

# SISTEMA DISCIPLINARE

## Indice

1. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI INARCASSA.....	3
2. SEZIONE I: I SOGGETTI DESTINATARI .....	4
2.1 SOGGETTI APICALI.....	4
2.2 I DIPENDENTI.....	4
2.3 TERZI DESTINATARI .....	5
2.4 I MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	5
3. SEZIONE II: LE CONDOTTE RILEVANTI .....	6
4. SEZIONE III: LE SANZIONI .....	8
4.1 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI APICALI.....	8
4.2 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI .....	9
4.3 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI .....	10
4.4 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	10
5. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	11
5.1 SEGUE: NEI CONFRONTI DEGLI APICALI .....	12
5.2 SEGUE: NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.....	12
5.3 SEGUE: NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI.....	13
5.4 SEGUE: NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	14

## 1. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI INARCASSA

La Cassa Nazionale di Previdenza ed Assistenza per gli Ingegneri ed Architetti Liberi Professionisti, detta anche Inarcassa (in seguito “**Inarcassa**” o “**Associazione**” o “Cassa”) ha adottato, unitamente agli altri Protocolli costituenti il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (in seguito, anche il “**Modello**”) ex D.Lgs. 231/2001 (in seguito, anche il “**Decreto**”), il presente Sistema Disciplinare, idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello stesso.

Il presente Sistema Disciplinare opera in conformità alla normativa vigente, incluse, ove applicabili, le previsioni della contrattazione collettiva, e ha natura eminentemente interna all'Associazione, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento in vigore, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

Il procedimento di accertamento e di applicazione della sanzione disciplinare che dovesse scaturire da un'eventuale violazione del Modello, infatti, si svilupperebbe in modo coerente con le norme di legge e con le regole contrattuali applicabili in relazione al rapporto in essere tra Inarcassa e ciascuno dei soggetti destinatari del Modello.

In proposito, si precisa che il Sistema Disciplinare dell'Associazione (conformemente alle Linee Guida di Confindustria, come da ultimo aggiornate<sup>1</sup>), non si limita a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato, da cui potrebbe derivare la responsabilità di Inarcassa ai sensi del Decreto, ma sanziona tutte le infrazioni del Modello, come espressamente previste nella Sezione II del presente documento, compresa l'inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti 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 – sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di Inarcassa e/o da soggetti terzi, per come meglio definiti al par. 2.3.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono, salvo per quanto espressamente previsto da disposizioni di legge, dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare.

Il presente documento si articola in quattro sezioni:

- nella prima, sono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste;
- nella seconda, le condotte potenzialmente rilevanti;
- nella terza, le sanzioni comminabili;
- nella quarta, il procedimento di contestazione della violazione ed irrogazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema 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 - loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti aziendali.

Per tutto quanto non previsto nel Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione, inclusa quella collettiva, e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

Il presente Sistema Disciplinare, oltre ad essere consegnato, anche per via telematica o su supporto informatico, ai soggetti destinatari di cui alla successiva Sezione I, nonché pubblicato nella intranet aziendale, è affisso presso la sede dell'Associazione, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza.

---

<sup>1</sup> Cfr. *Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231*, emanate da Confindustria a giugno 2021, pag. 71.

Inoltre, le previsioni di cui al presente Sistema Disciplinare costituiscono oggetto dei corsi di formazione erogati in relazione ai contenuti del Modello.

## 2. SEZIONE I: I SOGGETTI DESTINATARI

### 2.1 SOGGETTI APICALI

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione aziendale, una posizione cd. "apicale" (di seguito anche "**Apicali**").

Ai sensi dell'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le 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 i soggetti che "*esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo*" dell'Ente.

