

**FONDO DI PREVIDENZA
MARIO NEGRI**

**FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE A CAPITALIZZAZIONE
PER I DIRIGENTI DI AZIENDE DEL TERZIARIO, DI SPEDIZIONE E
TRASPORTO**

Iscritto all'Albo tenuto dalla COVIP con il n. 1460



SISTEMA DISCIPLINARE

AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 9/05/2018

INDICE

1. Scopo.....	3
2. Campo di applicazione.....	4
3. Terminologia	5
4. Approvazione e aggiornamento, applicazione.....	9
5. Modalità operative	10
5.1 Dipendenti (CCNL Dipendenti Commercio).....	10
5.1.1 Biasimo verbale	11
5.1.2 Biasimo scritto	11
5.1.3 Multa	12
5.1.4 Sospensione dal servizio e dalla retribuzione	12
5.1.5 Licenziamento disciplinare	13
5.1.6 Sospensione cautelare dal servizio	14
5.1.7 Tabelle di sintesi.....	14
5.2 Dirigenti (CCNL Dirigenti Commercio)	16
5.3 Lavoratori autonomi, Collaboratori e altri soggetti terzi	16
5.4 Consiglieri e Sindaci	17
5.5 Membri dell'Organismo di Vigilanza	18
6. Diffusione del Documento.....	18

1. Scopo

Il presente documento costituisce e formalizza il Sistema Disciplinare richiesto dal D.Lgs. 231/2001, per ottenere e garantire il rispetto dei principi di comportamento definiti e l'estraneità del Fondo di Previdenza "Mario Negri" (di seguito: il Fondo) da pratiche illecite e scorrette.

L'obiettivo del Sistema Disciplinare è quello di scoraggiare la realizzazione di pratiche criminose da parte del Personale del Fondo e degli altri Destinatari del Modello ex D.Lgs. 231/2001 (di seguito: il Modello), adottando gli opportuni provvedimenti disciplinari per i comportamenti (con condotta attiva od omissiva) che violano le procedure stabilite dal Modello stesso e i precetti contenuti nel Codice Etico.

Il Sistema Disciplinare si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs. 231/01, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico-organizzativi, legali, economici o reputazionali del Fondo.

Il Sistema Disciplinare si aggiunge quindi al sistema sanzionatorio penale; in particolare, l'applicazione del Sistema Disciplinare è autonoma, e prescinde dalla rilevanza penale della condotta posta in essere dai singoli soggetti.

Il Sistema Disciplinare è interno al Fondo e, per gli aspetti rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, integra e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio inerente i rapporti tra Datore di Lavoro e Dipendente, così come richiesto e indicato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

2. Campo di applicazione

Il Sistema Disciplinare si inquadra nell'ambito dei più generali obblighi di diligenza ed obbedienza del lavoratore, previsti dai seguenti articoli del Codice Civile:

- 2104 (Diligenza del prestatore di lavoro);
- 2105 (Obbligo di fedeltà);
- 2106 (Sanzioni disciplinari);
- 2118 (Recesso dal contratto a tempo indeterminato);
- 2119 (Recesso per giusta causa).

Il Sistema Disciplinare si inquadra nell'ambito dei poteri del Datore di Lavoro di predisporre ed attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come normati da Codice Civile, Statuto dei Lavoratori (L. 300/70), Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL).

Il Sistema Disciplinare prevede punizioni conformi al principio di proporzionalità rispetto alla gravità dell'infrazione commessa (art. 2016 c. c.), nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (oltre che nei vigenti CCNL): al lavoratore a cui è stato contestato l'addebito deve essere assicurato il diritto alla difesa, in modo da rispettare il principio del contraddittorio.

I soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente il "Personale apicale" e il "Personale sottoposto ad altrui direzione", così come definiti dal D.Lgs. 231/01.

