



CODICE DISCIPLINARE

relativo al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

(adottato dal Consiglio di Amministrazione del 6 dicembre 2018)

	Pag.
1. Introduzione	4
1.1. Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001	4
1.2. Il Modello adottato dalla Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza Forense	4
1.3. Il Codice Disciplinare della Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza Forense	4
1.4. Diffusione del Codice Disciplinare	5
2. I soggetti destinatari	6
2.1. Il Presidente, gli Amministratori, i Sindaci, i Delegati ed i soggetti che operano per la Società di revisione	6
2.2. Gli altri soggetti in posizione apicale	7
2.3. I dipendenti	7
2.4. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello	7
2.5. Soggetti non tenuti al rispetto del Modello	8
3. Le condotte rilevanti	8
4. Graduazione delle violazioni al Modello	8
5. Le sanzioni	9
5.1. Le sanzioni nei confronti del Presidente, degli Amministratori, dei Sindaci, dei Delegati e del Revisore	10

5.2. Le sanzioni nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza ex art. 6 D. Lgs. 231/2001	11
5.3. Le sanzioni nei confronti del Direttore Generale, dei Dirigenti e degli altri soggetti apicali	11
5.4. Le sanzioni nei confronti dei dipendenti	12
5.5. Le sanzioni nei confronti dei terzi destinatari	13
6. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni	14
6.1 Il procedimento nei confronti del Presidente, degli Amministratori, dei Sindaci, dei Delegati e del Revisore	14
6.2 Il procedimento nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	15
6.3 Il procedimento nei confronti del direttore Generale, dei Dirigenti e degli altri soggetti apicali	17
6.4 Il procedimento nei confronti dei dipendenti	18
6.5 Il procedimento nei confronti dei terzi destinatari	19

1. Introduzione

1.1. Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, per brevità, “Decreto”) ha introdotto nell’ordinamento il principio della responsabilità amministrativa degli enti (enti forniti di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica, con espressa esclusione dello Stato, degli enti pubblici non economici e degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale) per i reati commessi nel loro interesse ed a loro vantaggio dai soggetti indicati nell’art. 5 del decreto medesimo (soggetti apicali e soggetti in posizione subordinata).

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono che gli enti siano esonerati dalla responsabilità amministrativa qualora abbiano adottato un idoneo Modello organizzativo e di gestione (di seguito, per brevità, Modello) correlato con un Codice disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e nel Codice etico.

La definizione di misure disciplinari, applicabili in caso di violazione delle regole previste dal Modello, è essenziale al fine di rendere efficiente l’azione di controllo dell’Organismo di Vigilanza nonchè garantire la puntuale applicazione della normativa di legge.

1.2. Il Modello adottato dalla Cassa Nazionale di Previdenza ed Assistenza Forense

In conformità alle previsioni del Decreto, il Consiglio di Amministrazione della Cassa, nella seduta del 19 dicembre 2012, ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

1.3. Il Codice disciplinare della Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza Forense

La Cassa ha adottato il presente Codice disciplinare, idoneo a sanzionare i comportamenti in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e di Condotta di cui fa parte integrante.

Il presente Codice disciplinare, inoltre, si inquadra nell’ambito dei più generali obblighi previsti dal Codice Civile di diligenza ed obbedienza del lavoratore nonchè dei poteri del datore di lavoro di predisporre ed attuare appositi strumenti di tipo disciplinare. Il Codice disciplinare opera nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, ove applicabili, le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e quelle previste nella contrattazione collettiva, in aggiunta alle norme di legge o di regolamento vigenti e ad integrazione delle altre norme interne, anche di natura disciplinare.

Sono oggetto di sanzione le violazioni del Modello commesse sia dai soggetti in posizione apicale (in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente) e dai componenti del Comitato dei Delegati, che le violazioni commesse dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, ovvero da soggetti operanti in nome e per conto della Cassa.

L'applicazione del Codice disciplinare presuppone la semplice violazione delle regole del Modello o del Codice Etico e opera indipendentemente dall'esistenza di fattispecie di reato, dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Il Codice disciplinare prevede la graduazione delle sanzioni applicabili in relazione alla gravità dei comportamenti, delle violazioni e/o dei reati nel rispetto del principio di proporzionalità.

Il Modello adottato costituisce parte integrante della normativa interna. Le violazioni delle regole contenute nel Modello e nel Codice Etico costituiscono illecito disciplinare.

