



Cassa Dottori Commercialisti

OGNI GIORNO IL TUO DOMANI

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
2023

Approvato nella seduta CdA del 20 dicembre 2023

INDICE

1. SISTEMA DISCIPLINARE INTERNO	4
1.1. Principi generali.....	5
2 LE SINGOLE SANZIONI DISCIPLINARI	7
2.1. Sanzioni per i Dipendenti e Quadri.....	7
2.2. Sanzioni per i Dirigenti.....	8
2.3. Sanzioni per i membri dell'Assemblea dei Delegati	8
2.4. Sanzioni per i membri del Consiglio di Amministrazione.....	8
2.5. Sanzioni per i membri del Collegio Sindacale.....	9
2.6. Sanzioni per i Collaboratori esterni	10
2.7. Sanzioni per i Componenti dell'Organismo di vigilanza.....	11
3 LE SANZIONI DISCIPLINARI RELATIVE ALLA VIOLAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING.....	11
3.1. La condotta ritorsiva.....	11
3.2. L'ostacolo alla segnalazione	14
3.3. La violazione dell'obbligo di riservatezza	16
3.4. Il mancato svolgimento dell'attività di verifica e di analisi sulle segnalazioni ricevute	17
3.5. Le sanzioni rivolte al <i>whistleblower</i>	18
4 PRINCIPI PROCEDURALI.....	20
4.1. Violazione tentata	21
4.2. Informazione e Formazione.....	21
4.3. Adozione e modifica.....	21
4.4. Norma di rinvio	21

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 delle misure a tutela del segnalante (quali, le ritorsioni, l'ostacolo, anche solo tentato, alla segnalazione, la violazione dell'obbligo di riservatezza, il mancato svolgimento di attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute), l'effettuazione di segnalazioni all'esito delle quali venga accertata la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o, comunque, per altri reati commessi con la proposizione della denuncia ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, nonché di successivo sanzionamento del trasgressore.

È 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*". Allo stesso modo, l'art. 6, comma 2 bis, nella formulazione introdotta dall'articolo 24, comma 5, del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, richiede espressamente che il MOG preveda un sistema disciplinare. Infatti, la previsione espressa di una sanzione comminabile a chi violi una prescrizione 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, dai Collaboratori esterni, nonché dai Componenti dell'Organismo di Vigilanza.

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 reato 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 della L. 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.

2.7. Sanzioni per i Componenti dell'Organismo di vigilanza

Nell'ipotesi in cui l'Organismo di Vigilanza – nell'ambito dell'esercizio delle sue funzioni – sia venuto a conoscenza della notizia di una potenziale inosservanza delle violazioni del Codice Etico o delle prescrizioni del MOG da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale e/o membri dell'Organismo stesso, il Presidente dell'OdV informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Collegio Sindacale.

I Presidenti informano i rispettivi organi per lo svolgimento, con l'astensione del soggetto coinvolto, degli opportuni accertamenti delle possibili inosservanze.

A conclusione dell'istruttoria, qualora le inosservanze non siano state ritenute infondate, il CdA, il Collegio Sindacale e l'OdV promuoveranno le iniziative più opportune e adeguate, per quanto di competenza, tenendo conto della gravità dell'inosservanza rilevata.

3 LE SANZIONI DISCIPLINARI RELATIVE ALLA VIOLAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

3.1. La condotta ritorsiva

Il D. Lgs. 24/2023 ha previsto l'inserimento di una tutela assai stringente nei confronti dei segnalanti che si sostanzia, tra l'altro, nel divieto di ogni forma di ritorsione a danno del whistleblower che trova il suo completamento nella previsione della nullità di qualsivoglia atto di natura ritorsiva.

Il decreto prevede talune fattispecie che possono costituire ritorsioni tra le quali:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Nei confronti di coloro che si rendano responsabili di atti di ritorsione, a seconda dei soggetti che li abbiano commessi, è prevista l'irrogazione delle seguenti sanzioni:

Per i Dipendenti e Quadri:

Multa secondo ammontare previsto da CCNL

Nei confronti del dipendente che abbia compiuto una condotta ritorsiva nei confronti del segnalante.

