



COMITATO
ELETTROTECNICO
ITALIANO

SISTEMA DISCIPLINARE
ADOTTATO AI SENSI DEL
DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.
231

CEI - Comitato Elettrotecnico Italiano



COMITATO
ELETTROTECNICO
ITALIANO

Documento:	<i>Procedura Sanzionatoria</i>		
File:	<i>Procedura Sanzionatoria.doc</i>		
Revisione:	<i>3</i>	Verifica O.d.V. del:	
Approvazione:	<i>Comitato Esecutivo</i>	Verbale del:	<i>14.01.2013</i>
Approvazione	<i>Comitato Esecutivo</i>	Verbale del:	<i>20.11.2015</i>
Approvazione	<i>Comitato Esecutivo</i>	Verbale del:	<i>10.04.2018</i>



INDICE

<i>Definizioni</i>	4#
<i>Premessa</i>	6#
<i>Obiettivo</i>	7#
<i>Ambito di applicazione</i>	8#
<i>Responsabilità di applicazione</i>	9#
<i>Modalità Operative</i>	10#
Lavoratori subordinati	10#
Dirigenti	12#
Componenti delle Commissioni, dei Comitati e Sottocomitati Tecnici designati dai soci	14#
Componenti del Consiglio, del Collegio dei revisori e del Collegio dei probiviri	15#
Soci Destinatari	16#
Collaboratori esterni	17#
Membri dell'Organismo di Vigilanza	18#
<i>Garanzie inerenti il sistema di segnalazione (whistleblowing)</i>	18#
<i>Distribuzione</i>	19#



Definizioni

Nel presente documento e nei relativi allegati le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

Termine	Definizione
Associazione	CEI Comitato Elettrotecnico Italiano.
Attività a rischio di reato	Il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono esporre l'Associazione al rischio di commissione di un Reato.
CCNL	Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti dell'Associazione.
Codice etico	Il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice dell'Associazione quale esplicazione della politica associativa, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
D. Lgs. 231/2001 o Decreto	Il 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 in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
Destinatari	Tutte le persone fisiche o giuridiche che operano nell'interesse o vantaggio di CEI.
Dipendenti	Tutte le persone fisiche che intrattengono con l'Associazione un rapporto di lavoro subordinato.
Linee Guida	Le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, pubblicate dalle associazione di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello.
Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o Modello	Il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Statutari idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dall'Associazione, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.
Organi Statutari	Assemblea, Consiglio, Comitato Esecutivo, Presidente Generale, Segretario Generale (o Direttore Generale), Collegio dei Revisori dei Conti, Collegio dei Probiviri, Organi Tecnici.
Organismo di Vigilanza od OdV	L'Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso.



Termine	Definizione
Personale	Tutte le persone fisiche che intrattengono con l'Associazione un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli "stagisti" ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte dell'Associazione.
Personale Apicale	I soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Associazione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente, l'Amministratore Delegato, i membri dell'eventuale Comitato Esecutivo, il Direttore Generale, gli eventuali institori, i procuratori.
Personale sottoposto ad altrui direzione	I soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
Protocollo	La misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire la realizzazione dei Reati.
Reati o il Reato	L'insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro).
Sistema Disciplinare	L'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.



Premessa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema sanzionatorio che prefigura forme di responsabilità amministrativa degli enti per i Reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da Personale Apicale o da Personale sottoposto ad altrui direzione.

In tali casi, la responsabilità dell'Associazione è esclusa qualora si riesca a dar prova dell'adozione e dell'efficace attuazione, prima della commissione del Reato, di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Tali modelli consistono in regole e misure operative o tecnologiche (ovvero in Protocolli) che devono essere rispettate dal personale, in quanto finalizzate ad impedire la realizzazione dei Reati.

La violazione o l'aggiramento del Modello e/o dei Protocolli espongono, o possono esporre, le persone fisiche a responsabilità di natura penale e l'Associazione a gravi responsabilità di natura amministrativa che possono comprometterne la sussistenza.

