

ISTITUTO DELLE SUORE MAESTRE DI S. DOROTEA	Tipologia documento: MODELLO ORGANIZZATIVO 231/01	Codice documento: ALL. 03
	Titolo documento: SISTEMA DISCIPLINARE	
	Revisione 1	Data 23/04/2024

SISTEMA DISCIPLINARE

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
EX DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001, n. 231**

ISTITUTO DELLE SUORE MAESTRE DI S. DOROTEA	Tipologia documento: MODELLO ORGANIZZATIVO 231/01	Codice documento: ALL. 03
	Titolo documento: SISTEMA DISCIPLINARE	
	Revisione 1	Data 23/04/2024

Sommario

1.0	PREMESSA E FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	3
2.0	I SOGGETTI DESTINATARI	3
3.0	ILLECITI DISCIPLINARI E CRITERI SANZIONATORI.....	3
3.1	Nozione	3
3.2	Valutazione della gravità dell’illecito disciplinare	4
3.3	Circostanze aggravanti e attenuanti	4
3.4	Concorso di illeciti disciplinari	5
4.0	LE CONDOTTE RILEVANTI	5
5.0	NORME PROCEDIMENTALI.....	6
6.0	SANZIONI.....	6
6.1	Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	6
6.2	Misure nei confronti dei Dirigenti	8
6.3	Misure nei confronti degli Amministratori.....	9
6.4	Misure nei confronti dei consulenti, partners, fornitori, collaboratori esterni.....	9
7.0	DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE	9

ISTITUTO DELLE SUORE MAESTRE DI S. DOROTEA	Tipologia documento: MODELLO ORGANIZZATIVO 231/01	Codice documento: ALL. 03
	Titolo documento: SISTEMA DISCIPLINARE	
	Revisione 1	Data 23/04/2024

1.0 PREMESSA E FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente sistema disciplinare integra e completa il sistema precettivo contenuto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'Istituto, e viene emanato in attuazione delle previsioni contenute nel Capitolo 5.8 del MOG stesso e delle prescrizioni di cui agli artt. 6, comma secondo, lett. e) e 7, comma quarto, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001, norme in ragione delle quali il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è idoneo a raggiungere lo scopo previsto dalla Legge solo se, fra gli altri requisiti, sia munito di idoneo ed adeguato sistema disciplinare introdotto al fine di sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso e nelle relative Procedure e dei principi indicati nel Codice Etico.

Il presente Sistema Disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste dalla Contrattazione collettiva di settore, ed ha natura eminentemente interna all'Istituto, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare rivolte ai dipendenti.

Più precisamente, le sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare integrano, senza sostituirle, quelle dettate dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dai Contratti Collettivi di Lavoro di categoria e prescindono dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, e dal suo esito, per i reati previsti dal D. Lgs.231/2001, sue successive modificazioni ed integrazioni.

2.0 I SOGGETTI DESTINATARI

Sono destinatari del presente Codice Disciplinare e soggetti all'applicazione del medesimo le persone destinatarie del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato dall'Istituto, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, di cui il presente Sistema Disciplinare è parte integrante e, precisamente, tutti i lavoratori dipendenti, gli eventuali Dirigenti, Amministratori, Sindaci, i consulenti e i collaboratori esterni all'Istituto.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza e il contenuto del presente documento, con le modalità di cui *infra* che variano a seconda del destinatario.

3.0 ILLECITI DISCIPLINARI E CRITERI SANZIONATORI

3.1 Nozione

Per illecito disciplinare si intende ogni comportamento che implichi violazione delle regole o dei principi contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nei Protocolli/Procedure e nel Codice Etico dell'Istituto.