Sospensione dal lavoro e della retribuzione secondo prescrizioni del CCNL

Nei confronti del dipendente che abbia compiuto reiterate condotte ritorsive nei confronti del *whistleblower* ed al quale sia già stata applicata, più volte, la sanzione della multa.

Licenziamento con/senza preavviso

Nei confronti del dipendente che abbia commesso reiterate condotte ritorsive nei confronti del segnalante di tale gravità da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con la Cassa e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Per i Dirigenti

Multa

Nei confronti del Dirigente che abbia compiuto una condotta ritorsiva nei confronti del segnalante.

Sospensione dal servizio

Nei confronti del Dirigente che abbia compiuto reiterate condotte ritorsive nei confronti del *whistleblower* ed al quale sia già stata applicata la sanzione della multa.

Risoluzione del rapporto di lavoro

Nei confronti del Dirigente che abbia commesso reiterate condotte ritorsive nei confronti del segnalante di tale gravità da risultare pregiudizievole per la Cassa, tale da compromettere il vincolo fiduciario con l'Ente.

Per i membri del Consiglio di Amministrazione

Qualora si rendano responsabili di atti ritorsivi nei riguardi del *whistleblower*, l'OdV informerà tempestivamente il Presidente, il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione che adotterà prontamente gli opportuni provvedimenti previsti dalla legge. I provvedimenti sanzionatori, a seconda della reiterazione o della gravità della ritorsione, commessa ed accertata, potranno comportare secondo il principio di proporzionalità anche la riduzione degli emolumenti (compensi, *bonus*, *fringe benefit*, ecc.), la revoca dei poteri delegati, fino alla revoca dell'incarico, analogamente a quanto disposto dall'art. 2383 c.c., con conseguente sostituzione del membro.

Per i membri del Collegio Sindacale

Nei casi di gravi e reiterate condotte ritorsive commesse nei confronti del *whistleblower*, l'OdV informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Presidente del Collegio Sindacale per l'adozione, nei modi e nei tempi previsti dalla legge, della sanzione adeguata, fino alla revoca dal mandato.

Per i membri dell'Organismo di Vigilanza

Il Presidente dell'OdV informerà tempestivamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Presidente del Collegio Sindacale per l'adozione, nei modi e nei tempi previsti dalla legge, della sanzione adeguata, fino alla revoca dall'incarico nei casi di gravi e reiterate condotte ritorsive commesse da uno o più componenti dell'Organismo nei confronti del segnalante.

Per i collaboratori esterni

Accertata la commissione di una ovvero di più condotte ritorsive nei confronti del segnalante, 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.

3.2. L'ostacolo alla segnalazione

Nei confronti di coloro che ostacolano, ovvero tentano di ostacolare, il *whistleblower*, a seconda degli autori, è prevista l'irrogazione delle seguenti sanzioni:

Per i Dipendenti e Quadri:

Multa secondo ammontare previsto da CCNL

Nei confronti del dipendente che abbia tentato di ostacolare il segnalante.

Sospensione dal lavoro e della retribuzione secondo prescrizioni del CCNL

Nei confronti del dipendente che abbia, reiteratamente, ostacolato ovvero tentato di ostacolare il *whistleblower* ed al quale sia già stata applicata la sanzione della multa.

Licenziamento con/senza preavviso

Nei confronti del dipendente che abbia reiteratamente ostacolato il segnalante con condotte di tale gravità da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con la Cassa e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Per i Dirigenti

Multa

Nei confronti del Dirigente che abbia tentato di ostacolare il *whistleblower*.

Sospensione dal servizio

Nei confronti del Dirigente che abbia ostacolato ovvero, reiteratamente, tentato di ostacolare il segnalante ed al quale sia già stata applicata la sanzione della multa.

Risoluzione del rapporto di lavoro

Nei confronti del Dirigente che abbia reiteratamente ostacolato il segnalante con condotte di tale gravità da risultare pregiudizievole per la Cassa, tale da compromettere il vincolo fiduciario con l'Ente.