Elemento necessario, ovvero richiesto dalla legge e dalla giurisprudenza, per garantire l'efficacia e l'effettività dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, di cui al D. Lgs. 231/2001, è la previsione di uno specifico Sistema Disciplinare, che scatti allorché il Personale e i Destinatari violino un Protocollo preventivo previsto dal Modello. Costituisce illecito disciplinare, sanzionabile attraverso il Sistema Disciplinare, anche la violazione delle misure anticorruzione predisposte dall'Associazione sulla base di quanto previsto nella L. 190/2012 e delle indicazioni fornite dall'ANAC.



Obiettivo

Il CEI intende conformare la propria attività al rispetto dei principi previsti dal Codice Etico, e dal Codice di Comportamento con ciò palesando la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti. Tale politica è declinata dal Modello che disciplina gli aspetti attinenti l'organizzazione e la gestione dell'Ente ed il controllo. Il Modello è stato istituito ed è continuamente monitorato e aggiornato da parte dell'Ente e dei relativi organi a ciò preposti.

Il rispetto del Codice Etico, del Codice di Comportamento, del Modello e dei relativi Protocolli oltre che delle misure di prevenzione della corruzione è pertanto di importanza fondamentale per lo sviluppo sano dell'Ente al riparo da gravi rischi di natura legale.

Il presente documento formalizza e costituisce il Sistema Disciplinare previsto dal Codice Etico, dal Codice di Comportamento, dal Modello e dalle misure di prevenzione della corruzione per garantire il rispetto degli stessi nonché dei relativi Protocolli allegati al Modello e delle misure anticorruzione adottate dall'Associazione.

Esso formalizza altresì l'estraneità del CEI a pratiche illecite e scorrette.

L'obiettivo del Sistema Disciplinare è quello di scoraggiare pratiche scorrette e/o illecite da parte del Personale dell'Ente e degli altri Destinatari, punendo comportamenti che integrano la violazione del Modello, dei Protocolli e delle misure anticorruzione adottate dall'Associazione tesi a garantire un corretto e lecito comportamento nello svolgimento delle prestazioni lavorative o contrattuali.

Il Sistema Disciplinare si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure dell'Ente che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D. Lgs. 231/01 o fatti di natura corruttiva, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali del CEI. In particolare, rientrano nel perimetro di applicazione del Sistema



Disciplinare le procedure operative collegate a normative di riferimento per il settore di attività in cui opera il CEI.

Infine, il Sistema Disciplinare si attiva anche nel caso di mancata esecuzione dei controlli di primo livello da parte delle unità organizzative responsabili di tali controlli, ritenuti dall'Ente essenziali per la prevenzione dei rischi e l'intercettazione di anomalie nell'esecuzione dei processi dell'Ente.

Il presente Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del Decreto e delle misure anticorruzione adottate dall'Associazione, e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio e disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

Ambito di applicazione

Il Sistema Disciplinare si inquadra nell'ambito dei più generali obblighi - previsti dagli articoli 2104, 2105, 2106 e 2118 e 2119 del Codice Civile - di diligenza ed obbedienza del lavoratore nonché nei poteri – del datore di lavoro – di predisporre e attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come integrati dai CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori.

Il Sistema Disciplinare deve prevedere sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori¹ e nei vigenti CCNL.

Pertanto, i soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente il Personale Apicale e il Personale sottoposto ad altrui direzione.

¹ Articolo 7, Legge 300/1970.



Si ricorda che il presente Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del Decreto e delle misure anticorruzione adottate dall'Associazione, e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio e disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

Responsabilità di applicazione

Il Comitato Esecutivo dell'Ente, il Presidente e il Direttore Generale sono responsabili della formalizzazione, applicazione e revisione del presente Sistema Disciplinare.

Inoltre, nell'ambito del Modello, l'Organismo di Vigilanza (previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto) ha compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del modello e di controllo di terzo livello delle misure anticorruzione con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso e/o delle misure di prevenzione della corruzione adottate dall'Associazione.

A tal proposito, nel rispetto di quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori, l'Organismo di Vigilanza avrà diritto ad essere informato di eventuali irrogazioni di sanzioni e potrà fornire sue valutazioni in merito all'accaduto, senza vincolo alcuno - in relazione a termini o decisioni - per la funzione aziendale preposta alla decisione e all'irrogazione della sanzione.