Ciascuno è responsabile della propria azione ed omissione, cosciente e volontaria, sia essa dolosa, colposa, o preterintenzionale, cioè commessa, nel primo caso, con intenzione di realizzare l'evento in contrasto con le regole e i principi del Modello e del Codice Etico; nel secondo caso, commessa senza volere l'evento che

ISTITUTO DELLE SUORE MAESTRE DI S. DOROTEA	Tipologia documento: MODELLO ORGANIZZATIVO 231/01	Codice documento: ALL. 03
	Titolo documento: SISTEMA DISCIPLINARE	
	Revisione 1	Data 23/04/2024

però si realizza a causa di negligenza o imprudenza o imperizia; nel terzo caso, commessa volendo un evento meno grave di quello verificatosi (in tal caso la pena è diminuita).

Sono sanzionati disciplinarmente anche i comportamenti diretti in modo non equivoco a commettere una violazione seppure l'evento non si verifichi: in tali casi la sanzione è diminuita.

3.2 Valutazione della gravità dell'illecito disciplinare

Nell'irrogazione della sanzione viene tenuto conto della gravità dell'illecito disciplinare desunta:

- dalle modalità dell'azione e dai mezzi utilizzati;
- dall'oggetto dell'illecito;
- dalla gravità del danno o del pericolo cagionato all'Istituto, anche in rapporto alla possibile applicazione delle sanzioni, pecuniarie o interdittive, previste dal D. Lgs. 231/2001, sue successive modificazioni ed integrazioni;
- dalla rilevanza degli obblighi trasgrediti;
- dalla intensità del dolo o dal grado della colpa;
- dalla posizione all'interno dell'Istituto e dalle funzioni svolte dall'autore dell'illecito;
- dall'eventuale concorso nell'illecito da parte di altri dipendenti e, conseguentemente, dalla posizione di istigatore o succube;
- dall'esistenza di precedenti disciplinari, tranne quelli per i quali siano decorsi due anni dalla loro applicazione.

3.3 Circostanze aggravanti e attenuanti

Aggravano l'illecito disciplinare e determinano l'applicazione di sanzione più grave le seguenti circostanze:

- l'aver agito profittando di posizione apicale;
- l'aver agito in modo da impedire od ostacolare o fuorviare i controlli interni dell'Istituto, mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure od impedendo il controllo e l'accesso alle informazioni ed alla documentazione da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- l'aver indotto altri alla commissione dell'illecito.

Attenuano l'illecito disciplinare e determinano l'applicazione di sanzione più lieve le seguenti circostanze:

- l'aver cagionato un danno o un pericolo per l'Istituto di speciale tenuità;
- l'aver, nei casi di partecipazione di altri alla commissione dell'illecito, apportato un contributo di minima importanza nella preparazione e nella esecuzione dello stesso;
- l'essere stato da altri determinato alla commissione dell'illecito o alla cooperazione nello stesso;

ISTITUTO DELLE SUORE MAESTRE DI S. DOROTEA	Tipologia documento: MODELLO ORGANIZZATIVO 231/01	Codice documento: ALL. 03
	Titolo documento: SISTEMA DISCIPLINARE	
	Revisione 1	Data 23/04/2024

- l'aver risarcito il danno o l'essersi adoperato spontaneamente ed efficacemente per eliminare od attenuare le conseguenze dannose o pericolose dell'illecito disciplinare.

3.4 Concorso di illeciti disciplinari

Quando con una sola azione od omissione vengono violate diverse disposizioni del Modello e relative procedure o del Codice Etico, o la stessa disposizione è violata più volte, si applica, con un aumento, la sanzione per la violazione più grave; la sanzione comunque non può essere superiore alla somma delle sanzioni applicabili per ogni singola violazione.

Nella stessa misura viene sanzionato chi con più azioni od omissioni, esecutive della stessa determinazione illecita, commette anche in tempi diversi più violazioni della stessa o di diverse disposizioni del Modello e relative procedure o del Codice Etico.

4.0 LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Codice Disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla Contrattazione Collettiva di Settore, costituiscono violazioni del Modello (compresi i Protocolli/Procedure) e del Codice Etico tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia degli stessi quali strumenti 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 inerenti, le possibili violazioni sono le seguenti:

- a) inosservanza di procedure e misure poste a garanzia del corretto svolgimento dell'attività dell'Istituto e dirette ad individuare ed eliminare tempestivamente le situazioni nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- b) mancanza, falsità o incompletezza nell'applicazione delle procedure di documentazione, conservazione e controllo delle attività compiute, in modo da impedirne la tracciabilità;
- c) elusione dei sistemi di controllo, mediante sottrazione, distruzione od alterazione di documenti;
- d) ostacolo o impedimento all'accesso ai documenti e alle informazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- e) inosservanza delle regole dettate dal Modello (compresi i Protocolli/Procedure) e dal Codice Etico;
- f) mancata formazione e consegna o falsa e reticente compilazione delle dichiarazioni previste dal Modello e relative Procedure o dal Codice Etico;
- g) mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interesse;
- h) carente vigilanza sul comportamento del personale che opera nel proprio ambito di responsabilità, con riferimento alle aree a rischio commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

ISTITUTO DELLE SUORE MAESTRE DI S. DOROTEA	Tipologia documento: MODELLO ORGANIZZATIVO 231/01	Codice documento: ALL. 03
	Titolo documento: SISTEMA DISCIPLINARE	
	Revisione 1	Data 23/04/2024

5.0 NORME CHE REGOLAMENTANO IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Ogni sanzione disciplinare potrà essere irrogata solo dopo:

- la contestazione per iscritto dell'addebito;
- la concessione di un termine a difesa non inferiore a cinque giorni;
- l'invito all'incolpato a produrre le proprie difese nel termine anzidetto;
- l'avvertimento all'incolpato che potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale a cui eventualmente aderisca o a cui conferisca mandato, o da esperti;
- l'avvertimento all'incolpato che può chiedere di essere ascoltato personalmente.

Il procedimento disciplinare si conclude, sulla base dei fatti accertati nel corso del procedimento stesso, con l'eventuale irrogazione delle sanzioni previste dal Modello e dal Codice Disciplinare, applicate secondo i principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto commesso.

La competenza per l'accertamento e la valutazione delle infrazioni e l'irrogazione delle sanzioni spetta agli Organi dell'Istituto e alle Persone responsabili competenti per i procedimenti disciplinari ordinari.

Di ogni procedimento disciplinare e del suo esito deve essere data tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza, che controlla che le sanzioni disciplinari siano puntualmente applicate.

6.0 SANZIONI

6.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti/personale religioso, esse rientrano tra quelle previste dal Sistema Disciplinare dell'Istituto, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970).

Le sanzioni irrogabili, entro i limiti dettati dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970) e con i criteri dettati dall'art. 2 del presente Codice, sono le seguenti:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa di ammontare non superiore a tre ore della retribuzione base;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni;
- 5) licenziamento con preavviso;
- 6) licenziamento senza preavviso.

ISTITUTO DELLE SUORE MAESTRE DI S. DOROTEA	Tipologia documento: MODELLO ORGANIZZATIVO 231/01	Codice documento: ALL. 03
	Titolo documento: SISTEMA DISCIPLINARE	
	Revisione 1	Data 23/04/2024

6.1.1 Violazioni punite con il rimprovero verbale

E' punito con la sanzione del rimprovero verbale il lavoratore, immune da precedenti disciplinari, che violi colposamente, con minimo grado di negligenza o imprudenza o imperizia, le disposizioni del Modello (compresi i Protocolli/Procedure) e del Codice Etico, in assenza di ripercussioni verso i dipendenti e di rilevanza esterna e senza che la condotta implichi estremi di reato colposo.

6.1.2 Violazioni punite con il rimprovero scritto

E' punito con la sanzione del rimprovero scritto il lavoratore che incorra per la seconda volta nelle violazioni indicate nel paragrafo precedente.

6.1.3 Violazioni punite con la multa

E' punito con la sanzione della multa, nei limiti sopra indicati al paragrafo 6.1, il lavoratore, già sanzionato a termini del paragrafo che precede, che violi ulteriormente e con le stesse modalità soggettive ed oggettive le disposizioni indicate nel paragrafo 6.1.1.

