



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE  
GESTIONE E CONTROLLO  
ex D.lgs. n. 231/2001

# SISTEMA DISCIPLINARE INTERNO



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE  
E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001

# **SISTEMA DISCIPLINARE INTERNO**

## **2021**

in vigore dal 9 giugno 2021



## INDICE

<b>1. SISTEMA DISCIPLINARE INTERNO</b> .....	<b>4</b>
1.1. Principi generali.....	5
<b>2 LE SINGOLE SANZIONI DISCIPLINARI</b> .....	<b>8</b>
2.1. Sanzioni per i Dipendenti e Quadri.....	8
2.2. Sanzioni per i Dirigenti.....	9
2.3. Sanzioni per i membri dell'Assemblea dei Delegati .....	9
2.4. Sanzioni per i membri del Consiglio di Amministrazione .....	10
2.5. Sanzioni per i membri del Collegio sindacale .....	11
2.6. Sanzioni per i Collaboratori esterni .....	11
<b>3 PRINCIPI PROCEDURALI</b> .....	<b>13</b>
3.1. Violazione tentata .....	14
3.2. Informazione e Formazione.....	14
3.3. Adozione e modifica .....	15
3.4. Norma di rinvio .....	15

## 1. SISTEMA DISCIPLINARE INTERNO

Il presente documento costituisce il *Sistema Disciplinare Interno* adottato dalla Cassa di Previdenza ed Assistenza dei Dottori Commercialisti (nel seguito, per brevità, anche "CNPADC" o "Cassa"), quale complesso organico di prescrizioni disciplinanti le procedure di rilevazione, contestazione ed accertamento di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 ("MOG" o "Modello 231"), o di componenti di esso, incluse le violazioni di misura di tutela del segnalante e l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate, nonché di successivo sanzionamento del trasgressore.

E' lo stesso Decreto n. 231 che all'art. 6, comma 2, lett. e) richiede all'ente collettivo di "*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*". Infatti, la previsione espressa di una sanzione comminabile a chi violi una prescrizioni del MOG è condizione di effettività dello stesso.

Le prescrizioni contenute nel *Codice Etico* e, in generale, in ogni componente del MOG adottato dalla Cassa devono considerarsi obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 cod. civ., giusta il disposto dell'art. 7, comma quarto, lett. b), d. lgs. 231.

L'obbligazione espressa di rispettare dette prescrizioni viene, altresì, ribadita nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati dalla Cassa con i Terzi (i.e. fornitori di beni, di servizi o di opere, consulenti, *outsourcers*), nel seguito definiti come "Collaboratori esterni".

Il *Sistema disciplinare* si conforma alle norme dello Statuto dei Lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300, con riguardo ai diritti del Lavoratore, nonché alle prescrizioni di cui al CCNL applicabile.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico della Cassa, ovvero penale a carico del Lavoratore, giacché le regole comportamentali del MOG sono stabilite da CNPADC indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Infatti, il *Sistema disciplinare* è volto a sanzionare i comportamenti prodromici alla commissione di un illecito, ancorché non sostanzino fatti penalmente rilevanti.

Le sanzioni previste sono irrogabili per i comportamenti tenuti dai Dipendenti, dai Dirigenti, dagli Amministratori, dai Sindaci, nonché dai Collaboratori esterni.

### 1.1. Principi generali

Per ogni infrazione ai precetti ed alle disposizioni del MOG troveranno applicazione sanzioni disciplinari tipiche, proporzionate e adeguate alla gravità delle mancanze, da individuare in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento, grado di negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;
- conseguenze e potenzialità di danno per CNPADC e per le persone fisiche;
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti, tra cui la recidiva; - eventuale concorso di più soggetti.

Segnatamente, le sanzioni irrogabili risultano conformate:

- per i Dirigenti, al rispetto dell'art 7 dello Statuto dei Lavoratori, L. 300/1970 e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti degli Enti previdenziali Privati del 22 luglio 2005, come successivamente modificato ("CCNL Dirigenti");
- per i Lavoratori dipendenti - che non abbiano la qualifica di Dirigenti - al rispetto dell'art. 2106 cod. civ. e dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, L. 300/1970, in conformità alle prescrizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro AdEPP per il Personale di lavoro non Dirigente del 2004-2007, c.s.m. (artt. 10-14);
- per i Lavoratori con mansioni di Portierato presso fabbricati e stabili facenti parte del Patrimonio immobiliare di CNPADC, al rispetto del CCNL per i Dipendenti da Proprietari di fabbricati del 2013-2014, c.s.m. (artt. 120-124);



- per i Collaboratori e Fornitori di beni, servizi o opere al rispetto di clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria, salvo la richiesta di risarcimento danni, inserite nei contratti e nei conferimenti di incarico;



- nei confronti di coloro verso i quali non è possibile applicare le misure sopra previste, a sanzioni alternative ed equivalenti.

