

| | | |
|--|--|---|
| <p>FONDAZIONE FESTIVAL PUCCINIANO</p>  | <p>CODICE SANZIONATORIO</p> | <p>REV. 2023 Approvato dall'Organo Amministrativo Data: 30.03.2023</p> |
|--|--|---|

Sommario

| | |
|--|-----------|
| 1. INTRODUZIONE | 2 |
| 2. SOGGETTI DESTINATARI | 2 |
| 2.1 Gli Amministratori, i componenti dell'Organismo di Vigilanza e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza | 2 |
| 2.2. I Dirigenti 'Apicali' e gli altri soggetti in posizione 'apicale'. | 3 |
| 2.3. I dipendenti non apicali..... | 4 |
| 2.4. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello e del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza | 4 |
| 3. INDIVIDUAZIONE DELLE CONDOTTE SANZIONABILI..... | 5 |
| 4. LE SANZIONI: CRITERI APPLICATIVI E TIPOLOGIA..... | 8 |
| 4.1 Le sanzioni nei confronti degli Amministratori, dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza..... | 9 |
| 4.2 Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti 'Apicali' e degli altri soggetti 'Apicali' | 9 |
| 4.3 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti non apicali | 10 |
| 4.4 Le sanzioni nei confronti dei terzi destinatari. | 11 |
| 4.5 Clausola Finale..... | 12 |
| 5. COORDINAMENTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE CONTRATTUALE E IL PRESENTE PROCEDIMENTO DISCIPLINARE..... | 13 |
| 6. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI..... | 14 |
| 6.1. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori, dei membri dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.... | 14 |
| 6.2. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dirigenti 'Apicali', degli altri soggetti 'Apicali' e dei dipendenti della Fondazione | 16 |
| 6.3 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari (es. Consulenti, Fornitori, Appaltatori, Collaboratori, Procuratori)..... | 18 |
| 7. ONERI DI COMUNICAZIONE..... | 18 |
| 8. MODIFICHE DEL SISTEMA SANZIONATORIO..... | 19 |

SISTEMA DISCIPLINARE

1. INTRODUZIONE

Il presente sistema disciplinare viene predisposto quale naturale completamento del Modello di Organizzazione e Gestione, ai sensi degli articoli 6, comma 2 e 2 bis, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 e ai sensi dell'art. 1, comma 14 della L. n. 190/2012.

Sono sottoposti al presente Sistema Disciplinare gli Amministratori, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, i Dirigenti 'apicali' e gli altri soggetti in posizione 'apicale', i dipendenti ed i soggetti terzi che intrattengono con la Fondazione Festival Pucciniano (di seguito anche la "Fondazione") rapporti contrattuali e/o di collaborazione professionale.

Nella predisposizione del sistema disciplinare relativo ai lavoratori subordinati, si è tenuto conto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300/1970 ('Statuto dei lavoratori') e delle previsioni del contratto collettivo nazionale applicato alla Fondazione ("CCNL TEATRI").

Trattasi dunque di disciplina sanzionatoria da ritenersi aggiuntiva, rispetto alle norme di legge o di regolamento in vigore, nonché integrativa delle norme interne alla Fondazione, ivi incluse quelle di natura disciplinare di cui al contratto collettivo.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'irrogazione delle sanzioni descritte, prescinde dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente regolamento disciplinare.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare e il monitoraggio degli eventuali procedimenti disciplinari sono affidati, ciascuno per quanto di competenza, all'Organismo di Vigilanza e al RPCT, che procedono anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venissero a conoscenza nello svolgimento delle loro funzioni.

2. SOGGETTI DESTINATARI

2.1 Gli Amministratori, il Presidente, i componenti del Consiglio di indirizzo, i Revisori dei Conti, i componenti dell'Organismo di Vigilanza e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

I principi contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello 231"), nei Protocolli, nelle Procedure ad esso connessi e nel Piano Triennale della Prevenzione della

Corruzione e della Trasparenza devono essere rispettati, in primo luogo, da coloro che rivestono una posizione c.d. ‘apicale’.

Ai sensi dell’articolo 5, 1° comma, lettera a) del D. Lgs. 231/01, 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”*.

In tale contesto, assume anzitutto rilevanza la posizione dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo della Fondazione (il Consiglio di Amministrazione, i componenti del Consiglio di indirizzo e del Collegio dei Revisori dei Conti).

Sono soggetti alla disciplina in questione anche i membri dell’Organismo di Vigilanza (di seguito “OdV”) e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (anche “RPCT”).