E' punito altresì con la sanzione della multa il lavoratore che violi colposamente le disposizioni del Modello (compresi i Protocolli/Procedure) e del Codice Etico, con alto grado di negligenza o imprudenza o imperizia, o nei casi in cui, anche in ragione del livello gerarchico rivestito, la condotta colposa possa determinare ripercussioni verso altri dipendenti o verso terzi, o comunque possa inficiare l'efficacia del Modello e del Codice Etico.

Si considerano, in ogni caso, realizzati i presupposti indicati al comma che precede quando il fatto implichi estremi di reato colposo.

E' applicabile, infine, la sanzione della multa nei casi di violazione colposa delle disposizioni dettate dal Modello (compresi i Protocolli/Procedure) e dal Codice Etico, relativamente ai rapporti con la Pubblica Amministrazione e alla sicurezza sul lavoro.

6.1.4 Violazioni punite con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione

Sono punite con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, nei limiti di cui al paragrafo 6.1 n. 4, le violazioni indicate al paragrafo 6.1.3 nei casi di ulteriore reiterazione per quelle di cui al primo comma, e nei casi di reiterazione per quelle di cui agli altri commi.

E' punito, altresì, con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione il lavoratore che violi intenzionalmente le disposizioni del Modello (compresi i Protocolli/Procedure) e del Codice Etico.

6.1.5 Violazioni punite con il licenziamento con preavviso

E' punito con il licenziamento con preavviso il lavoratore che violi intenzionalmente e reiteratamente le disposizioni del Modello (comprese i Protocolli/Procedure) e del Codice Etico e, in particolar modo, quelle

ISTITUTO DELLE SUORE MAESTRE DI S. DOROTEA	Tipologia documento: MODELLO ORGANIZZATIVO 231/01	Codice documento: ALL. 03
	Titolo documento: SISTEMA DISCIPLINARE	
	Revisione 1	Data 23/04/2024

aventi rilevanza esterna, quali quelle disciplinanti i rapporti con la Pubblica Amministrazione, la tutela delle fede pubblica, la tutela della persona, la tutela dell'amministrazione della Giustizia, la tutela dell'ambiente e la tutela dalla criminalità organizzata.

E' punito con il licenziamento con preavviso il lavoratore che violi colposamente, con elevatissimo grado di colpa, le disposizioni del Modello (comprese i Protocolli/Procedure) e del Codice Etico in materia di sicurezza sul lavoro, in maniera così grave da determinare esposizione a pericolo per l'incolumità degli altri lavoratori dipendenti o di terzi, o da determinare conseguenze lesive per gli stessi.

6.1.6 Violazioni punite con il licenziamento senza preavviso

E' punito con il licenziamento senza preavviso il lavoratore che violi intenzionalmente, con notevole intensità del dolo e in presenza di circostanze aggravanti, le disposizioni del Modello (comprese i Protocolli/Procedure) e del Codice Etico indicate al primo comma del paragrafo. 6.1.5, in maniera così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo si considerano tali:

- le violazioni che esponano l'Istituto al rischio di applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001;
- le violazioni integranti ipotesi di reato doloso previsto dal D.Lgs. 231/2001, in relazione al quale venga instaurato procedimento penale, commesse mediante elusione fraudolenta delle Procedure o mediante condotta diretta in modo non equivoco alla realizzazione di uno dei reati in esso D.Lgs. descritti;
- le violazioni concernenti la documentazione degli atti prevista dalle Procedure, commesse mediante omessa, carente, reticente o falsa redazione; mediante alterazione, sottrazione o distruzione degli atti; mediante l'elusione dei sistemi di controllo o il rifiuto di informazioni all'Organismo di Vigilanza.

Qualora nei confronti del dipendente sia avviato procedimento disciplinare per una delle violazioni previste dal presente paragrafo, l'Istituto potrà disporre la sospensione cautelare nei suoi confronti, con effetto immediato.