Tra i suddetti soggetti sono in particolare da ricomprendersi quelli indicati dal Codice Civile agli articoli 2094 (Prestatore di lavoro subordinato) e 2095 (Categorie dei prestatori di lavoro: dirigenti, quadri, impiegati e operai), e, ove non ostino imperative norme di legge, i consulenti, i collaboratori esterni del Fondo ed altri soggetti esterni.

3. Terminologia

Nel presente Sistema Disciplinare i seguenti termini hanno il significato appresso indicato:

- **CCNL:** Contratto Collettivo di Lavoro, per i settori di riferimento:
 - a) **CCNL Dipendenti Commercio:** il vigente contratto collettivo per i Dipendenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi;
 - b) **CCNL Dirigenti Commercio:** il vigente contratto collettivo per i Dirigenti di aziende commerciali, dei trasporti, dei servizi, ausiliarie e del terziario avanzato, degli alberghi, delle agenzie marittime e dei magazzini generali.
- **Codice Etico:** documento che contiene i principi generali di comportamento a cui i Destinatari devono attenersi, con riferimento alle attività definite dal presente Modello.
- **Colpa:**
 - a) colpa generica:
 - ✓ *negligenza:* omesso compimento di un'azione doverosa;
 - ✓ *imprudenza:* inosservanza di un divieto assoluto di agire o di un divieto di agire secondo determinate modalità;
 - ✓ *imperizia:* negligenza o imprudenza in attività che richiedono l'impiego di particolari abilità o cognizioni;
 - b) colpa specifica o inosservanza di:
 - ✓ *leggi:* atti del potere legislativo;
 - ✓ *regolamenti:* atti del potere esecutivo;
 - ✓ *ordini:* atti di altre pubbliche autorità;
 - ✓ *discipline:* atti emanati da privati, relativi ad attività rischiose.
- **D.Lgs. 231/01:** 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, a norma dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e s.m.i.
- **Danni:** conseguenze dannose per il Fondo: sanzioni e interdizioni; costi diretti e indiretti legati alla commissione dei reati (come perdite economiche comunque riscontrate a seguito di assoluzione dalle accuse di commissione di uno o più reati presupposto); lesioni alla buona reputazione aziendale e alla fiducia concessa dai "portatori di interessi" (iscritti, dipendenti, fornitori, ecc....).
- **Destinatari:** Dipendenti, Dirigenti, Consiglieri, Sindaci, membri

dell'Organismo di Vigilanza, Consulenti, Collaboratori esterni, fornitori e tutti quei soggetti con cui il Fondo può entrare in contatto nello svolgimento della propria attività;

- **Dipendenti:** tutte le persone fisiche che intrattengono con il Fondo un rapporto di lavoro subordinato, a cui si applica il CCNL Dipendenti Commercio.
- **Dirigenti:** tutte le persone fisiche che intrattengono con il Fondo un rapporto di lavoro subordinato, a cui si applica il CCNL Dirigenti Commercio.
- **Dolo:** modalità di condotta cosciente e volontaria, caratterizzata dall'arrecare danno altrui.
- **Indebiti disciplinari:**
 - a) del tipo "*inosservanza lieve*": quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo, e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per il Fondo;
 - b) del tipo "*inosservanza ripetuta*": quando le condotte siano ripetute e caratterizzate da colpa e non da dolo, nonché abbiano generato rischi di sanzioni o danni per il Fondo;
 - c) del tipo "*inosservanza grave*": quando le condotte siano gravi e caratterizzate da colpa e non da dolo, nonché abbiano generato rischi di sanzioni per il Fondo;
 - d) del tipo "*violazione colposa*": quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo, nonché abbiano generato rischi di sanzioni o danni per il Fondo più importanti rispetto all'inosservanza;
 - e) del tipo "*violazione dolosa o violazione grave con colpa*": quando le condotte siano caratterizzate da dolo o da particolare gravità e presenza di colpa, nonché abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per il Fondo.
- **Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dal Fondo, formalizzato nel documento "Modello 231", che è composto da una *Parte Generale* e da alcune *Parti Speciali*, specificamente dedicate ai reati presupposto ritenuti rilevanti per il Fondo. Il Modello raccoglie:
 - a) una mappatura delle attività sensibili del Fondo a rischio di commissione del reato specifico;
 - b) uno schema delle procedure organizzative e gestionali, con le conseguenti azioni di controllo (tipologia, responsabilità, periodicità);
 - c) un riferimento incrociato fra i reati specifici e la struttura documentale presente nel Fondo, a supporto del Modello stesso.
- **O. di V.:** Organismo di Vigilanza, previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché sull'aggiornamento dello stesso.