Per i membri del Consiglio di Amministrazione

Qualora ostacolino o tentino di ostacolare la segnalazione, l'OdV informerà tempestivamente il Presidente, il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione che adotterà prontamente gli opportuni provvedimenti previsti dalla legge. I provvedimenti sanzionatori, a seconda della reiterazione o della gravità della condotta commessa ed accertata, potranno comportare secondo il principio di proporzionalità anche la riduzione degli emolumenti (compensi, *bonus*, *fringe benefit*, ecc.), la revoca dei poteri delegati, fino alla revoca dell'incarico, analogamente a quanto disposto dall'art. 2383 c.c., con conseguente sostituzione del membro.

Per i membri del Collegio Sindacale

L'OdV informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Presidente del Collegio Sindacale per l'adozione, nei modi e nei tempi previsti dalla legge, della sanzione adeguata, fino alla revoca dal mandato nei casi di gravi e reiterate condotte ostative commesse nei confronti del *whistleblower*.

Per i membri dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi di gravi e reiterate condotte ostantive commesse nei confronti del segnalante da parte di uno o più componenti dell'Organismo, il Presidente dell'OdV informerà tempestivamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Presidente del Collegio Sindacale per l'adozione, nei modi e nei tempi previsti dalla legge, della sanzione adeguata, fino alla revoca dall'incarico.

Per i collaboratori esterni

Accertata la commissione di una ovvero di più condotte ostantive, consumate o tentate, nei confronti del segnalante, 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.

3.3. La violazione dell'obbligo di riservatezza

Nei confronti di coloro che ricevano, anche solo per mero errore, la segnalazione e violino l'obbligo di riservatezza previsto dal D. Lgs. 24/2023, a seconda degli autori, è prevista l'irrogazione delle seguenti sanzioni:

Per i Dipendenti e Quadri:

Multa secondo ammontare previsto da CCNL

Nei confronti del dipendente che abbia violato la riservatezza della segnalazione pervenutagli per errore.

Sospensione dal lavoro e della retribuzione secondo prescrizioni del CCNL

Nei confronti del dipendente che abbia, reiteratamente, violato la riservatezza delle segnalazioni pervenutegli per errore ed al quale sia già stata applicata la sanzione della multa.

Per i Dirigenti

Multa

Nei confronti del Dirigente che abbia violato la riservatezza della segnalazione pervenutagli per errore.

Sospensione dal servizio

Nei confronti del Dirigente che abbia, reiteratamente, violato la riservatezza delle segnalazioni pervenutegli per errore ed al quale sia già stata applicata la sanzione della multa.

Per i membri del Consiglio di Amministrazione

Qualora abbiano violato la riservatezza della segnalazione pervenutagli per errore, l'OdV informerà tempestivamente il Presidente, il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione che adotterà prontamente gli opportuni provvedimenti previsti dalla legge. I provvedimenti sanzionatori, a seconda della reiterazione o della gravità della condotta commessa ed accertata, potranno comportare secondo il principio di proporzionalità anche la riduzione degli emolumenti (compensi, *bonus*, *fringe benefit*, ecc.).

Per i membri del Collegio Sindacale

L'OdV informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Presidente del Collegio Sindacale per l'adozione, nei modi e nei tempi previsti dalla legge, della sanzione adeguata, nei casi in cui abbiano, reiteratamente, violato la riservatezza delle segnalazioni ricevute per errore.

Per i membri dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi di gravi e reiterate violazioni della riservatezza delle segnalazioni ricevute, il Presidente dell'OdV informerà tempestivamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Presidente del Collegio Sindacale per l'adozione, nei modi e nei tempi previsti dalla legge, della sanzione adeguata.

3.4. Il mancato svolgimento dell'attività di verifica e di analisi sulle segnalazioni ricevute

Nei casi in cui l'OdV ometta, anche reiteratamente, di svolgere l'attività di verifica e di analisi sulle segnalazioni ricevute, il Presidente dell'OdV informerà tempestivamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Presidente del Collegio Sindacale per l'adozione, nei modi e nei tempi previsti dalla legge, della sanzione adeguata, fino alla revoca dall'incarico.