2.2. I Dirigenti ‘Apicali’ e gli altri soggetti in posizione ‘apicale’.

Nel novero dei soggetti considerati in posizione ‘apicale’, oltre ai soggetti indicati al punto precedente, devono essere ricomprese, secondo quanto disposto dall’art. 5, comma 1, lett. a) del D.lgs. n. 231/2001, anche le *“persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo”* dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (es. Direttore Generale, Direttori Operativi etc.).

In linea generale, i “soggetti apicali”, ai sensi dell’art. 5, comma 1, lett a) del D.lgs n. 231/2001, sono: gli amministratori; i sindaci e i revisori; i membri dell’OdV; il RPCT; il direttore generale; i procuratori generali.

Tali soggetti possono essere legati alla Fondazione sia da un rapporto di lavoro subordinato (dirigenti), sia da altri rapporti di lavoro di natura privatistica, quali il mandato, l’agenzia, la preposizione institoria, etc. (altri soggetti in posizione ‘apicale’).

Ma come si evince dal già rammentato contenuto dell’art. 5, comma 1, lett. a), si dovrà far riferimento anche a situazioni che non ricevono una formale qualificazione giuridica.

Il concetto di “amministratore di fatto” - ed in senso lato, di “apicale di fatto” - è stato negli anni elaborato dalla giurisprudenza, che è concorde nell’attribuire tale qualifica a quei soggetti che, pur non avendo ricevuto alcuna attribuzione formale, nei fatti adottino comportamenti concludenti tali da farli ritenere dotati di un potere di indirizzo, controllo o gestione della Fondazione.

Per la materia che qui più interessa, basterà ricordare che tale nozione viene individuata da due disposizioni che sono indirettamente richiamate dal D. Lgs. 231/01. Si fa riferimento, innanzitutto, all’art 299 del D. Lgs n. 81/08, la cui disciplina rileva con riguardo ai reati in materia di violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro (art 25 *septies* D.Lgs n. 231/01), dove si prevede che le

posizioni di garanzia di datore di lavoro, di dirigente e di preposto gravino anche “*su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti*”.
 Secondariamente, va menzionato anche l’art 2639 c.c. (Estensione delle qualifiche soggettive), rilevante in materia di Reati societari (art 25 *ter* D. Lgs 231/01), dove si stabilisce che al soggetto formalmente investito della qualifica o titolare della funzione venga “*equiparato sia chi è tenuto a svolgere la stessa funzione, diversamente qualificata, sia chi esercita in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla qualifica o alla funzione*”.

2.3. I dipendenti

L’art. 7, comma 4°, lettera b) del D. Lgs. n. 231/01 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 soggetto “apicale”.

Tale previsione è altresì contenuta nell’art. 1, comma 14 della L. n. 190/2012, secondo cui “*La violazione, da parte dei dipendenti dell’amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare*”.

Assume rilevanza, a tal proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati alla Fondazione da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dalla tipologia contrattuale utilizzata, dalla qualifica e/o dall’inquadramento (a titolo esemplificativo dirigenti non apicali, quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, apprendisti, lavoratori con contratto di inserimento, etc.).

2.4. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello e del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (“Terzi destinatari”)

Il Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello 231, del Codice Etico e Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza commesse da soggetti diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti coloro (di seguito, denominati “Terzi Destinatari”) che sono tenuti al rispetto del Modello 231 e Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per conto della Fondazione. In generale, tutti coloro che sono legati da un rapporto obbligatorio di *facere* verso la Fondazione.

Tali soggetti hanno convenzionalmente accettato di rispettare i principi del D.Lgs 231/01 ed il Modello, mediante la sottoscrizione delle “clausole contrattuali 231” inserite nei contratti che regolano i rapporti con la Fondazione. La condotta di tali soggetti può, infatti, integrare la responsabilità da reato della Fondazione, perché l’attività dei terzi è destinata a riversare i suoi effetti nella sfera giuridica della Fondazione.

Nell'ambito di tale categoria possono quindi farsi rientrare i seguenti soggetti:

- tutti coloro che intrattengono con la Fondazione un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto e le altre tipologie di lavoro coordinato, i consulenti, i lavoratori in somministrazione, i lavoratori di imprese appaltatrici);
- i collaboratori/professionisti a qualsiasi titolo (ad es., l'avvocato, il commercialista);
- i soggetti cui sono assegnate, o comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., il medico competente, i responsabili e gli addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, se estranei alla Fondazione);
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Fondazione;
- i fornitori, gli appaltatori ed i partner.

