

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. Lgs.231/01

FONDAZIONE MUSEO DELLA SHOAH

SISTEMA DISCIPLINARE

1. Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla gravità della violazione e con finalità deterrenti, concorre a rendere efficace l'azione di vigilanza della corretta applicazione delle procedure interne ed a garantire quindi l'effettiva osservanza del Modello.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria a carico dell'autore materiale della condotta criminosa.

2. Misure nei confronti di quadri ed impiegati.

2.1 Violazioni

Fermi restando gli obblighi nascenti dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalle altre norme di legge applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello sono di seguito elencati, in ordine di gravità crescente ed in modo esemplificativo:

- A) violazione di regole o di procedure interne adottate in attuazione del Modello o ivi contenute (ad es., omissione di controlli, comunicazioni con terzi non autorizzate, mancato rispetto dei limiti autorizzativi ecc.);
- B) violazione di prescrizioni del Codice di Comportamento;
- C) comportamenti diretti univocamente al compimento di uno o più Reati, o comunque idonei ad esporre la Fondazione alle conseguenze della commissione di Reati.

Le sanzioni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità e gravità del suo comportamento (misurabile in relazione al livello di rischio cui la Fondazione è esposta).

2.2 Sanzioni

La violazione delle procedure, dei sistemi di controllo, del Codice di Comportamento e del Modello da parte dei Dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare.

Pertanto: (i) ogni notizia di violazione determinerà l'avvio di un procedimento disciplinare; (ii) all'autore della violazione, debitamente accertata, verrà comminata una sanzione disciplinare; (iii) tale sanzione sarà proporzionata alla gravità dell'infrazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei Dipendenti – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori e di altre norme eventualmente applicabili – sono previsti dal CCNL come segue:

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero scritto;
3. multa per un importo fino a tre ore di retribuzione;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;
5. licenziamento con preavviso;
6. licenziamento senza preavviso.

il provvedimento del richiamo verbale e dell'ammonizione scritta di cui ai punti 1 e 2 si applicano con riferimento alle mancanze di minor rilievo tra quelle contemplate al successivo punto.

Il provvedimento della multa di cui al punto 3 si applica nei confronti del dipendente che:

- commetta con colpa e/o negligenza e/o imperizia una violazione non grave dei doveri e/o divieti riferiti al rispetto delle leggi e dei regolamenti, alle procedure di controllo della gestione dei fornitori e terzi in genere definite nel Modello, al rispetto delle norme sulla trasparenza, riportate del Modello, alle pari opportunità e divieto di discriminazioni, alle procedure di controllo per quanto attiene i rapporti con la P.A., alle norme sulla sicurezza sul lavoro ed igiene ambientale, alla criminalità informatica ed alla protezione dei diritti di autore.
- ogni volta che sia avviata una procedura formale per affrontare uno dei casi sopra indicati violi il dovere di rispettare la massima riservatezza o si rifiuti di cooperare;
- compia atti di ritorsione nei confronti di un collega che abbia lamentato una discriminazione o una lesione dei propri diritti.

Il provvedimento della sospensione dall'attività lavorativa e dalla retribuzione e dal servizio di cui al punto 4 si applica nei confronti del dipendente che commetta recidiva nell'anno solare in una delle violazioni sopra sanzionate con la multa.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare con o senza preavviso) si applica per le seguenti mancanze:

- violazione dolosa delle norme di legge, delle regole del Codice di Comportamento e dei protocolli contenuti nel Modello;
- abuso di informazioni riservate o confidenziali;
- falsificazione di documenti, quali scritture contabili, documenti relativi alla Fondazione o documenti relativi a spese di rappresentanza e trasferte o documenti storici;
- grave omessa divulgazione di informazioni importanti o intenzionale comunicazione di informazioni ingannevoli;
- atti gravi di discriminazione diretta ed indiretta;

Il Presidente del CDA, preso atto delle infrazioni segnalate dai responsabili della struttura o dall'Organismo di Vigilanza, determina i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni.