), 12) e 14) della Sezione II, sarà applicata la sanzione della multa ovvero quella della sospensione o, nei casi più gravi del licenziamento per giustificato motivo (con relativo preavviso);
- d) per le violazioni di cui ai nn. 4), 9), 13), 15) e 16) della Sezione II, sarà applicata la sanzione del licenziamento per giusta causa (senza preavviso).

Nel caso che l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

III.3. Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella clausole contrattuali inserite nei contratti/lettere di incarico con i Terzi Destinatari, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- a) la diffida al puntuale rispetto del Modello e/o Codice Etico; ove le circostanze di fatto lo consentano e lo raccomandino, al fine di ristabilire la correttezza della situazione di fatto e della relazione contrattuale, la diffida avrà ad oggetto l'applicazione, a totale carico del Terzo, di tutte le misure idonee a gestire e risolvere le violazioni riscontrate (c.d. "*Remediation Plan*"), pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero, a seconda della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con Enasarco;
- b) anche in caso di mancato o non corretto adempimento della diffida di cui al punto che precede, l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista nella misura del 10% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario, ovvero, a seconda della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Fondazione;
- c) la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con l'Ente.

Nello specifico:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1), 2), 5) 6), 10) e 11) della Sezione II, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 3), 7), 8), 12) e 14) della Sezione II, sarà applicata la sanzione della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 4), 9), 13), 15) e 16) della Sezione II, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Inoltre, nel caso in cui il Terzo Destinatario non agisca in nome e/o per conto di Enasarco, la clausola dovrà prevedere:

- i. la facoltà di prendere visione da parte di Enasarco del Modello adottato dall'altra società (o *compliance program* specifici nel caso di società straniera o enti pubblici);
- ii. l'impegno reciproco di ciascuna delle parti a rispettare il proprio Modello (e Protocolli connessi) o *compliance program* (nel caso di società straniera o enti pubblici) sanzionando le relative violazioni nel rispetto del principio di gradualità, in conformità a quanto sopra previsto.

Nel caso in cui il Terzo non abbia adottato un proprio Modello e Codice Etico, la clausola prevedrà l'impegno del Terzo di rispettare i principi di comportamento del Modello e del Codice Etico di Enasarco, sanzionando le relative violazioni nel rispetto del principio di gradualità, in conformità a quanto sopra previsto.



Nel caso in cui le violazioni, siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Fondazione inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere l'applicazione delle misure sopra indicate.

III.4. Le sanzioni nei confronti dei Membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazioni del Modello e di tutti i Protocolli che ne costituiscono parte integrante, nonché del Regolamento dell'OdV, i componenti dell'Organismo c.d. esterni – non legati da eventuale rapporto di dipendenza - saranno sanzionati, a seconda della gravità della infrazione, con i provvedimenti disciplinari di cui alla Sezione III.3 (Sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari). Quanto ai membri dell'OdV c.d. interni, ossia legati alla Fondazione da un rapporto di lavoro dipendente, trovano applicazione le sanzioni previste alla Sezione III.2 (Sanzioni nei confronti dei Dipendenti).

Tutti i componenti dell'OdV sono solidalmente responsabili nei confronti dell'Ente dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico. La responsabilità per gli atti e per le omissioni dei componenti dell'OdV non si estende a quello di essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto iscrivere a verbale il proprio dissenso ed abbia provveduto a darne tempestiva comunicazione alla Fondazione.

SEZIONE IV: IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nella Sezione II.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di irrogazione ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello, fatta salva l'ipotesi in cui le violazioni siano riscontrate direttamente dalle competenti funzioni aziendali.

Più precisamente, in tutti i casi in cui l'OdV riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'OdV ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, può trasmettere la segnalazione al Direttore Generale, ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

IV.1. Segue: nei confronti degli Apicali

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta il ruolo di Apicale, il quale non sia legato ad Enasarco da rapporto di lavoro subordinato, l'OdV trasmette all'Assemblea dei Delegati ed al Collegio dei Sindaci una relazione contenente:



- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- l'inquadramento della condotta ritenuta rilevante in una delle violazioni tipizzate nel presente Sistema Disciplinare, nonché una proposta non vincolante di sanzione da applicarsi al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Assemblea dei Delegati convoca il soggetto indicato dall'OdV per un'adunanza, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa, garantendo, comunque, al soggetto interessato un consono periodo di tempo per formulare, raccogliere e presentare le proprie deduzioni.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o dagli altri membri dell'Assemblea dei Delegati.

In occasione dell'adunanza dell'Assemblea dei Delegati, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV ed il Collegio dei Sindaci, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni. L'Assemblea dei Delegati, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile.

La delibera dell'Assemblea dei Delegati, viene comunicata per iscritto, a cura della stessa, all'interessato nonché all'OdV, per le opportune verifiche.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un Apicale legato alla Fondazione da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto nel successivo paragrafo.

IV.2. Segue: nei confronti dei Dipendenti

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un Apicale, legato all'Ente da un rapporto di lavoro subordinato o da parte di un soggetto qualificabile come Dipendente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione, al Collegio dei Sindaci e al Direttore Generale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- l'inquadramento della condotta ritenuta rilevante in una delle violazioni tipizzate nel presente Sistema Disciplinare, nonché una proposta non vincolante di sanzione da applicarsi al caso concreto.

La procedura di accertamento dell'illecito e di irrogazione della eventuale sanzione segue poi pedissequamente le prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e dei contratti collettivi applicabili.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, ne verifica la sua applicazione.



IV.3. Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione, al Collegio dei Sindaci ed al Direttore Generale, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- l'inquadramento della condotta ritenuta rilevante in una delle violazioni tipizzate nel presente Sistema Disciplinare, nonché una proposta non vincolante di sanzione da applicarsi al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Direttore Generale si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura. Il Direttore Generale invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Direttore Generale, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicato.

IV.4. Segue: nei confronti dei Membri dell'Organismo di Vigilanza

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Membro dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione, su impulso del Presidente, trasmette al membro o ai membri ritenuti responsabili una formale lettera di contestazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico della Fondazione che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- l'inquadramento della condotta ritenuta rilevante in una delle violazioni tipizzate nel presente Sistema Disciplinare, nonché una proposta non vincolante di sanzione da applicarsi al caso concreto.

Entro trenta giorni dall'invio della lettera di contestazione, sempre che sia garantito al soggetto/i interessato un consono periodo di tempo per formulare, raccogliere e presentare le proprie deduzioni, il Presidente convoca il membro/i indicato/i quale/i autore/i della violazione del Modello per un'adunanza del Consiglio.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o dagli altri membri del Consiglio di Amministrazione.

In occasione della predetta Adunanza, cui sono invitati a partecipare anche gli eventuali membri dell'OdV ritenuti estranei agli addebiti, il Collegio Sindacale e il Direttore Generale, vengono disposte l'audizione dell'interessato/i, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo/i formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti ed entro 8 giorni dall'Adunanza menzionata, determina eventualmente la sanzione ritenuta applicabile. In particolare, si rammenta che ai



membri esterni saranno applicate, a seconda della gravità della infrazione, i provvedimenti disciplinari di cui alla Sezione III.3.

Quanto ai membri dell'OdV interni, trovano applicazione le sanzioni previste alla Sezione III.2.

La delibera del Consiglio di Amministrazione, viene comunicata per iscritto, a cura della stessa, all'interessato nonché agli altri membri dell'OdV, per le opportune verifiche.