- **Personale:** tutte le persone fisiche che intrattengono con il Fondo un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti interinali, i collaboratori, gli stagisti ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte del Fondo.
- **Personale apicale:** i soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/01, ovvero i soggetti che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione del Fondo, o di una sua eventuale unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.
- **Personale sottoposto ad altrui direzione:** i soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/01, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
- **Principi generali di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal Codice Etico al fine di prevenire la commissione dei reati, suddivise per tipologia di Destinatari.
- **Principi specifici di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal documento "Modello 231" al fine di prevenire la realizzazione dei reati e suddivise in funzione delle diverse tipologie dei reati stessi.
- **Procedure:** documenti formalizzati, atti a disciplinare uno specifico processo aziendale o una serie di attività costituenti il processo.
- **Protocolli:** documenti opportunamente formalizzati per la prevenzione del rischio, con il compito di definire la condotta del Personale, ossia di regolamentare le attività sensibili per evitare la commissione dei reati presupposto; i protocolli sono gli strumenti principali di riduzione del rischio fino ad un livello accettabile, obiettivo prefissato dal Fondo.
- **Provvedimenti disciplinari** ex art. 225 del CCNL Dipendenti Commercio:
 - a) biasimo verbale;
 - b) biasimo scritto;
 - c) multa;
 - d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
 - e) licenziamento disciplinare senza preavviso.
- **Reati:** illeciti penali ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/01 e s.m.i.
- **Sanzioni ex D.Lgs. 231/01:**
 - a) confisca del profitto per riparazione delle conseguenze del reato;
 - b) sanzione pecuniaria relativa alla commissione del reato singolo;
 - c) sanzione pecuniaria legata alla commissione di una pluralità di illeciti (sanzione relativa all'illecito più grave, aumentata fino al triplo);
 - d) interdizione: sospensione temporanea, da 3 a 24 mesi, dell'attività e/o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni;

- e) pubblicazione della sentenza a carico del Fondo, ove ritenuto colpevole;
 - f) commissariamento;
 - g) sospensione definitiva dell'attività aziendale.
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure applicabili in caso di mancato rispetto e/o violazione dei principi di comportamento definiti nel documento "Modello 231" e/o nel Codice Etico.

4. Approvazione e aggiornamento, applicazione

L'approvazione del Sistema Disciplinare e il suo eventuale successivo aggiornamento sono di competenza del Consiglio di Amministrazione del Fondo.

L'applicazione del Sistema Disciplinare nei confronti dei Dipendenti è a cura:

- della Direzione, per tutti i casi di violazioni che comportino provvedimenti disciplinari nei confronti dei Dipendenti, ad esclusione dei Dirigenti;
- del Presidente, sentito il Vice Presidente, per tutti i casi di violazioni che comportino provvedimenti disciplinari nei confronti dei Dirigenti. L'informazione sul procedimento avviato e/o sul provvedimento adottato verrà portata al primo C. di A. utile.

Sono di competenza del C. di A. i provvedimenti nei confronti di Consiglieri, Sindaci e membri dell'O. di V.

Dal momento che il Sistema Disciplinare è parte integrante della struttura documentale del Modello, è compito dell'O. di V. vigilare sulla sua corretta applicazione.

A tal proposito, l'O. di V. avrà diritto, in occasione delle sue riunioni periodiche, di essere informato di eventuali irrogazioni di sanzioni e potrà fornire le sue valutazioni in merito all'accaduto.