Inoltre, il Sistema Disciplinare potrà attivarsi anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza alle funzioni preposte all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni.



Modalità Operative

Nel presente capitolo vengono descritte le modalità operative per l'applicazione del Sistema Disciplinare in funzione delle diverse tipologie di Destinatari e delle differenti sanzioni disciplinari.

Lavoratori subordinati

Con riguardo ai Dipendenti non dirigenti occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dai CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

Il CEI ritiene che il Sistema Disciplinare correntemente applicato, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Codice Etico, del Codice di Comportamento, del Modello e dei Protocolli, così come delle misure anticorruzione adottate dall'Associazione ad opera di Dipendenti non dirigenti dell'Ente, costituiscono quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Il potere di irrogare le sanzioni ai dipendenti non dirigenti è attribuito al Direttore Generale.

Le sanzioni disciplinari previste sono

- 1) il biasimo scritto
- 2) la multa per una somma non eccedente l'importo di tre ore di normale retribuzione
- 3) la sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo da uno a tre giorni
- 4) il licenziamento per giusta causa



1. Il biasimo scritto è applicato nei confronti:

del lavoratore che violi qualsiasi disposizione del Codice Etico e del Codice di Comportamento che non sia diversamente sanzionata, anche ove trattasi di violazione meramente formale e non comportante per l'Ente il rischio di significative conseguenze negative;

2. la multa per una somma non eccedente l'importo di tre ore di normale retribuzione è applicata nei confronti:

2a) del lavoratore recidivo nelle infrazioni di cui al punto che precede;

2b) del lavoratore che ometta di riferire tempestivamente ai superiori qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni del Modello o del Codice Etico o del Codice di Comportamento o delle misure di prevenzione della corruzione in attività non attinenti ad aree a rischio;

2c) del lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello o dalle misure di prevenzione della corruzione o adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni ivi contenute nell'espletamento di un'attività in un'area non a rischio;

2d) del lavoratore che non rispetti il divieto di fumo;

2e) del lavoratore che ometta di osservare le misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro.

3. la sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo da uno a tre giorni è applicata nei confronti:

3a) del lavoratore recidivo nelle infrazioni di cui al punto che precede;

3b) del lavoratore che ometta di riferire tempestivamente ai superiori qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni del Modello o del Codice Etico o del Codice di Comportamento o delle misure di prevenzione della corruzione in attività attinenti ad aree a rischio;

3c) del lavoratore che, avendo ricevuto indebite sollecitazioni a violare le norme del Modello e/o del Codice Etico, del Codice di Comportamento o delle misure di prevenzione della corruzione, abbia ommesso di informare immediatamente il proprio superiore;



3d) del lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello o dalle misure di prevenzione della corruzione o adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni ivi contenute, nell'espletamento di un'attività in un'area a rischio, sempre che il fatto non costituisca un reato che comporti il rischio per il CEI di una sanzione ai sensi del D. Lgs. 231/01 o ai sensi della normativa nazionale anticorruzione;

3e) del lavoratore che, nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o delle misure di prevenzione della corruzione e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D. Lgs. 231/01 o fattispecie di reato di natura corruttiva, qualora desista volontariamente dall'azione e impedisca l'evento.

4. il licenziamento per giusta causa è applicato nei confronti:

4a) del lavoratore recidivo nelle infrazioni di cui al punto che precede;

4b) del lavoratore che, nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o delle misure di prevenzione della corruzione e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D. Lgs. 231/01 o fattispecie di reato di natura corruttiva.

Ispirandosi a quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione, in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'Associazione - per il personale non dirigenziale - procederà all'assegnazione ad altro servizio ispirandosi a quanto previsto dall'art. 16, comma 1, lett. 1 quater; per le categorie di personale di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 165 del 2001 applica le misure cautelari previste nell'ambito di ciascun ordinamento e, salvo disposizioni speciali, l'art. 3 della l. n. 97 del 2001.