Le previsioni contenute nel Codice disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale, qualora ciò sia previsto da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva.

Per tutto quanto non previsto nel Codice disciplinare troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione, inclusa quella collettiva.

L'Organismo di Vigilanza, la Direzione Generale e il servizio Risorse Umane vigilano sull'applicazione del presente Codice, ognuno per quanto di propria competenza.

1.4. Diffusione del Codice Disciplinare

La Cassa assicura:

- la diffusione del presente Codice, anche mediante la pubblicazione sul sito istituzionale e intranet aziendale;
- la predisposizione di strumenti conoscitivi, esplicativi, di informazione e sensibilizzazione con riferimento ai contenuti del Codice;

- lo svolgimento di periodiche verifiche allo scopo di monitorare l'osservanza delle disposizioni contenute nel Codice;
- il costante aggiornamento del Codice in relazione all'evoluzione ed alle modifiche dell'attività della Cassa, ad eventuali mutamenti nella sua struttura organizzativa o gestionale, nonché in rapporto alle tipologie di violazioni riscontrate nell'ambito dell'attività di vigilanza.

Nel rapporto contrattuale la Cassa si impegna a richiedere ai terzi contraenti il rispetto delle disposizioni del Modello, del Codice etico nonché del presente Codice, con espresso richiamo in ciascun contratto.

Nell'ambito dei rapporti con i terzi, la Cassa è tenuta:

- ad informare previamente i destinatari circa gli impegni e gli obblighi previsti nel Modello, nel Codice etico e nel presente Codice disciplinare ed a richiederne l'osservanza;
- a non instaurare, né proseguire, rapporti contrattuali con chiunque non osservi le disposizioni del Modello, del Codice etico e del presente Codice disciplinare.

In particolare nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali con i Terzi destinatari ove possibile sono inserite apposite clausole volte a confermare l'obbligo al rispetto del presente Codice e del Modello, che devono essere qualificate come essenziali ai sensi dell'art. 1456 c.c.

2. I soggetti destinatari

L'art. 7, IV comma, lett. b) del Decreto prescrive, al fine di garantire l'applicazione del Modello, l'adozione di un idoneo Codice disciplinare che sanzioni le violazioni delle disposizioni previste nel Modello e nel Codice Etico.

2.1 Il Presidente, gli Amministratori, i Sindaci, i Delegati ed i soggetti che operano per la Società di revisione

Ai sensi dell'art. 5, lett. a), del Decreto, l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da persone *“che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo”* dell'Ente.

In particolare, per la violazione delle disposizioni previste dal Modello e dal Codice etico, sono passibili delle sanzioni previste nel Codice disciplinare i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché i Delegati.

Ad essi sono equiparati, ai fini del predetto Codice, in considerazione dell'attività svolta, i membri della Società incaricata della revisione, cui la Cassa ha demandato il compito di curare il controllo contabile.

2.2. Gli altri soggetti in posizione apicale

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto vanno ricompresi nel novero dei soggetti apicali il Direttore Generale, il Vice Direttore ove nominato, i Dirigenti nonché i Responsabili di funzione assegnata dalla Cassa.

2.3. I dipendenti

A norma dell'art. 5, lett. b), del Decreto, la Cassa è responsabile anche qualora vengano commessi reati nel suo interesse o a suo vantaggio da *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”*.

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti della Cassa, indipendentemente dal tipo di contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (ad es. quadri, impiegati, commessi, lavoratori a tempo determinato, ecc.).

2.4. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente Codice disciplinare ha la funzione di sanzionare le violazioni del Modello e del Codice Etico commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti coloro che sono comunque tenuti al rispetto del Modello e del Codice Etico in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura ed alla organizzazione della Cassa, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente per la Cassa.

Nell'ambito di tale categoria rientrano tutti coloro che intrattengono con la Cassa un rapporto di lavoro diverso da quelli di natura subordinata, i collaboratori a qualsiasi titolo, i procuratori, **gli** agenti, i contraenti, i tirocinanti, gli stagisti e tutti coloro che agiscono in nome della Cassa.

2.5. Soggetti non tenuti al rispetto del Modello

Le sanzioni contenute nel presente Codice disciplinare non si applicano agli iscritti alla Cassa né ai soggetti portatori di interessi nei confronti della Cassa stessa in quanto non tenuti al rispetto al Modello.