Il Sistema Disciplinare potrà, inoltre, attivarsi anche su segnalazione da parte dell'O. di V. stesso.

5. Modalità operative

Nel presente capitolo sono descritte le modalità operative per l'applicazione del Sistema Disciplinare, in funzione delle diverse tipologie di Destinatari.

Il Fondo ritiene che il Sistema Disciplinare correttamente applicato, in linea con le indicazioni dei vigenti CCNL di riferimento, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

5.1 Dipendenti (CCNL Dipendenti Commercio)

Con riguardo ai lavoratori Dipendenti, inquadrati in conformità al CCNL per i Dipendenti Commercio, occorre rispettare la normativa prevista dal combinato disposto degli articoli 215 (Normativa sui procedimenti penali), 225 (Provvedimenti disciplinari), 226 (Codice disciplinare) e 227 (Normativa provvedimenti disciplinari) del Titolo V (Svolgimento del rapporto di lavoro) del suddetto CCNL, oltre a quella dell'articolo 7 (Sanzioni disciplinari) della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi di comportamento definiti nel documento "Modello 231" e/o nel Codice Etico ad opera di Dipendenti costituisce, quindi, inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

I diversi provvedimenti disciplinari applicabili, espressamente richiamati dall'art. 225 del CCNL Dipendenti Commercio (biasimo verbale, biasimo scritto, multa, sospensione dal servizio e dalla retribuzione, licenziamento disciplinare senza preavviso), sono descritti in termini generali, attraverso una scala omogenea di gravità degli indebiti disciplinari (inosservanza lieve, inosservanza colposa, inosservanza ripetuta o grave, violazione colposa, violazione dolosa o grave), per permettere una valutazione coerente alle diverse tipologie di reati specifici identificati dal D.Lgs. 231/01.

Alle tipologie di provvedimenti disciplinari sopra esposti si aggiunge, con riferimento all'art. 189 (Sospensione) del CCNL Dipendenti Commercio, un

provvedimento identificato come "Sospensione cautelare dal servizio con mantenimento del trattamento economico per i lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs. 231/01": tale provvedimento consente la necessaria copertura di tutte le possibili situazioni che richiedono un opportuno intervento disciplinare.

5.1.1 Biasimo verbale

Il biasimo verbale è previsto nei casi di:

- inosservanza lieve dei principi di comportamento definiti nel documento "Modello 231" e/o nel Codice Etico;
- inosservanza lieve dei protocolli di prevenzione aziendale;
- tolleranza di inosservanze lievi o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al Personale.

Si ha "inosservanza lieve" quando le condotte sono caratterizzate da colpa e non da dolo, e non abbiano generato rischi di sanzioni o danno per il Fondo.

5.1.2 Biasimo scritto

Tale provvedimento è applicato in caso di recidiva dell'inosservanza:

- inosservanza ripetuta dei principi di comportamento definiti nel documento "Modello 231" e/o nel Codice Etico;
- inosservanza ripetuta dei protocolli di prevenzione aziendale;
- tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al Personale;
- mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'O. di V., salvo motivate giustificazioni.

Si ha "inosservanza ripetuta" quando le condotte siano ripetute, caratterizzate

da colpa e non da dolo, nonché abbiano generato rischi di sanzioni o danni per il Fondo.

5.1.3 Multa

Viene comminata una multa non superiore a quattro ore della normale retribuzione (di cui all'art. 187 del CCNL Dipendenti Commercio), quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, si verifica che le precedenti mancanze rivestono una maggiore importanza:

- inosservanza grave dei principi di comportamento definiti nel documento "Modello 231" e/o nel Codice Etico;
- inosservanza grave dei protocolli di prevenzione aziendale;
- omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze ripetute o gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al Personale;
- ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'O. di V., salvo motivate giustificazioni.

Si ha "inosservanza grave" quando le condotte siano gravi, caratterizzate da colpa e non da dolo, nonché abbiano generato rischi di sanzioni o danni per il Fondo.

