

INTEGRAZIONE AL REGOLAMENTO DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

Al lavoratore che violi i principi e le regole del Codice Etico e del Modello ex d.lgs. 231/01 (MO231) adottati dalla Fondazione nonché le disposizioni delle procedure organizzative da questi richiamati, potranno essere applicate le sanzioni disciplinari previste dall'art. 7 della l. n. 300/70 nonché dagli artt. 56 e 59 del CCNL Formazione Professionale.

Le **SANZIONI APPLICABILI**, in ordine di crescente gravità, sono le seguenti.

- a. richiamo verbale – per violazioni delle disposizioni del Codice Etico, del MO231 e delle misure organizzative di prevenzione ivi richiamate (regole, disposizioni, procedure organizzative, protocolli di comportamento), nei casi di minore gravità;
- b. rimprovero scritto – qualora venga reiterata per la seconda volta nello stesso anno solare una violazione del Codice Etico, del MO231 e delle misure organizzative di prevenzione ivi richiamate (regole, disposizioni, procedure organizzative, protocolli di comportamento) tali da comportare l'applicazione del rimprovero verbale.
- c. multa non superiore all'equivalente di tre ore di stipendio base – per violazioni delle disposizioni del Codice Etico, del MO231 e delle misure organizzative di prevenzione ivi richiamate (regole, disposizioni, procedure organizzative, protocolli di comportamento), per violazioni non gravi e di carattere formale quali:
 - la intempestiva, incompleta o scorretta compilazione dei moduli e dei documenti di registrazione previsti dalle procedure richiamate MO231, se è comunque possibile ricostruire l'attività effettuata in base ad altri elementi;
 - la non tempestiva o esauriente notifica all'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/01 (di seguito anche "ODV231") dei documenti e delle informazioni di cui è destinatario ai sensi delle procedure del MO231, se l'ODV231 è stato comunque messo in condizione di venire a conoscenza delle predette informazioni rilevanti;Tale sanzione sarà altresì applicata o qualora venga reiterata una violazione delle disposizioni del Codice Etico, del MO231 di gravità minore tale da comportare l'applicazione del rimprovero verbale oltre la terza volta nello stesso anno solare;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni – qualora vengano reiterate violazioni del Codice Etico, del MO231 e delle misure organizzative di prevenzione ivi richiamate (regole, disposizioni, procedure organizzative, protocolli di comportamento), oltre la quarta volta nello stesso anno solare. Tale sanzione sarà tuttavia sempre applicata sin dalla prima infrazione, nei casi in cui la violazione sia di maggiore gravità rispetto ai casi sanzionabili ai sensi dei precedenti, consistendo nell'aggiramento fraudolento delle misure organizzative e dei punti di controllo previsti dal MO231 adottato dall'ente o in gravi violazioni degli obblighi di vigilanza, quali a titolo esemplificativo:
 - la preordinata e dolosa registrazione o verbalizzazione di informazioni scorrette nei documenti di registrazione previsti dalle procedure adottate nell'ambito del MO231;
 - la violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché l'effettuazione con colpa segnalazioni all'ODV231 che si rivelano infondate;
 - la forzatura, la rimozione o l'aggiramento di: i) dispositivi o misure volte ad assicurare la sicurezza di impianti, macchine e attrezzature; ii) misure di sicurezza sui sistemi informatici e sui sistemi di trattamento dei dati approntate dalla Fondazione; iii) misure preordinate ad assicurare la tracciabilità del prodotto o i controlli di qualità sulle materie prime;
 - l'inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dalla Fondazione, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle persone o alle cose;

- ogni altra violazione che possa comportare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati presupposto della responsabilità ex d.lgs. 231/01 nell'interesse o a vantaggio della Fondazione;
- e. licenziamento per giusta causa con preavviso: può essere irrogato il licenziamento senza preavviso in tutti i casi in cui la gravità del fatto commesso non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, come nei casi di:
- recidiva in una qualunque delle mancanze che abbiano dato luogo a due sospensioni nell'arco di un anno;
 - violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Codice Etico e nel MO231 di particolare gravità quali:
 - la preordinata e dolosa trasmissione all'ODV231 di notizie, dichiarazioni o segnalazioni false volte a fuorviare o impedire l'attività di controllo del predetto Organismo;
 - la grave violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché l'effettuazione con dolo segnalazioni all'ODV231 che si rivelano infondate;
 - l'abbandono ingiustificato e prolungato da parte del preposto dei luoghi di lavoro, venendo meno agli obblighi di vigilanza sui lavoratori previsti dal d.lgs. 81/08;
 - l'inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'ente, che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
 - l'adozione di comportamenti indicati dal Codice Etico come violazioni gravi o gravissime dei principi e delle regole ivi definite, consistendo in azioni in grave contrasto con i principi dell'ente;
 - condanna ad una pena definitiva, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa in connessione con il rapporto di lavoro relativamente a reati non colposi rientranti nel campo di applicazione del d.lgs. 231/01;
- f. licenziamento per giusta causa senza preavviso, secondo quanto previsto dall'art. 59, lett. a del CCNL: in caso di condotte che provochino grave danno morale o materiale o che siano compiute, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscano delitto a termini di legge. Tra tale tipologia di condotte è inclusa ogni violazione del Codice Etico, del MO231 e delle misure organizzative di prevenzione ivi richiamate (regole, disposizioni, procedure organizzative, protocolli di comportamento) che appaia diretta in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto della responsabilità ex d.lgs. 231/01 nell'interesse o a vantaggio della Fondazione, consistendo in azioni in grave contrasto con i principi dell'ente.

I provvedimenti disciplinari saranno irrogati secondo quanto previsto dalla Parte Generale del Modello ex d.lgs. 231/2001 e nel pieno rispetto delle norme sostanziali e procedurali previste dalle disposizioni vigenti. Si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni previste dagli artt. 53 e ss. del CCNL.

Le presenti integrazioni alle disposizioni disciplinari, in conformità all'art. 7 l. n. 300/70, sono portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione nella presente bacheca in quanto luogo accessibile a tutti.

26/10/2021



Il Datore di Lavoro
Giuseppe Piletti