3. INDIVIDUAZIONE DELLE CONDOTTE RILEVANTI.

Ai fini del Sistema Disciplinare (e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva applicabile), sono suscettibili di sanzione disciplinare innanzitutto le violazioni del Modello Organizzativo 231, del Codice Etico, dei protocolli e delle procedure ivi richiamate e/o le violazioni dei principi del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, da intendersi come tutte quelle condotte, commissive od omissive, idonee a ledere l'efficacia del Modello e del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, quali strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati presi in considerazione nel D. Lgs. 231/2001 e dal codice penale, libro II, Capo I richiamati dal Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Inoltre, a seguito dell'entrata in vigore della **Legge 30 novembre 2017, n. 179**, "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" ed in linea con quanto previsto nella procedura "*Whistleblowing Policy*" e nel Modulo "*Segnalazioni di illeciti – whistleblower*", il presente sistema disciplinare prevede nuove specifiche sanzioni nei confronti di chi viola le misure poste a tutela del segnalante (cioè colui che segnala violazioni del Modello, del Codice Etico, dei protocolli e delle procedure ivi richiamate, ovvero del Piano triennale della Prevenzione della corruzione e trasparenza), nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate (art. 6, co. 2 bis. Lett. d) D.lgs n. 231/2001).

Giova, ai fini della presente trattazione, dare altresì conto delle previsioni contenute nel CCNL Teatri relativa ai "Provvedimenti Disciplinari", come descritte all'art. 35, in cui si prevede che:

Art. 35 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Il lavoratore è tenuto alla stretta osservanza dei doveri a lui derivanti dal rapporto di lavoro e dalle

mansioni affidategli. È tenuto inoltre ad osservare il presente contratto ed i regolamenti aziendali, ove esistenti, che non siano in contrasto con esso.

Le infrazioni del lavoratore alle norme del presente contratto ed a quelle aziendali potranno dal luogo, a seconda della gravità della mancanza, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione base;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;
- 5) licenziamento con preavviso
- 6) licenziamento senza preavviso

Il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto per lievi mancanze nell'adempimento della prestazione lavorativa.

Il provvedimento di cui al punto 3) sarà inflitto al lavoratore:

- a) per recidiva nelle mancanze previste nel precedente comma per almeno tre volte nell'arco dei diciotto mesi precedenti all'ultima infrazione;
- b) che non si presenti al lavoro o abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non comunichi l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo quanto previsto dall'art. 24, salvo il caso di giustificato inadempimento;
- c) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda senza giustificato motivo;
- d) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
- e) per il mancato rispetto del divieto di fumare laddove questo esista e sia specificamente indicato;
- f) che rechi offesa ai compagni di lavoro o, in genere, al personale addetto al locale;
- g) che sia trovato addormentato;
- h) che introduca bevande alcoliche nel locale senza il permesso della direzione aziendale;
- i) che dia disposizioni contrastanti con quelle impartite dalla direzione aziendale;
- j) per inosservanza delle disposizioni aziendali in materia di prevenzione infortuni e sicurezza del lavoro
- k) per comprovare mancanze nell'adempimento della prestazione lavorativa o per violazioni del dovere di corretto comportamento di gravità maggiore rispetto a quelle per cui è prevista l'applicazione del rimprovero verbale o scritto e di gravità minore rispetto a quelle cui si applica la sanzione di cui al punto 4)

il provvedimento di cui al punto 4) sarà inflitto al lavoratore:

- a) che sia recidivo per almeno due volte in una delle mancanze indicate ai punti b), c), d), e), f), g),
- h) del 4° comma del presente articolo, che abbia già dato luogo alla sanzione della multa nei 12

mesi precedenti;

- b) che compia qualunque atto che porti grave pregiudizio alla disciplina o al normale andamento del lavoro;
- c) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di droghe;
- d) per assenza ingiustificata fino a tre giorni consecutivi.

Può essere licenziato con preavviso il dipendente:

- a) che sia recidivo per almeno due volte nella stessa mancanza che abbia già dato luogo alla sanzione della sospensione;
- b) per assenza ingiustificata protrattasi oltre tre giorni consecutivi;
- c) per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Il licenziamento senza preavviso può essere adottato, oltre che nel caso di mancanze tanto gravi da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro, nel caso di recidiva nelle mancanze per le quali è previsto il licenziamento con preavviso e nel caso di mancanze che rechino grave pregiudizio alla sicurezza del locale o nei confronti di chi fumi sul palcoscenico e annessi.