3. Le condotte rilevanti

Ai fini del presente Codice Disciplinare e nel rispetto della contrattazione collettiva, costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive od omissive (anche colpose), idonee a lederne l'efficacia.

4. Graduazione delle violazioni al Modello

Al fine di individuare le sanzioni applicabili, vengono definite le violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 1) violazione dei principi generali del Codice etico; violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree indicate nel Modello come 'strumentali'; violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello configurabili come mancanze lievi, e sempre che non si ricorra in una delle violazioni previste di seguito;
- 2) violazione di disposizioni e norme di condotta previste dal Codice etico; violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree 'a rischio di reato' o alle 'attività sensibili' indicate nel Modello; violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello configurabili come mancanze più gravi se da esse non deriva pregiudizio alla normale attività dell'Ente; violazioni di cui al punto 1 se recidivanti, e sempre che non si ricorra in una delle violazioni previste di seguito;
- 3) violazioni idonee ad integrare l'elemento oggettivo di uno dei reati suscettibili di fondare, secondo quanto previsto nel Decreto, la responsabilità dell'Ente; violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello che determinino un danno patrimoniale all'Ente o espongano lo stesso ad una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni aziendali; atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di coloro che abbiano effettuato segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, e/o violazioni del Modello, per ragioni direttamente o indirettamente collegate alla segnalazione stessa; violazioni degli obblighi di riservatezza dell'identità

del segnalante di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, e/o violazioni del Modello; segnalazioni fatte con lo scopo di danneggiare il soggetto segnalato, che si rivelino palesemente infondate, se effettuate con colpa grave del segnalante;

- 4) violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati idonei a fondare, secondo quanto previsto nel Decreto, la responsabilità dell'Ente o comunque idonee ad ingenerare il pericolo che sia contestata la responsabilità dell'Ente ai sensi del Decreto; provvedimenti di licenziamento nei confronti di chi abbia effettuato segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, e/o violazioni del Modello, per ragioni direttamente o indirettamente collegate alla segnalazione stessa; violazioni degli obblighi di riservatezza dell'identità del segnalante di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, e/o violazioni del Modello, che abbiano comportato pregiudizi gravi al segnalante; segnalazioni fatte con lo scopo di danneggiare il soggetto segnalato, che si rivelino palesemente infondate, se effettuate con dolo del segnalante; violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Con riferimento alle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e/o alle segnalazioni di violazioni del Modello, ai sensi dell'art. 6, comma 2 ter e quater del Decreto:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

5. Le sanzioni

L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza.

La sanzione dovrà essere graduata sulla base dei seguenti elementi:

- la tipologia della violazione compiuta;
- la rilevanza degli obblighi violati, il grado del pericolo e o l'entità del danno arrecato all'Ente, agli utenti o a terzi;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- l'intensità dell'elemento intenzionale;
- il grado e la tipologia della colpa (negligenza, imprudenza, imperizia), tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione devono, altresì, essere considerati i seguenti elementi:

- la commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso verrà applicata la sanzione prevista per la violazione più grave, se le dette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità;
- il concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- la recidiva.

L'applicazione delle sanzioni di seguito riportate non pregiudica il diritto della Cassa di agire nei confronti del soggetto responsabile, anche al fine di conseguire il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o per effetto della condotta accertata.

5.1 Le sanzioni nei confronti del Presidente, degli Amministratori, dei Sindaci, dei Delegati e del Revisore

La violazione del Modello, o delle regole di condotta individuate nel Codice Etico, da parte del Presidente, di un Amministratore, di un Delegato o di un Sindaco comporta la sanzione della sospensione dell'indennità di carica o di presenza per un periodo minimo di un mese e massimo di un anno.

Nei casi di particolare gravità la sospensione dalla carica di Presidente, Amministratore, Delegato o Sindaco viene estesa all'intero periodo del mandato.

La violazione del Modello, o delle regole di condotta individuate nel Codice Etico, da parte del Revisore comporta per i casi di minima rilevanza la diffida e la revoca dell'incarico nei casi più gravi.

5.2 Le sanzioni nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza ex art. 6 D.Lgs. 231/2001

Chiunque può denunciare la violazione del Modello del Codice Etico da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione affinché valuti se dare impulso al procedimento sanzionatorio.