Dirigenti



In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi generali del Modello, del Codice Etico, del Codice di Comportamento, del Modello e dei Protocolli, così come delle misure anticorruzione adottate dall'Associazione, l'Ente provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra l'Ente e il lavoratore con qualifica di dirigente.

In considerazione della specialità del rapporto di lavoro subordinato dei dirigenti, dell'intensità del vincolo fiduciario che lo caratterizza, e della mancanza nella contrattazione collettiva di settore di un vero e proprio sistema disciplinare (anche se nel relativo CCNL è contenuto un richiamo al contratto per il personale impiegatizio), è opportuno limitare le sanzioni conservative al solo biasimo scritto. Inoltre, tenuto conto della rilevanza economica del preavviso, appare utile prevedere il licenziamento per giustificato motivo (con preavviso) ed il licenziamento per giusta causa (senza preavviso).

Anche per i dirigenti le sanzioni sono applicate secondo le prescrizioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e sono disposte dal Presidente.

1. Il biasimo scritto è applicato nei confronti:

1a) del dirigente che ometta di riferire tempestivamente all'OdV qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni del Modello o del Codice Etico, del Codice di Comportamento così come delle misure anticorruzione adottate dall'Associazione in attività attinenti ad aree a rischio, ovvero ometta di riferire in merito a sollecitazioni ricevute a violare le norme ivi contenute;

1b) del dirigente che, nell'ambito delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o delle misure di prevenzione della corruzione o violi in altro modo le procedure interne dai medesimi previste, sempre che non si tratti delle violazioni più gravi di cui al punto che segue;



2. Il licenziamento con preavviso è applicato nei confronti:

2a) del dirigente recidivo nelle infrazioni di cui al punto che precede;

2b) del dirigente che, nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o delle misure di prevenzione della corruzione e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D. Lgs. 231/01 o fattispecie di reato di natura corruttiva, qualora desista volontariamente dall'azione e impedisca l'evento.

3. il licenziamento senza preavviso è applicato nei confronti:

3) del dirigente che, nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o delle misure di prevenzione della corruzione e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D. Lgs. 231/01 o fattispecie di reato di natura corruttiva.

Ai sensi del Piano Nazionale Anticorruzione, in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'Associazione - per il personale dirigenziale - procederà con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico ispirandosi a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. l quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Componenti delle Commissioni, dei Comitati e Sottocomitati Tecnici designati dai soci

Nelle lettere di incarico con i componenti delle Commissioni, dei Comitati e Sottocomitati Tecnici designati dai soci, viene inserita un'apposita clausola contrattuale, nella quale è prevista la risoluzione del rapporto e la revoca dell'incarico, in caso di realizzazione da parte dei soggetti indicati di Reati o commissione di condotte di cui ai Reati, ovvero in caso di



violazione di regole del Codice Etico, del Codice di Comportamento, del Modello e/o dei relativi Protocolli oltre che delle misure di prevenzione della corruzione adottate dall'Associazione.

Il CEI si riserva comunque l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni all'Ente, come, ad esempio, nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Componenti del Consiglio, del Collegio dei revisori e del Collegio dei probiviri

Per quanto concerne i componenti del Consiglio, la commissione di un Reato, le violazioni o l'aggiramento del Codice Etico, del Codice di Comportamento, del Modello e/o dei relativi Protocolli, oltre che delle misure di prevenzione della corruzione adottate dall'Associazione, rappresentano un grave inadempimento dell'incarico, che il CEI considera giusta causa di revoca.

Il fatto sarà comunicato dal Presidente Generale e/o dal Segretario Generale al soggetto che ha espresso la nomina del Consigliere a norma di Statuto per le decisioni del caso, sentito il parere del Collegio dei probiviri.

Il CEI si riserva in ogni caso di agire in giudizio per la tutela dei propri diritti contro il Consigliere inadempiente anche al fine di ottenere il risarcimento dei danni subiti, inclusi quelli reputazionali.