Nel caso in cui il procedimento disciplinare venga definito con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, questo avrà effetto dal giorno di inizio della sospensione.

6.2 Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione, da parte di eventuali dirigenti, del Modello (comprese le Procedure) e del Codice Etico, si provvederà ad applicare nei loro confronti le misure ritenute più idonee e, segnatamente:

- a) in caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello, si incorre nel biasimo scritto;
- b) in caso di violazione grave di una o più prescrizioni del Modello, tale da configurare un notevole inadempimento, si incorre nel provvedimento di licenziamento con il giudizio della Superiora generale e con il consenso del suo Consiglio, con preavviso ovvero senza preavviso nell'ipotesi in cui la violazione sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia.

ISTITUTO DELLE SUORE MAESTRE DI S. DOROTEA	Tipologia documento: MODELLO ORGANIZZATIVO 231/01	Codice documento: ALL. 03
	Titolo documento: SISTEMA DISCIPLINARE	
	Revisione 1	Data 23/04/2024

6.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione alle disposizioni del Modello (comprese i Protocolli/Procedure) e del Codice Etico da parte di un membro del Consiglio generale, l'Organismo di Vigilanza, che abbia direttamente accertato la violazione o ne sia stato informato, ne darà tempestiva comunicazione scritta alla Superiora Generale per la valutazione della segnalazione, previa l'audizione dell'interessato per ascoltare le sue ragioni.

La Superiora generale e il suo Consiglio, in ragione della gravità della violazione accertata e delle conseguenze per l'Istituto nel caso siano ravvisati estremi di reato, potrà disporre nei confronti dell'incolpato un richiamo in forma scritta ovvero assumere ogni altro provvedimento equo e coerente con la violazione accertata e, se del caso, convocare il Consiglio Generale perché si pronunci in ordine alla eventuale revoca per giusta causa dalla carica a termini dell'art. 2383, terzo comma, Codice Civile.

La Superiora generale e il suo Consiglio, dopo aver ascoltato gli interessati, in ragione della gravità della violazione e delle conseguenze per l'Istituto nel caso siano integrati estremi di reato, potrà sanzionare le componenti del Consiglio con un richiamo in forma scritta o procedere alla revoca per giusta causa dalla carica in analogia a quanto previsto dell'art. 2383, terzo comma, Codice Civile.

6.4 Misure nei confronti dei consulenti, partners, fornitori, collaboratori esterni

I contratti stipulati dall'Istituto con consulenti, partners, fornitori e collaboratori esterni devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza del Modello (comprese le Procedure e il presente Codice Disciplinare) e del Codice Etico adottati dall'Istituto e del suo contenuto e dell'obbligo di attenersi ai medesimi.

La violazione da parte dei consulenti, partners, fornitori e collaboratori esterni all'Istituto, del Modello (comprese i Protocolli/Procedure) e del Codice Etico potrà costituire causa di scioglimento e/o di risoluzione del contratto, come espressamente previsto da specifiche clausole contrattuali di recesso e/o di risoluzione inserite nei rispettivi contratti ovvero nelle lettere di incarico.

7.0 DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE

Il presente Sistema Disciplinare è portato a conoscenza dei destinatari secondo le specificità del rapporto con gli stessi.

Segnatamente:

- è portato a conoscenza di tutto il personale dell'Istituto mediante affissione in un luogo accessibile e mediante diversi e diretti strumenti di comunicazione (es: utilizzo della posta elettronica);
- è portato a conoscenza degli Organi dell'Istituto mediante la comunicazione diretta;
- è portato a conoscenza dei terzi attraverso la consegna di estratto, contenente le norme generali e la norma che li riguarda, al momento della stipula del contratto o della consegna della lettera di incarico.

Tutte le disposizioni del Sistema Disciplinare entrano in vigore 15 giorni dopo l'espletamento delle formalità di pubblicità di cui sopra.