In caso di violazioni del Modello, ovvero del Codice Etico da parte di un componente dell'Organismo di Vigilanza, l'Organismo stesso, a seguito di propria deliberazione, trasmette apposita relazione al Consiglio di Amministrazione il quale, sentito il Collegio Sindacale, assume le opportune decisioni, in relazione alla revoca dell'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza, nonché le ulteriori opportune sanzioni, in applicazione di quanto previsto nel presente Codice disciplinare per la rispettiva categoria d'appartenenza dei diversi componenti e nel rispetto delle regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e dei criteri di durata in carica e sostituzione dei componenti dello stesso, previsti nel Modello.

5.3 Le sanzioni nei confronti del Direttore Generale, dei Dirigenti e degli altri soggetti apicali

La violazione del Modello o del Codice Etico da parte del Direttore Generale, del Vice Direttore ove nominato, di un Dirigente o di un altro soggetto apicale comporta l'applicazione di una delle seguenti sanzioni:

- richiamo scritto;
- recesso dal rapporto da parte dell'Ente con preavviso;
- recesso dal rapporto da parte dell'Ente senza preavviso.

Le predette sanzioni rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale Dirigente degli Enti Previdenziali Privati, e vengono adottate nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il provvedimento disciplinare è commisurato alla gravità delle infrazioni, al livello di responsabilità ed autonomia, alla reiterazione dei comportamenti non conformi, all'intenzionalità del comportamento nonché al livello di rischio a cui la Cassa può ritenersi esposta, ai sensi del Decreto, a seguito della condotta irregolare accertata. In particolare:

- a. per le violazioni di cui ai nn. 1) e 2) del precedente art. 4, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto;

- b. per le violazioni di cui al n. 3) del precedente art. 4, sarà applicata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, ovvero quella del licenziamento con preavviso;
- c. per le violazioni di cui al n. 4) del precedente art. 4, sarà applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

5.4 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni del Modello ovvero l'infrazione alle regole di condotta individuate nel Codice Etico da parte di un soggetto qualificabile come dipendente ai sensi del presente Codice Disciplinare, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa determinata in ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Le predette sanzioni rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo di Lavoro, e vengono adottate nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili. In particolare:

- a. per le violazioni di cui al n. 1) del precedente art. 4, sarà applicata la sanzione del rimprovero verbale ovvero quella del rimprovero scritto;
- b. per le violazioni di cui al n. 2) del precedente art. 4, sarà applicata la sanzione del rimprovero scritto ovvero quella della multa;
- c. per le violazioni di cui al n. 3) del precedente art. 4, sarà applicata la sanzione della sospensione ovvero quella del licenziamento con preavviso;
- d. per le violazioni di cui al n. 4) del precedente art. 4, sarà applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

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

Nel caso in cui l'Ente riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente per i titoli sopraindicati, punibili con la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro del dipendente per un periodo strettamente necessario all'accertamento dei fatti, con conservazione della retribuzione.

Nel caso in cui il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione della sospensione dal servizio senza retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione.

5.5 Le sanzioni nei confronti dei terzi destinatari

Qualora venga accertata la commissione di una delle violazioni di cui all'art. 4 del presente Codice da parte di uno dei soggetti individuati al precedente art. 2.4., si procederà come segue:

- nei casi di violazione di minima rilevanza, si ammonirà formalmente al rispetto del Modello (diffida);
- nei casi di maggiore gravità, verrà comminata una sanzione graduata, nel rispetto di quanto contrattualmente convenuto, finanche alla risoluzione del contratto e al divieto di intrattenere ulteriori rapporti con la Cassa.

In particolare:

- a. per le violazioni di cui al n. 1) del precedente art. 4, sarà applicata la sanzione della diffida;
- b. per le violazioni di cui al n. 2) del precedente art. 4, sarà applicata la sanzione della diffida se da esse non deriva pregiudizio alla normale attività dell'Ente ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;
- c. per le violazioni di cui al n. 3) e al n. 4) del precedente art. 4, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

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

6. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni si svolge in due fasi:

1. contestazione della violazione all'interessato;
2. determinazione e irrogazione della sanzione.

Il procedimento sanzionatorio si instaura con la ricezione da parte del Consiglio di Amministrazione della comunicazione con cui l'Organismo di Vigilanza o altro soggetto segnala l'avvenuta violazione del Modello.

Il procedimento deve essere concluso entro e non oltre novanta giorni dalla comunicazione di cui sopra.