5.1.4 Sospensione dal servizio e dalla retribuzione

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, fino ad un massimo di tre giorni, è prevista nei casi di:

- violazione colposa dei principi di comportamento definiti nel documento "Modello 231" e/o nel Codice Etico;
- violazione colposa dei protocolli di prevenzione aziendale;
- omessa segnalazione o tolleranza di violazioni colpose commesse da propri

sottoposti o da altri appartenenti al Personale;

- ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'O. di V., salvo motivate giustificazioni, quando questo comporta danno o sanzione per il Fondo.

Si ha "violazione colposa" quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo, nonché abbiano generato rischi di sanzioni o danni per il Fondo più importanti rispetto all'inosservanza.

5.1.5 Licenziamento disciplinare

Con il licenziamento disciplinare (senza preavviso) è sanzionata la violazione (dolosa o con colpa grave) dei principi di comportamento definiti nel documento "Modello 231" e/o nel Codice Etico, tale da provocare grave nocumento morale o materiale al Fondo, e tale da non consentire la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più reati, o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei reati. Ad esempio:

- a) infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D.Lgs. 231/01 di gravità tale (per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la recidività, o per la sua particolare natura) da far venire meno la fiducia sulla quale è basto il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto stesso;
- b) compimento doloso di atti non dovuti, od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello o dei relativi principi generali di comportamento e che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna del Fondo a pene pecuniarie e/o interdittive, per aver commesso i reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- c) infrazione dolosa di procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni di gravità tale (per la dolosità del fatto, o per i riflessi tecnico-organizzativi, legali, economici o reputazionali, o per la sua particolare natura) da far

venire meno la fiducia sulla quale è basto il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto stesso.

Si ha "violazione dolosa o grave con colpa" quando le condotte siano caratterizzate da dolo, o siano caratterizzate da particolare gravità e presenza di colpa, nonché abbiano generato rischi di sanzioni o danni per il Fondo.

5.1.6 Sospensione cautelare dal servizio

La sospensione cautelare dal servizio con mantenimento del trattamento economico è prevista nei confronti dei Dipendenti sottoposti ad indagini preliminari, ovvero sottoposti ad azione penale, per la presunta commissione di un reato ai sensi del D.Lgs. 231/01 (ad eccezione dei casi di detenzione, per i quali può essere sospesa la retribuzione).

Il Fondo può disporre unilateralmente, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento del soggetto interessato, per motivi cautelari.

La sospensione cautelare dal servizio deve essere resa nota per iscritto al Dipendente interessato, e può essere mantenuta dal Fondo per il tempo ritenuto necessario, ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del Giudice penale.

Ai sensi dell'art. 189 del CCNL, il Dipendente sospeso in via cautelare dal servizio conserva il diritto all'intero trattamento economico per il periodo relativo al procedimento penale ex D.Lgs. 231/01, ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

5.1.7 Tabelle di sintesi

Di seguito è presentata una tabella che pone in relazione la sanzione disciplinare applicata con la inosservanza / violazione commessa.

SANZIONE DISCIPLINARE		INDEBITO DISCIPLINARE
Biasimo verbale	A	Inosservanza lieve
Biasimo scritto	B	Inosservanza ripetuta
Multa fino a un massimo di 4 ore di retribuzione normale	C	Inosservanza grave
Sospensione dal servizio, con perdita della corrispondente retribuzione, fino a un massimo di 10 giorni lavorativi	D	Violazione colposa
Licenziamento disciplinare (per giusta causa)	E	Violazione grave con colpa Violazione dolosa

Si riporta, inoltre, una tabella di sintesi per una più chiara definizione degli specifici livelli di gravità nella commissione delle inosservanze / violazioni.

	COLPA	DOLO	DANNO/SANZIONE	TIPO DI INDEBITO	GRAVITA'
A	si	no	no	inosservanza	lieve
B	si	no	si	inosservanza	ripetuta
C	si	no	si	inosservanza	grave
D	si	no	si	violazione	colposa
E	si	no	si	violazione grave	con colpa
	no	si	si	violazione	dolosa

Per mezzo del suddetto schema logico sono definibili le minime sanzioni da applicare, in relazione alla gravità e al tipo di inosservanza / violazione commessa.