L'Organismo di Vigilanza ("OdV"), nominato da CNPADC, verificherà che le misure disciplinari sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Nel caso in cui con una sola azione od omissione vengano commesse più infrazioni, ciascuna delle quali punita con una sanzione specifica, verrà irrogata la sanzione più grave.

## 2 LE SINGOLE SANZIONI DISCIPLINARI

### 2.1. Sanzioni per i Dipendenti e Quadri

I comportamenti tenuti dai Lavoratori dipendenti, non dirigenti, in violazione delle prescrizioni e regole comportamentali stabilite nel MOG, sostanziando illeciti disciplinari, comportano l'irrogazione delle seguenti sanzioni conformemente al CCNL:

#### Rimprovero verbale o scritto

Nei confronti del Dipendente che commetta una violazione lieve ovvero il cui comportamento non sia conformato alle prescrizioni per esso obbligatorie di cui al MOG.

#### Multa secondo ammontare previsto da CCNL

Nei confronti del Dipendente che violi le disposizioni interne previste o adottate, nell'espletamento di attività nelle aree valutate a rischio-reato, un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG che configuri un disservizio o un pericolo per la Cassa, per gli Utenti o i Terzi.

#### Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione secondo prescrizioni del CCNL

Nei confronti del Dipendente che violi le disposizioni interne previste o adottate, nell'espletamento di attività nelle aree valutate a rischio-reato, un comportamento non conforme alle disposizioni del MOG, da cui sia derivato un danno alla Cassa, agli Utenti o ai Terzi.

#### Licenziamento con/senza preavviso

Nei confronti del Dipendente che abbia commesso recidiva plurima, ovvero violazioni del MOG (in particolare, dei *Protocolli Comportamentali Speciali*) di tale gravità da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con la Cassa e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

A seconda del grado di intenzionalità e dell'entità del pregiudizio arrecato alla Cassa, il licenziamento potrà essere irrogato con o senza preavviso.



Nei casi in cui la violazione sia stata commessa da Esponenti aziendali espletanti mansioni di portiere di fabbricati o stabili di proprietà di CNPADC, le suddette sanzioni disciplinari saranno irrogate nel rispetto e conformemente alle prescrizioni del relativo CCNL (artt. 120-124).

## **2.2. Sanzioni per i Dirigenti**

Per la violazione, da parte di Dirigenti, delle disposizioni previste dal presente MOG o dal Codice Etico, o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree valutate a rischio di un comportamento non conforme alle regole comportamentali prescritte, verrà irrogata al trasgressore la misura disciplinare idonea e proporzionata, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 Legge 300/1970.

Le violazioni che configurino l'impedimento colposo dell'applicazione delle misure prevenzionali e cautelari prescritte dal MOG nell'ambito del servizio aziendale di propria competenza e responsabilità, o anche in quello funzionalmente collegato, ovvero le infrazioni meno gravi, potranno dar luogo alla sanzione della multa, ovvero della sospensione dal servizio secondo quanto previsto dall'art. 7 L. 300/70.

Ove il comportamento violativo risulti doloso o grave, ovvero pregiudizievole per la Cassa, tale da compromettere il vincolo fiduciario, verrà irrogata la sanzione della risoluzione del rapporto di lavoro nei modi previsti dal CCNL per i Dirigenti degli Enti Previdenziali Privati.

Le sanzioni disciplinari saranno considerate in sede di determinazione della retribuzione accessoria, salvi gli scatti di anzianità previsti dal CCNL applicabile, e saranno annotate nello stato di servizio, anche al fine del rilevamento di eventuali recidive.

## **2.3. Sanzioni per i membri dell'Assemblea dei Delegati**

In caso di violazione delle prescrizioni del Codice Etico, o del MOG per quanto ad esso applicabile, da parte di un membro dell'Assemblea dei Delegati, l'OdV ne informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea dei Delegati, la quale provvederà ad assumere gli opportuni provvedimenti, fino alla decadenza del membro qualora ne ricorrano le condizioni statutarie.