L'Organismo di Vigilanza, o il Consiglio di Amministrazione nell'ipotesi di cui all'art.5.2, quando riceve una segnalazione, ovvero acquisisce gli elementi idonei a configurare il pericolo della violazione del Modello o del Codice Etico, deve espletare gli accertamenti ed i controlli ritenuti opportuni.

6.1 Il procedimento nei confronti del Presidente, degli Amministratori, dei Sindaci, dei Delegati e del Revisore

L'Organismo di Vigilanza, ove riscontri la violazione del Modello da parte del Presidente, di un Amministratore o di un Delegato, trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- l'indicazione dell'incolpato della violazione;
- la descrizione della condotta contestata con l'indicazione delle violazioni del Modello o del Codice etico;
- i documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi di riscontro;
- la proposta di sanzione.

Il Presidente, nei dieci giorni successivi alla ricezione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, convoca quanto prima il Comitato dei Delegati dando comunicazione della violazione all'incolpato e all'Organismo di Vigilanza, che può partecipare alla seduta.

La convocazione deve contenere:

- la condotta contestata;
- le previsioni del Modello o del Codice Etico violate;
- le fonti di prova;
- l'avviso all'interessato della facoltà di formulare rilievi e/o deduzioni di essere sentito.

La seduta si conclude con un provvedimento del Comitato dei Delegati che commina la sanzione o proscioglie l'incolpato in cui devono essere riportate le motivazioni della decisione.

La delibera del Comitato dei Delegati viene notificata tempestivamente all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- l'indicazione dell'incolpato della violazione;
- la descrizione della condotta contestata con l'indicazione delle violazioni del Modello o del Codice etico;
- i documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi di riscontro;
- la proposta di sanzione.

Nei 20 giorni successivi il Consiglio di Amministrazione trasmette la relazione dell'Organismo di Vigilanza all'Ente preposto alla nomina del Sindaco per i provvedimenti consequenziali.

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri una violazione del Modello o del Codice etico da parte del Revisore redige una relazione da trasmettere al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale. Per la contestazione della violazione nei confronti del Revisore si applicherà, quanto al procedimento relativo alla irrogazione della relativa sanzione, la procedura contemplata nel successivo articolo 6.2.

6.2 Il procedimento nei confronti dei componenti l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ove riscontri una violazione del Modello del Codice etico da parte di uno dei suoi componenti, trasmette entro dieci giorni una relazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale contenente:

- l'indicazione dell'incolpato della violazione;

- la descrizione della condotta contestata con le violazioni del Modello e/o del Codice etico;
- i documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi di riscontro;
- la proposta di sanzione.

Chiunque può segnalare la violazione di cui al comma precedente al Consiglio di Amministrazione che darà corso alla procedura di cui al presente articolo.

Entro 10 giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, ovvero dall'acquisizione in qualsiasi modo della notizia del compimento di una violazione al Modello e/o al Codice etico da parte di due o più membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione convoca i soggetti interessati per una seduta del Consiglio di Amministrazione, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione da parte dell'Organismo di Vigilanza o dall'acquisizione della notizia di cui sopra.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata, delle previsioni del Modello e/o del Codice etico oggetto di violazione, nonché degli eventuali elementi probatori in possesso del Consiglio stesso;
- indicare la data della seduta, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare osservazioni o rilievi, sia scritti che verbali.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o dal Vice Presidente.

Nella seduta, alla quale deve partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, viene disposta l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, acquisito il parere del Collegio Sindacale, delibera con provvedimento motivato.

La delibera del Consiglio di Amministrazione viene comunicata per iscritto entro dieci giorni all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza.

6.3 Il procedimento nei confronti del Direttore Generale, dei Dirigenti e degli altri soggetti apicali

Qualora sia riscontrata la violazione del Modello e/o del Codice etico da parte del Direttore Generale, del Vice Direttore ove nominato, di un Dirigente o di altri soggetti apicali, come indicati al precedente art. 2.2, la procedura di accertamento si svolge nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori, nonché del CCNL per i Dirigenti degli Enti Previdenziali Privati.

In particolare l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed al Direttore Generale una relazione contenente:

- l'indicazione dell'incolpato della violazione;
- la descrizione della condotta contestata con le violazioni del Modello e/o del Codice etico;
- i documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi di riscontro;
- la proposta di sanzione.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, la funzione competente della Cassa contesta all'interessato la violazione riscontrata dall'Organismo di Vigilanza, con comunicazione scritta contenente:

- l'indicazione della condotta contestata con le previsioni del Modello e/o del Codice etico oggetto di violazione, nonché gli eventuali elementi probatori a sostegno della contestazione;
- l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro dieci giorni dalla data di ricevimento della comunicazione e di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui l'interessato aderisce o conferisce mandato.