*

Tanto sopra osservato per completezza di informazione, ritenendo di dover dare attuazione (anche in un settore punitivo privato) al principio costituzionale di sufficiente determinatezza nella individuazione delle condotte sanzionabili e all'esigenza di proporzionalità della sanzione (che tenga conto degli elementi o delle circostanze che connotano le fattispecie concrete), nel presente Codice Sanzionatorio si è proceduto ad una definizione delle possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1. Mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello 231, del Codice Etico e dal Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nonché il mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV e/o del RPCT, relativi ai processi valutati 'sensibili' nel *risk assessment*;
2. Mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello 231, del Codice Etico e dal Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nonché il mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV e/o del RPCT con condotte che concretamente siano tali da costituire atti preparatori, non ancora integranti la fattispecie del tentativo di commissione di reati presupposto, previsti dalla normativa di cui al D. Lgs. n. 231/01 e in materia di delitti contro la pubblica amministrazione;
3. Mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello 231, del Codice Etico e dal Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nonché il mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV e/o dal RPCT, con

condotte che concretamente siano tali da integrare la fattispecie del tentativo (art. 56 c.p.; art 26 D. Lgs. n. 231/01) di commissione di uno dei reati presupposto previsti dalla normativa di cui al D. Lgs. n. 231/01 e in materia di delitti contro la pubblica amministrazione;

4. Mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello 231, del Codice Etico, dal Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nonché il mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV e/o del RPCT con condotte che concretamente integrino la commissione di uno dei reati presupposto, previsti dalla normativa di cui al D. Lgs n. 231/01 e in materia di delitti contro la pubblica amministrazione.
5. Violazione, ai sensi della L. n. 179/2017, delle misure poste a tutela del segnalante (es: ritorsioni nei confronti del dipendente che segnala violazioni del Modello) ovvero l'esecuzione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano poi infondate (art. 6, comma 2. *bis*, lett. d), D.lgs. 231/01).

4. LE SANZIONI: CRITERI APPLICATIVI E TIPOLOGIA

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni disciplinate nel paragrafo 5, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva.

In ogni caso, l'individuazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza, sulla base degli elementi e delle circostanze di seguito esposte.

L'applicazione delle sanzioni non pregiudica il diritto della Fondazione di agire nei confronti del soggetto responsabile, al fine di ottenere in sede giudiziale il risarcimento di tutti i danni eventualmente patiti.

Le sanzioni dovranno essere graduate in base alla gravità della condotta rilevante, tenendo conto dei seguenti criteri:

- L'intensità della volontarietà (dolo) della condotta od il grado della negligenza, imprudenza od imperizia, evidenziata dalla condotta colposa.
- La maggiore o minore divergenza rispetto alla condotta doverosa.
- Il pregresso comportamento del soggetto, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari.
- L'entità del pericolo e/o delle conseguenze provocati dalla violazione.
- La posizione e le mansioni svolte dal soggetto.
- Le circostanze, i motivi, il tempo, il luogo e il contesto in cui è stata posta in essere la violazione;
- L'eventuale commissione di più violazioni, mediante la stessa condotta; oppure la reiterazione della medesima violazione

- Il comportamento susseguente al fatto.

Con riferimento alle condotte meno gravi, la Fondazione potrà non applicare la sanzione disciplinare, con conseguente dichiarazione di estinzione dell'illecito contestato, laddove l'incolpato abbia posto in essere tempestive ed efficaci condotte riparatorie rispetto alla violazione commessa, oltretutto nei casi ritenuti di particolare tenuità, come descritti dall'art. 131 bis del codice penale.

4.1 Le sanzioni nei confronti degli Amministratori, dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Nei confronti dei soggetti sopra indicati, possono essere applicate le seguenti sanzioni disciplinari:

- Ammonizione scritta, per le condotte di cui al n. 1 del paragrafo 3.
- Diffida al puntuale rispetto del Modello 231 e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, per le condotte di cui ai nn. 1 e 2 del paragrafo 3.
- Revoca dall'incarico, per le condotte di cui ai nn. 3 e 4 del paragrafo 3.

Per quanto attiene alla normativa in tema di *whistleblowing*:

- Nel caso vi sia una segnalazione, che si rivela infondata, effettuata con dolo o colpa grave, da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione, da un membro dell'OdV e/o dal RPCT, sarà applicata la sanzione disciplinare **della sospensione dall'incarico** (in caso di colpa grave) e **di revoca dall'incarico** (in caso di dolo).
- Nel caso di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, all'Amministratore (o agli altri soggetti responsabili) sarà applicata la sanzione disciplinare della **sospensione dall'incarico** e nei casi più gravi, la **revoca dall'incarico**.

Peraltro, qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Fondazione da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i dirigenti 'apicali' o per i dipendenti. In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, per giustificato motivo o giusta causa, dovrà disporsi anche la revoca dall'incarico di amministratore.

4.2 Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti 'Apicali' e degli altri soggetti 'Apicali'

Laddove le condotte descritte al paragrafo 3 siano commesse da parte di un Dirigente Apicale o da altri soggetti Apicali, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- Richiamo verbale, per le condotte di cui al n. 1 del paragrafo 3.
- Richiamo scritto o multa fino alla misura massima prevista dal CCNL di riferimento, per le condotte di cui al nn. 1 e 2 del paragrafo 3.

- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino alla misura massima prevista dal CCNL, per le condotte di cui ai nn. 2 e 3 del paragrafo 3;
- Licenziamento per giustificato motivo soggettivo, con diritto al preavviso, per le condotte di cui al n. 3 del paragrafo 3;
- Licenziamento per giusta causa, senza preavviso, per le condotte di cui al n. 4 del paragrafo 3, e, comunque, nelle ipotesi, anche non tipizzate, in cui venga meno il rapporto fiduciario.

Si precisa che per i dipendenti della Fondazione aventi qualifica di ‘dirigente’ costituisce altresì grave violazione delle prescrizioni del Modello, ai fini dell’individuazione della sanzione:

- L’inosservanza dell’obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso.
- L’inosservanza dell’obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Fondazione da un vincolo di subordinazione (ad es., consulenti, collaboratori esterni, etc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del ‘dirigente’, ai sensi dell’art. 5 comma 1 lett. b) del D. Lgs. 231/01.

4.3 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti non apicali

Le sanzioni di seguito indicate si applicano nei confronti di quadri, impiegati ed operai alle dipendenze della Fondazione, che pongano in essere le condotte di cui al paragrafo 3.

Sono applicabili le seguenti sanzioni (nel rispetto di quanto previsto dal **CCNL applicato in azienda: “CCNL Teatri”**).

- a) Rimprovero verbale, nel caso in cui il lavoratore violi i principi di cui al n. 1, del paragrafo 3;
- b) Rimprovero scritto o multa fino alla misura massima prevista dai CCNL di riferimento, nel caso in cui il lavoratore sia recidivo rispetto a quanto previsto *sub a* e nelle ipotesi di cui al n. 2 del paragrafo 3;
- c) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dai CCNL di riferimento, nel caso in cui il lavoratore sia recidivo rispetto alle condotte *sub b*) o per le condotte di cui al n. 3 del paragrafo 3;
- d) Licenziamento disciplinare, con o senza preavviso, per le condotte di cui ai n. 3 e 4 del paragrafo 3.

Per quanto attiene alla normativa in tema di *whistleblowing*:

- Nel caso di segnalazione, che si riveli infondata, effettuata da un lavoratore dipendente con colpa grave, sarà applicata la sanzione della **sospensione dal lavoro e/o dalla retribuzione** per il periodo massimo previsto dal CCNL applicato;
- Nel caso di segnalazione, che si riveli infondata, effettuata da un lavoratore dipendente con dolo, sarà applicata la sanzione del **licenziamento disciplinare**.

* * *

Con riferimento al rischio di commissione dei **reati in violazione della normativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, previsti dall'art. 25 septies del Decreto** (in ossequio anche a quanto stabilito dalla Circolare del Ministero del Lavoro del 11 Luglio 2011 n. 15816, avente ad oggetto “*Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 D.Lgs. 81/2008*”), si è ritenuto opportuno introdurre una disciplina aggiuntiva, con l’indicazione delle possibili violazioni, graduate in ordine crescente di gravità:

1. Il dipendente incorre nella sanzione dell’ammonizione scritta, nel caso in cui la sua condotta comporti la violazione di una norma prevenzionistica aziendale o prevista dalla legge, che comporti il determinarsi di una situazione di pericolo per l’integrità fisica di una o più persone, compreso l’autore della violazione.
2. Il dipendente incorre nella sanzione della multa fino alla misura massima consentita dai CCNL di riferimento in caso di recidiva rispetto alla condotta sub. 1), ovvero qualora la sua condotta cagioni una lesione all’integrità fisica di una o più persone, compreso l’autore della violazione.
3. Il dipendente incorre nella sanzione della sospensione dal lavoro fino al massimo consentito dai CCNL di riferimento, nel caso in cui la sua condotta cagioni una lesione, qualificabile come “grave” (ex art. 583, comma 1 c.p.), all’integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l’autore dell’infrazione.
4. Il dipendente incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa, nel caso in cui la sua condotta cagioni una lesione, qualificabile come “gravissima” (ex art. 583, comma 2 cod. pen.) all’integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l’autore dell’infrazione, ovvero la morte di uno o più soggetti.