Per quanto concerne i componenti del Collegio dei revisori, la commissione di un Reato, le violazioni o l'aggiramento del Codice Etico, del Codice di Comportamento, del Modello e/o dei relativi Protocolli, oltre che delle misure di prevenzione della corruzione adottate dall'Associazione, rappresentano un grave inadempimento dell'incarico, che il CEI considera



giusta causa di revoca. Il fatto sarà comunicato dal presidente Generale e/o dal Segretario Generale all'Assemblea per le decisioni del caso, sentito il parere del Collegio dei probiviri.

Il CEI si riserva in ogni caso di agire in giudizio per la tutela dei propri diritti contro il Consigliere inadempiente anche al fine di ottenere il risarcimento dei danni subiti, inclusi quelli reputazionali.

Per quanto concerne i componenti del Collegio dei probiviri, la commissione di un Reato, le violazioni o l'aggiramento del Codice Etico, del Codice di Comportamento, del Modello e/o dei relativi Protocolli, oltre che delle misure di prevenzione della corruzione adottate dall'Associazione, rappresentano un grave inadempimento dell'incarico, che il CEI considera giusta causa di revoca. Il fatto sarà comunicato dal presidente Generale e/o dal Segretario Generale all'Assemblea per le decisioni del caso.

Il CEI si riserva in ogni caso di agire in giudizio per la tutela dei propri diritti contro il Consigliere inadempiente anche al fine di ottenere il risarcimento dei danni subiti, inclusi quelli reputazionali.

Soci Destinatari

Per quanto concerne i Soci che operino nell'interesse o a vantaggio di CEI, le violazioni o l'aggiramento del Codice Etico, del Codice di Comportamento, del Modello e/o dei relativi Protocolli, oltre che delle misure di prevenzione della corruzione adottate dall'Associazione rappresentano un grave inadempimento dell'incarico, che il CEI considera giusta causa di espulsione a norma di Statuto. Il fatto sarà comunicato dal Presidente Generale e/o dal Segretario Generale al Collegio dei probiviri, cui seguiranno le procedure di rito per l'espulsione.



Il CEI si riserva in ogni caso di agire in giudizio per la tutela dei propri diritti contro il Consigliere inadempiente anche al fine di ottenere il risarcimento dei danni subiti, inclusi quelli reputazionali.

Collaboratori esterni

Per quanto concerne le figure dei lavoratori autonomi e dei collaboratori dell'Ente, le violazioni o l'aggiramento del Codice Etico, del Codice di Comportamento, del Modello e/o dei relativi Protocolli, oltre che delle misure di prevenzione della corruzione adottate dall'Associazione rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti. Si richiamano pertanto le disposizioni dell'articolo 1453 e seguenti del codice civile in relazione alla risolvibilità del contratto per inadempimento.

Conseguentemente, in tutti i rapporti nei confronti di tali soggetti devono prevedersi, laddove possibile, specifiche clausole risolutive all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione, nonché clausole di risarcimento del danno e manleva.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'Associazione, come, ad esempio, nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice penale di una delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01.

In attuazione del Piano Nazionale Anticorruzione, in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un lavoratore autonomo o collaboratore dell'Associazione per un reato presupposto del D. Lgs. 231/2001 o per fatti di natura corruttiva, l'Associazione procederà con la revoca dell'incarico in essere e le azioni stragiudiziali e/o giudiziarie per la risoluzione contrattuale.



Membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico, del Codice di Comportamento, del Modello e/o dei relativi Protocolli, oltre che delle misure di prevenzione della corruzione adottate dall'Associazione da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, il Comitato Esecutivo provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In casi di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dal Comitato Esecutivo, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere (lavoro, fornitura, ecc.). Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati.

Garanzie inerenti il sistema di segnalazione (whistleblowing)

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231 e sarà sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231 dell'Ente.

Salvo quanto segue, si ricorda che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e 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.

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.

E' altresì sanzionato il comportamento di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate. Tale comportamento sarà ritenuto alla stregua di una grave violazione del Modello 231 e del Codice etico.

Distribuzione

Conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare deve essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il Personale.

Oltre al rispetto di obblighi di affissione, unitamente al Codice Etico e al Codice di Comportamento, il presente Sistema Disciplinare deve essere divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i Destinatari.