Entro i successivi dieci giorni dalla scadenza del termine per l'eventuale formulazione di rilievi da parte del soggetto interessato il Presidente o il Vice Presidente convoca il Consiglio di Amministrazione.

La convocazione deve:

- essere effettuata in forma scritta;
- contenere l'indicazione della condotta contestata con le previsioni del Modello e/o del Codice etico oggetto di violazione, nonché gli elementi probatori in possesso del Consiglio stesso;
- indicare la data della seduta con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare osservazioni o rilievi, sia scritti che verbali.

A seguito delle eventuali controdeduzioni dell'interessato, il Consiglio di Amministrazione si pronuncia in ordine all'applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta effettuata dall'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari deliberati devono essere comunicati all'interessato e all'Organismo di Vigilanza non oltre i dieci giorni successivi alla seduta del Consiglio di Amministrazione nel corso della quale sono stati adottati.

Il Direttore Generale cura l'effettiva applicazione della sanzione dando l'opportuna informativa all'Organismo di Vigilanza.

L'interessato può promuovere nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento disciplinare la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dal CCNL del Personale Dirigente degli Enti Previdenziali Privatizzati. In tal caso la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del Collegio.

In ogni caso l'interessato ha facoltà di adire l'autorità giudiziaria.

Qualora la violazione sia contestata al Direttore Generale, o al Vice Direttore ove nominato, troverà applicazione la procedura sopra descritta, con la differenza che il Presidente ovvero il Vice Presidente, ricevuta la relazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, avocherà a sé o ad un componente del Consiglio di Amministrazione le funzioni altrimenti demandate al Direttore Generale.

6.4 Il procedimento nei confronti dei dipendenti

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri una violazione del Modello e/o del Codice etico da parte di un dipendente, la procedura di accertamento, sia per la fase di contestazione sia per quella deliberativa, è espletata nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori, del CCNL per il personale non dirigente degli enti previdenziali privati.

In particolare l'Organismo di Vigilanza trasmette al Direttore Generale una relazione contenente:

- l'indicazione dell'incolpato della violazione;
- la descrizione della condotta contestata con le violazioni del Modello e/o del Codice etico;
- i documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi di riscontro;
- la proposta di sanzione.

Il Direttore Generale, entro venti giorni dalla ricezione della detta relazione, invia una contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi della violazione.

Il lavoratore, ove lo richieda, dovrà essere sentito anche con l'assistenza di un difensore o di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato e avrà la facoltà di presentare osservazioni scritte e produrre documenti.

Il Direttore Generale, a seguito degli eventuali rilievi del dipendente, si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano decorsi quindici giorni dalla data della contestazione al dipendente e devono essere notificati a quest'ultimo a cura del Direttore Generale entro dieci giorni dalla loro adozione.

6.5 Il procedimento nei confronti dei terzi destinatari

Qualora sia riscontrata la violazione del Modello e/o del Codice etico da parte di un terzo destinatario, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed al responsabile della Cassa che intrattiene il rapporto col terzo destinatario, una relazione contenente:

- l'indicazione dell'incolpato della violazione;
- la descrizione della condotta contestata con le violazioni del Modello e/o del Codice etico;
- i documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi di riscontro;
- la proposta di sanzione.

Entro dieci giorni dalla trasmissione della suddetta relazione, il Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organismo di Vigilanza ed il Collegio Sindacale, nonché il responsabile della Cassa che intrattiene il rapporto col terzo destinatario, invia all'interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello e/o del Codice etico oggetto di violazione, nonché il rimedio applicabile, concedendogli un termine non superiore ad otto giorni per la formulazione delle eventuali controdeduzioni.

Il Consiglio di Amministrazione, entro i successivi dieci giorni, adotta il provvedimento definitivo comunicandolo per iscritto all'interessato, all'Organismo di Vigilanza ed al responsabile della Cassa che

intrattiene il rapporto col terzo destinatario. Il detto responsabile della Cassa provvede all'effettiva applicazione della sanzione.

L'Organismo di Vigilanza verifica l'applicazione del rimedio previsto.