4.4 Le sanzioni nei confronti dei terzi destinatari.

L’inosservanza delle procedure indicate nel Modello e dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico, da parte di collaboratori, consulenti, fornitori, appaltatori ed altri soggetti terzi in rapporti contrattuali con la Fondazione, possono determinare l’applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) Diffida al puntuale rispetto del Modello e/o al Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per le condotte di cui al n. 1 del paragrafo 3;
- b) Applicazione di una penale, convenzionalmente prevista fino al 15 % del corrispettivo previsto in favore del terzo destinatario e/o sospensione dell'esecuzione del contratto per le condotte di cui al n. 2 del paragrafo 3;
- c) Risoluzione del rapporto negoziale con la Fondazione (avvalendosi della clausola risolutiva espressa contenuta nel contratto), per le violazioni di cui ai nn. 3 e 4 del paragrafo 3.

Conseguentemente, al momento della stipula di contratti di fornitura, di acquisto di beni, appalto di servizi e lavori, incarichi di consulenza, di collaborazione, di agenzia, distribuzione o rappresentanza commerciale, ecc., verranno predisposte apposite clausole, con le quali il terzo – nei rapporti con la Fondazione – si obbliga a rispettare i principi e le prescrizioni descritte nel Modello 231, nel Codice Etico e ai principi del Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza adottato dalla Fondazione, nonché ad adottare, per quanto di propria competenza, procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto Legislativo n 231/2001 e la commissione di reati contro la pubblica amministrazione previsti dal codice penale.

L'inadempimento di tali obblighi, rappresentando una violazione grave ed essenziale, darà alla Fondazione il diritto di sospendere l'esecuzione del contratto, nonché di recedere unilateralmente dallo stesso o di considerarlo comunque risolto, fermo restando il dovere del terzo di risarcire i danni subiti dalla Fondazione stessa.

È sempre fatta salva la facoltà per la Fondazione di richiedere il risarcimento del danno subito in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione alla Fondazione in sede giurisdizionale, delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/01.

4.5 Clausola Finale.

In ogni caso, il soggetto destinatario del procedimento disciplinare, chiunque esso sia (ivi incluso il terzo) può incorrere nella sanzione della sospensione dal servizio o dalla attività per un dato termine, entro il quale sarà tenuto ad eliminare e/o rimediare la violazione contestatagli. In mancanza, troverà applicazione la sanzione prevista per la condotta rilevata.

5. COORDINAMENTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE CONTRATTUALE E IL PRESENTE PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti, da parte dei Soggetti destinatari di cui al paragrafo 2, integranti condotte rilevanti ai sensi del paragrafo 3, deve darne tempestiva comunicazione all'OdV e/o al RPCT, ciascuno per quanto di competenza.

L'informazione all'OdV e/ al RPCT proveniente dalla competente Funzione aziendale non preclude la possibilità, da parte della stessa, di azionare il procedimento disciplinare in via autonoma, in relazione al principio di tempestività della contestazione, come di seguito specificato.

Infatti, nel caso in cui il comportamento riguardi personale dipendente, compresi dirigenti anche apicali (di seguito indicati genericamente come "dipendenti"), la presente procedura disciplinare non deve porsi in conflitto con il principio di tempestività della contestazione e con le previsioni in termini procedurali di cui agli applicati contratti collettivi (in caso contrario si avrebbe una sostanziale inefficacia del sistema sanzionatorio, stante la nullità della sanzione disciplinare in caso di intempestiva comunicazione e di superamento dei termini per l'irrogazione della stessa, come previsto dal contratto collettivo applicato nell'impresa.)

L'organo amministrativo (ovvero il soggetto da questi delegato) dovrà trasmettere all'OdV e/o al RPCT, ciascuno per quanto di competenza, una dettagliata informativa sui fatti, con la relativa documentazione a supporto. Dovrà inoltre indicare il termine entro il quale l'OdV e/o il RPCT saranno tenuti a presentare le loro conclusioni, al fine di non compromettere l'esito dell'eventuale procedimento disciplinare.

A seguito di tale informativa, l'OdV e/o il RPCT svolgeranno la loro attività istruttoria, al cui esito formuleranno una relazione "di indagini preliminari" contenente la propria proposta di sanzione o di archiviazione rispetto al caso concreto; in ogni caso, l'OdV e/o il RPCT, ciascuno per quanto di competenza, dovranno trasmettere la propria relazione nei termini indicati nella informativa ricevuta dalla Funzione aziendale e, comunque, non oltre 15 giorni dal ricevimento della suddetta relazione, salvo il caso di particolare complessità del procedimento istruttorio.

In assenza di tempestivo riscontro, gli Organi aziendali competenti potranno dare corso al procedimento nei confronti dell'incolpato, con l'eventuale applicazione della sanzione ritenuta congrua.

L'OdV e/o il RPCT dovranno essere informati circa l'esito del procedimento.

Qualora la procedura sopra descritta non venga in tutto o in parte rispettata, l'OdV e/o il RPCT proporranno che sia avviato un procedimento disciplinare, costituendo il mancato rispetto della procedura ipotesi di condotta rilevante ai sensi del paragrafo 3.

6. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

In premessa, giova ricordare che le segnalazioni di “non conformità” poste in essere dai Soggetti Destinatari (meglio descritti al paragrafo 2), che integrano una delle condotte rilevanti (meglio descritte al paragrafo 3), sono vagliate dall’Organismo di Vigilanza e/o dal RPCT, per quanto di rispettiva competenza, che svolgeranno ogni opportuno accertamento per valutarne la fondatezza.

Laddove la segnalazione o l’informativa risultasse infondata, l’Organismo di Vigilanza e/o il RPCT procederanno all’archiviazione della pratica.

Nel caso in cui, ad esito dell’attività istruttoria, la segnalazione o l’informativa risultasse fondata, ma di particolare tenuità, ex art. 131 bis c.p., l’Organismo di Vigilanza e/o il RPCT, per quanto di rispettiva competenza, potranno comunque proporre alla competente Funzione aziendale l’archiviazione della pratica.

Laddove invece l’Organismo di Vigilanza e/o il RPCT ne verifichino la fondatezza, il procedimento avrà seguito, con la successiva fase del procedimento disciplinare a cura della competente Funzione aziendale.

Con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, il procedimento nella sua interezza si compone delle seguenti fasi:

- a) Fase delle indagini di competenza dell’OdV e/o del RPCT;
- b) Fase della contestazione di competenza del Consiglio di Amministrazione (o di un suo delegato);
- c) Fase del contraddittorio e di istruttoria di competenza del Consiglio di Amministrazione (o di un suo delegato);
- d) Fase della decisione di competenza del Consiglio di Amministrazione (o di un suo delegato), escluso il soggetto destinatario della contestazione, quando giudicato è un membro del Consiglio di Amministrazione.

6.1. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori, dei membri dell’Organismo di Vigilanza e del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Qualora l’OdV e/o il RPCT riscontri una condotta di cui al paragrafo 3 commessa da un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, il quale non sia legato alla Fondazione da un rapporto di lavoro subordinato, trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione “di indagini preliminari” avente il seguente contenuto:

- la descrizione della condotta da contestare;

- l'indicazione delle previsioni del Modello 231, del Codice Etico e/o del Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto incolpato della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una proposta di provvedimento (sanzione adeguata al caso concreto; archiviazione della pratica).

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato nei confronti dell'incolpato senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo invitato a rendere le proprie giustificazioni entro il termine di 8 giorni dal ricevimento della missiva, altresì convocandolo per essere sentito a sua difesa. Entro quindici giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV e/o del RPCT, il Consiglio di Amministrazione (o un suo delegato) convoca il soggetto incolpato.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione specifica della condotta contestata e delle previsioni che si assumono violate;
- indicare la data dell'audizione, con avviso all'interessato della facoltà di formulare deduzioni difensive.

La convocazione deve essere sottoscritta dall'Organo Amministrativo (o dal soggetto espressamente delegato a tale scopo dall'Organo Amministrativo).

In occasione dell'adunanza, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV e/o il RPCT, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni difensive, nonché gli ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Organo Amministrativo, sulla scorta degli elementi acquisiti, assumere la decisione, con eventuale determinazione della sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV e/o dal RPCT.

La delibera di irrogazione della sanzione disciplinare viene comunicata per iscritto all'interessato, nonché all'OdV e/o al RPCT per conoscenza.

L'eventuale irrogazione della sanzione dovrà essere applicata entro e non oltre i 15 giorni successivi alla presentazione, verbale o scritta, delle giustificazioni da parte del lavoratore, o successivi alla data indicata per l'audizione dell'incolpato, in caso di ingiustificata presentazione e di mancata presentazione delle giustificazioni scritte.

Nel caso in cui il soggetto incolpato sia un Amministratore legato alla Fondazione da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto per i Dirigenti apicali.

Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, l'Organo Amministrativo revoca l'incarico.

Qualora sia incolpato un membro dell'OdV o il RPCT, si applicherà la procedura prevista nel presente capitolo per le contestazioni nei confronti degli Amministratori e la decisione sarà assunta dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione.

6.2. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dirigenti 'Apicali', degli altri soggetti 'Apicali' e dei dipendenti della Fondazione

Qualora l'OdV e/o il RPCT, conclusa la fase di istruttoria, accerti che si sia verificata una violazione del Modello o del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza da parte di un Dipendente Apicale, procederà a trasmettere al Consiglio di Amministrazione la propria relazione "di indagini preliminari" per i conseguenti provvedimenti (per la richiesta di archiviazione o per la contestazione e l'eventuale irrogazione della sanzione nei confronti del lavoratore), nel rispetto delle prescrizioni previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché del contratto collettivo applicato.