## 2.4. Sanzioni per i membri del Consiglio di Amministrazione

CNPADC valuta con rigore le infrazioni al Modello 231 adottato, poste in essere dai Vertici aziendali, tenuti a rappresentare l'immagine della Cassa presso Dipendenti, Associati e *Stakeholders*.

La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale, sensibile ai valori della correttezza, trasparenza e della legalità presuppone, innanzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da chi esercita la *leadership*, così da costituire esempio e stimolo nei confronti di chi, a qualsiasi livello, operi con/per CNPADC.

In caso di violazione delle prescrizioni del MOG, ovvero delle procedure interne da esso previste, o ancora dei doveri di controllo e di segnalazione, commesse da un membro del Consiglio di Amministrazione (o organi delegati), l'OdV ne informerà tempestivamente il Presidente ed il Collegio Sindacale, ed il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere prontamente gli opportuni provvedimenti.

Ove la violazione risulti commessa da più membri, ovvero dall'intero Consiglio di Amministrazione, l'OdV informerà tempestivamente il Collegio Sindacale che adotterà prontamente gli opportuni provvedimenti previsti dalla Legge.

Nel caso in cui l'Amministratore imputato della violazione risulti di nomina pubblica, il Consiglio di Amministrazione trasmetterà copia della documentazione del procedimento all'Amministrazione Pubblica di appartenenza che ne ha disposto la nomina.

I provvedimenti sanzionatori, a seconda della natura (colposa o dolosa), della gravità dell'infrazione commessa ed accertata, potranno comportare secondo il principio di proporzionalità anche la riduzione degli emolumenti (compensi, *bonus*, *fringe benefit*, ecc.), la revoca di poteri delegati, fino alla revoca dell'incarico, analogamente a quanto disposto dall'art. 2383 c.c., con conseguente sostituzione del membro.

Anche nell'interesse del componente imputato, senza che ciò configuri un sanzionamento, l'OdV può proporre al Consiglio di Amministrazione ed all'Assemblea dei Delegati il provvedimento di sospensione temporanea dall'esercizio dei poteri/funzioni rivestiti, per il tempo necessario all'effettuazione degli accertamenti di eventuali responsabilità.



Resta in facoltà della Cassa agire in responsabilità nei confronti dell'amministratore autore della violazione accertata.

## **2.5. Sanzioni per i membri del Collegio sindacale**

In caso di violazione del MOG da parte di un Sindaco, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Collegio Sindacale, per l'adozione dei conseguenti provvedimenti.

Ove la violazione risulti imputabile a più membri, ovvero all'intero Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informerà, tramite il Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea dei Delegati onde adottare i provvedimenti opportuni.

Se il sindaco imputato della violazione risulti di nomina pubblica, il Consiglio di Amministrazione trasmetterà copia della documentazione del procedimento all'Amministrazione Pubblica di appartenenza che ne ha disposto la nomina.

In caso di accertata infrazione, sarà applicata nei modi e nei termini previsti dalla legge la sanzione adeguata, fino alla revoca del mandato.

Resta in facoltà della Cassa agire in responsabilità nei confronti del Sindaco autore della violazione accertata.

## **2.6. Sanzioni per i Collaboratori esterni**

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni (i.e. Fornitori di beni, servizi od opere, Consulenti, *Outsourcers*, Partners, ecc.) in contrasto con le prescrizioni del Codice Etico e/o dei Protocolli comportamentali - per quanto ad essi applicabili - potrà comportare l'applicazione delle misure sanzionatorie, fatta salva l'azione di risarcimento di eventuali danni sofferti da CNPADC.

Accertata l'infrazione, verrà irrogata la sanzione ritenuta congrua dal Consiglio di Amministrazione ed a cura del *Responsabile della funzione* che gestisce i rapporti con i Collaboratori esterni.



La sanzione comminabile sarà, per i casi non gravi di violazione del *Codice Etico* o delle prescrizioni del MOG ad esso applicabili, la diffida scritta; diversamente, la risoluzione del rapporto contrattuale vigente.

Le violazioni gravi che configurino un importante inadempimento, ovvero quelle reiterate, danno luogo alla risoluzione immediata e di diritto del rapporto contrattuale, nei modi previsti dall'art. 1456 c. c..

A tal fine CNPADC inserisce una "clausola risolutiva espressa" nel contratto di conferimento d'incarico, o nell'ordinativo, al momento dell'instaurazione del rapporto con la Cassa o successivamente, mediante la sottoscrizione di un *addendum* al contratto già in vigore.