5.2 Dirigenti (CCNL Dirigenti Commercio)

Con riguardo ai lavoratori Dirigenti, inquadrati in conformità al CCNL per i Dirigenti Commercio, il mancato rispetto e/o la violazione dei principi di comportamento definiti nel documento "Modello 231" e/o nel Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Ai sensi del presente Sistema Disciplinare, il Fondo provvederà ad assumere, nei confronti dei responsabili, i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle inosservanze / violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra il Fondo stesso ed il lavoratore con qualifica di Dirigente.

Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da colpa grave, sussistente laddove siano disattesi principi generali di comportamento impeditivi dei reati, o siano posti in essere comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro, tali da far venire meno radicalmente la fiducia del Fondo nei confronti del Dirigente, il Fondo potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro (dimostrata la giustificatezza del motivo: lesione del vincolo fiduciario), ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto.

Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da dolo, per esempio in caso di raggiro dei principi generali di comportamento, il Fondo procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso: tale provvedimento è applicabile laddove risulti che il fatto stesso è stato posto in essere contro la volontà del Fondo, nell'interesse o a vantaggio del Dirigente e/o di terzi.

5.3 Lavoratori autonomi, Collaboratori e altri soggetti terzi

Per quanto concerne le figure di lavoratori autonomi, collaboratori ed altri soggetti terzi, le violazioni o l'aggiramento dei principi generali di

comportamento del Codice Etico o dei principi specifici di comportamento previsti dal documento "Modello 231", rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti.

Si richiamano, pertanto, le disposizioni dell'art. 1453 (Risolubilità del contratto per inadempimento) e seguenti del Codice Civile in relazione alla risoluzione del contratto per inadempimento (secondo le previste clausole risolutive espresse).

In tutti i rapporti con i soggetti sopra menzionati devono quindi prevedersi, laddove possibile, tali specifiche clausole risolutive espresse, in particolare all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione, nonché devono essere previste specifiche clausole di risarcimento del danno procurato e di manleva.

5.4 Consiglieri e Sindaci

In caso di realizzazione di fattispecie di reato o di violazione dei principi generali di comportamento del Codice Etico o dei principi specifici di comportamento previsti dal documento "Modello 231" da parte dei Consiglieri (membri del Consiglio di Amministrazione) o dei Sindaci (membri del Collegio Sindacale) del Fondo, l'O. di V. informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, che provvederanno ad assumere le opportune iniziative.

In caso di grave e non giustificata violazione da parte di un Consigliere / Sindaco, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dall'incarico del Consigliere / Sindaco colpevole.

Si considera grave e non giustificata violazione la realizzazione di fattispecie di reati indicati dal D. Lgs. 231/01.

Se del caso, il Fondo agirà per il risarcimento del danno.

5.5 Membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di realizzazione di fattispecie di reati o di violazione dei principi di comportamento definiti nel documento "Modello 231" e/o nel Codice Etico da parte di membri dell'O. di V., il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere le opportune iniziative, in base alla gravità dell'accaduto.

In caso di grave e non giustificata violazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dall'incarico del membro dell'O. di V. colpevole.

6. Diffusione del Documento

In conformità all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare è portato a conoscenza del Personale mediante affissione su definiti e accessibili supporti presso i luoghi di lavoro, e/o sull'apposita cartella condivisa a disposizione di tutto il personale ("Scambio Dati").

Il presente Sistema Disciplinare sarà divulgato nel corso di opportune sessioni di informazione e formazione dirette a tutti i Destinatari.

Per presa visione e accettazione, sarà richiesta la sottoscrizione del presente Sistema Disciplinare da parte di tutti i Destinatari.

Roma,

IL PRESIDENTE

Alessandro Baldi