In particolare, l'OdV e/ il RPCT trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione "di indagine preliminare" scritta contenente:

- la descrizione della condotta da contestare;
- l'indicazione delle previsioni del Modello 231, del Codice Etico e/o del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 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;
- una propria proposta di provvedimento, ossia la proposta di archiviazione della pratica o di avvio del procedimento con l'identificazione della sanzione rispetto al caso concreto da applicarsi, qualora nel corso del procedimento disciplinare i fatti contestati risultassero confermati.

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato nei confronti dell'incolpato senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo invitato a rendere le proprie giustificazioni scritte entro il termine di 8 giorni dal ricevimento della missiva, altresì convocandolo per essere sentito a sua difesa.

Entro quindici giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV e/o del RPCT, il Consiglio di Amministrazione (o un suo delegato) convoca il soggetto incolpato.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione specifica della condotta contestata e delle previsioni che si assumono violate;
- indicare la data dell'audizione, con avviso all'interessato della facoltà di formulare deduzioni difensive.

La convocazione deve essere sottoscritta dall'Organo Amministrativo (o dal soggetto espressamente delegato a tale scopo dall'Organo Amministrativo).

In occasione dell'adunanza, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV e/o il RPCT, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni difensive, nonché gli ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Organo Amministrativo, sulla scorta degli elementi acquisiti, assume la decisione, con eventuale determinazione della sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV e/o dal RPCT.

La delibera di irrogazione della sanzione disciplinare viene comunicata per iscritto all'interessato, nonché all'OdV e/o al RPCT per conoscenza.

L'eventuale irrogazione della sanzione dovrà essere applicata entro e non oltre i 15 giorni successivi alla presentazione, verbale o scritta, delle giustificazioni da parte del lavoratore, o successivi alla data indicata per l'audizione dell'incolpato, in caso di ingiustificata presentazione e di mancata presentazione delle giustificazioni scritte.

Qualora i dirigenti/dipendenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Fondazione, l'applicazione di una sanzione più grave del rimprovero verbale può comportare la revoca immediata della procura stessa, ovvero la temporanea sospensione della sua efficacia.

Al termine della procedura, il Consiglio di Amministrazione provvede a dare compiuta informativa sulle decisioni assunte all'OdV.

6.3 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari (es. Consulenti, Fornitori, Appaltatori, Collaboratori, Procuratori)

Qualora riscontri la violazione del Modello, del Codice Etico o del Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza da parte di un Terzo Destinatario, l'Organismo di Vigilanza e/o il RPCT, per quanto di rispettiva competenza, trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione "di indagine preliminare" scritta contenente:

- la descrizione della condotta da constatare;
- l'indicazione delle previsioni del Modello, del Codice Etico e/o del Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 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;
- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto (fra quelle indicate al paragrafo 4.4.).

Il Consiglio di Amministrazione invia al soggetto interessato una prima comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello o del Codice Etico che si ritengono violate, nonché il rimedio contrattualmente previsto e applicabile.

Il terzo Destinatario ha la facoltà di presentare proprie controdeduzioni/giustificazioni scritte entro il termine di 8 giorni dal ricevimento della missiva. L'organo amministrativo, se valuterà negativamente le stesse, si pronuncerà in ordine all'applicazione della sanzione.

Al termine della procedura, il Consiglio di Amministrazione provvede a dare compiuta informativa sulle decisioni assunte all'OdV e/o al RPCT.

7. ONERI DI COMUNICAZIONE

Il Sistema Disciplinare deve essere portato a conoscenza di tutto il personale della Fondazione e dei terzi a cura della Fondazione mediante affissione di una copia nelle bacheche aziendali, in luogo accessibile a tutti e sul sito Intranet aziendale.

I terzi che desiderino ricevere una copia cartacea del presente Sistema Disciplinare possono effettuare richiesta alla Fondazione, all'Organismo di Vigilanza o al Responsabile della prevenzione della Corruzione e Trasparenza della Fondazione.

8. MODIFICHE DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Tutte le modifiche al presente sistema sanzionatorio dovranno essere adottate dal Consiglio di Amministrazione, previa acquisizione del parere da parte dell'OdV e del RPCT.

Le modifiche dovranno essere portate a conoscenza a tutti i soggetti destinatari dell'applicazione delle disposizioni in esso contenute anche attraverso la diffusione via email e/o la pubblicazione sul sito internet aziendale e/o nella bacheca aziendale e/o comunque con altro mezzo ritenuto idoneo, purché in grado di assicurarne la conoscenza.