Per l'infrazione commessa nell'ambito di contratti di appalto di opere, di servizi o di forniture a favore di CNPADC, la sanzione verrà irrogata in capo all'appaltatore, anche per fatto od omissione del proprio personale.

### 3 PRINCIPI PROCEDURALI

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, è chiamato a rilevare eventuali violazioni del MOG vigente, sia mediante accertamento diretto (in occasione di verifiche, ispezioni e controlli) sia indirettamente, su segnalazione o comunicazione ricevuta dal Responsabile del Servizio aziendale interessato, ovvero dal singolo Collaboratore, o anche dal Terzo, indirizzate alla casella di posta elettronica riservata dell'Organismo ([odv@cnpadc.it](mailto:odv@cnpadc.it)), o effettuate con qualsiasi strumento di comunicazione idoneo.

L'Organismo, in linea con la *Policy* aziendale, agisce in modo da evitare ai segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, anche in caso di infondatezza della segnalazione, assicurando altresì l'anonimato e la riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge ed i diritti della Cassa.

Ove venga rilevata una possibile violazione, l'OdV (anche attraverso un proprio membro delegato) espletterà un'attenta e riservata attività istruttoria, volta all'accertamento del fatto e della sua gravità, nel rispetto dei principi e delle garanzie sanciti dallo *Statuto dei Lavoratori* e delle procedure all'uopo previste dal CCNL di riferimento.

L'istruttoria verrà svolta con l'eventuale collaborazione dei Responsabili dell'area coinvolta, del *Responsabile del Servizio Risorse Umane*, ovvero del Direttore Generale (sempreché non risultino essi stessi oggetto dell'istruttoria).

Qualora gli eventi o i comportamenti in istruttoria risultino assoggettati a formali accertamenti o a provvedimenti di Autorità pubbliche, l'Organismo dovrà esserne informato e, d'intesa con i Legali incaricati, potrà attendere l'esito dei medesimi per il completamento della propria istruttoria.

L'istruttoria è svolta, nei modi e termini di legge e di CCNL, previa contestazione formale della violazione al soggetto imputato e nel rispetto del principio del contraddittorio.

L'OdV, nella valutazione delle violazioni rilevate o denunciate, può avvalersi delle funzioni interne della Cassa per lo svolgimento di approfondimenti sui fatti oggetto di indagine.

Nell'ambito del suo potere ispettivo, può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati o informati, all'interno delle prerogative proprie di tale fase.

Solo a conclusione dell'istruttoria, l'Organismo darà comunicazione formale al Consiglio di Amministrazione di CNPADC (o Organo delegato) che, in veste di Datore di lavoro, attiverà la procedura disciplinare secondo le prescrizioni del CCNL.

Fermo restando il potere disciplinare del Datore di lavoro, l'OdV potrà fornire parere consultivo in merito alla congruità della sanzione individuata ed alla concreta attitudine di essa ad impedire la reiterazione della violazione.

Qualora la segnalazione, ovvero la rilevazione dell'infrazione, si dimostri infondata, l'OdV archivia il procedimento con motivazione, puntualmente riportata nei rapporti periodici.

### **3.1. Violazione tentata**

Sono sanzionabili gli atti o le omissioni diretti a violare volontariamente i principi e le prescrizioni del MOG e del *Codice Etico*, anche qualora l'azione non si compia o l'evento non si verifichi, in quanto lesivi del vincolo fiduciario con CNPADC.

### **3.2. Informazione e Formazione**

Al fine di garantirne la massima efficacia, il presente *Sistema Disciplinare* è pubblicato nella *intranet* aziendale ed affisso presso la bacheca della sede aziendale, in luogo accessibile a tutti.

Inoltre, è messo a disposizione degli Organi sociali e del Personale.

Ai Collaboratori esterni ne è data informativa nel contratto di conferimento di incarico o con circolare.

Il *Sistema Disciplinare* è oggetto di formazione obbligatoria.



### **3.3. Adozione e modifica**

Il presente *Sistema Disciplinare Interno* di CNPADC è adottato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione e con medesima procedura possono essere adottate successive modifiche o integrazioni di esso.

### **3.4. Norma di rinvio**

Le disposizioni del presente *Sistema Disciplinare* sono soggette a coordinamento automatico con le previsioni modificative o integrative dei CCNL al momento applicabili.