3.5. Le sanzioni rivolte al whistleblower

Nell'ipotesi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o, comunque, per altri reati commessi con la proposizione della denuncia ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, è prevista, a seconda dell'autore, l'irrogazione delle seguenti sanzioni:

Per i Dipendenti e Quadri:

Multa secondo ammontare previsto da CCNL

Nei confronti del dipendente che abbia effettuato una segnalazione al sol fine di ledere il decoro ovvero la reputazione del segnalato ovvero al precipuo fine di accusarlo falsamente di un reato sapendolo innocente.

Sospensione dal lavoro e della retribuzione secondo prescrizioni del CCNL

Nei confronti del dipendente che abbia effettuato reiterate segnalazioni al sol fine di ledere il decoro ovvero la reputazione del segnalato ovvero al precipuo fine di accusarlo falsamente di un reato sapendolo innocente.

Licenziamento con/senza preavviso

Nei confronti del dipendente che abbia commesso reiterate segnalazioni al sol fine di ledere il decoro ovvero la reputazione del segnalato ovvero al precipuo fine di accusarlo falsamente di un reato sapendolo innocente; segnalazioni, queste, di tale gravità da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con la Cassa e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Per i Dirigenti

Multa

Nei confronti del Dirigente che abbia effettuato una segnalazione al sol fine di ledere il decoro ovvero la reputazione del segnalato ovvero al precipuo fine di accusarlo falsamente di un reato sapendolo innocente.

Sospensione dal servizio

Nei confronti del Dirigente che abbia effettuato reiterate segnalazioni al sol fine di ledere il decoro ovvero la reputazione del segnalato ovvero al precipuo fine di accusarlo falsamente di un reato sapendolo innocente.

Risoluzione del rapporto di lavoro

Nei confronti del Dirigente che abbia effettuato reiterate segnalazioni al sol fine di ledere il decoro ovvero la reputazione del segnalato ovvero al precipuo fine di accusarlo falsamente di un reato sapendolo innocente, di tale gravità da risultare pregiudizievole per la Cassa, tale da compromettere il vincolo fiduciario con l'Ente.

Per i membri del Consiglio di Amministrazione

Qualora si rendano responsabili di segnalazioni al sol fine di ledere il decoro ovvero la reputazione del segnalato ovvero al precipuo fine di accusarlo falsamente di un reato sapendolo innocente, l'OdV informerà tempestivamente il Presidente, il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione che adotterà prontamente gli opportuni provvedimenti previsti dalla legge. I provvedimenti sanzionatori, a seconda della reiterazione o della gravità della segnalazione, commessa ed accertata, potranno comportare secondo il principio di proporzionalità anche la riduzione degli emolumenti (compensi, *bonus*, *fringe benefit*, ecc.), la revoca dei poteri delegati, fino alla revoca dell'incarico, analogamente a quanto disposto dall'art. 2383 c.c., con conseguente sostituzione del membro.

Per i membri del Collegio Sindacale

Nei casi di gravi e reiterate segnalazioni al sol fine di ledere il decoro ovvero la reputazione del segnalato ovvero al precipuo fine di accusarlo falsamente di un reato sapendolo innocente, l'OdV informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Presidente del Collegio Sindacale per l'adozione, nei modi e nei tempi previsti dalla legge, della sanzione adeguata, fino alla revoca dal mandato.

Per i membri dell'Organismo di Vigilanza

Il Presidente dell'OdV informerà tempestivamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Presidente del Collegio Sindacale per l'adozione, nei modi e nei tempi previsti dalla legge, della sanzione adeguata, fino alla revoca dall'incarico, nei casi in cui uno o più componenti dell'Organismo effettuino – una o più – segnalazioni al sol fine

di ledere il decoro ovvero la reputazione del segnalato ovvero al precipuo fine di accusarlo falsamente di un reato sapendolo innocente.

Per i collaboratori esterni

Accertata la commissione di una ovvero di più segnalazioni realizzate al sol fine di ledere il decoro ovvero la reputazione del segnalato ovvero al precipuo fine di accusarlo falsamente di un reato sapendolo innocente, 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.

4 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), 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.

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 delle proprie verifiche.

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.

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.

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. 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.

4.4. 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.