Assume rilevanza, *in primis*, la posizione di tutti componenti degli Organi dell'Associazione, ovvero:

- il Presidente;
- il Direttore Generale;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Collegio dei Sindaci;
- la Giunta Esecutiva;
- il Comitato Nazionale dei Delegati;
- i componenti del Comitato Etico e degli altri comitati di Inarcassa costituiti in seno al Comitato Nazionale dei Delegati e del Consiglio di Amministrazione (Comitati Interni, Comitato di coordinamento, Comitato di Redazione Rivista; Comitato Strategie Creditizie; Comitato Gestione Qualità; Comitato di Crisi; Comitato Direzionale di Supervisione; Commissione tecnica paritetica associati; Commissione Polizza sanitaria dipendenti e dirigenti Inarcassa; Commissioni delegate in materia di ricorsi amministrativi; Commissione elettorale; Commissione giudicatrice; Commissione interna per i rapporti con CNI/CNAPPC e Sindacati di categoria; Commissione calamità naturali);
- Gli Associati in caso di candidatura alle elezioni di Inarcassa e tutti i componenti della Commissione elettorale di Inarcassa.

In aggiunta ai soggetti sopra indicati, assume rilevanza la posizione dei soggetti che operano per la società incaricata della revisione contabile (di seguito, indicati anche solo come "**Revisore**"), cui l'Associazione ha demandato il compito di curare il controllo contabile e la certificazione del bilancio. Pur costituendo soggetto esterno all'Ente, il Revisore è equiparato, come Apicale, ai fini di quanto previsto nel Sistema Disciplinare, agli Amministratori ed ai Sindaci, anche in considerazione dell'attività svolta per Inarcassa.

Infine, nel novero degli Apicali, vanno ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, i soggetti dotati di autonomia finanziaria e funzionale (ad esempio i *Lead* delle diverse Direzioni/Funzioni in cui si articola l'Associazione). Tali soggetti possono essere legati ad Inarcassa sia da un rapporto di lavoro subordinato (si pensi al caso di taluni dirigenti dotati di particolare potere finanziario o di autonomia), sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es. mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

### 2.2 I DIPENDENTI

L'art. 7, IV comma, lett. b) del Decreto prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un Apicale.

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti di Inarcassa legati ad essa da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (ad es., dirigenti non "apicali", quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.; di seguito, anche "**Dipendenti**" o anche "**Personale**").

Nell'ambito di tale categoria, rientrano anche i Dipendenti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., il Responsabile e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione, gli Addetti al Primo Soccorso, gli Addetti alla Protezione Incendi, ecc.).

### 2.3 TERZI DESTINATARI

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni, rilevanti ai fini del rapporto con la controparte individuate nelle clausole contrattuali, commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti che non rivestono una posizione apicale nei termini specificati nei paragrafi precedenti e che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura aziendale ed organizzativa dell'Ente, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un Apicale, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per l'Associazione (di seguito, collettivamente denominati anche "**Terzi Destinatari**"). Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- tutti coloro che intrattengono con l'Associazione un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i fornitori, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- le compagnie di assicurazione;
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto dell'Associazione;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., i Medici Competenti e, qualora esterni all'Associazione, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
- i contraenti;
- le realtà interamente controllate o di cui Inarcassa risulti socio fondatore al 100% o tutte quelle realtà dove Inarcassa esprime comunque la governance o ha una influenza dominante;
- i soggetti che hanno rivestito funzioni di rappresentanza e/o amministrazione e/o Direzione, anche al termine del loro incarico.

### 2.4 I MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Garante dell'idoneità preventiva e dell'efficace attuazione del Modello è l'Organismo di Vigilanza (di seguito "**OdV**" o "**Organismo**") il quale, nell'esercizio dei suoi più ampi poteri, è chiamato anche ad individuare, stigmatizzare e contrastare le potenziali violazioni del Modello, nell'ambito delle previsioni del presente Sistema Disciplinare, in seguito puntualmente descritte.

Lo stesso OdV è comunque tenuto all'assoluto rispetto del Modello e di tutti i protocolli che ne costituiscono parte integrante, nonché delle previsioni dettagliate nello stesso Regolamento dell'Organismo di Vigilanza ed è, pertanto, soggetto alle disposizioni di cui al presente Sistema Disciplinare.

Per evitare ogni profilo di conflitto d'interesse, il procedimento disciplinare nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza gode di prerogative esclusive ed è diffusamente trattato nel prosieguo del presente Sistema Disciplinare.

### 3. SEZIONE II: LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze del fatto, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni del Modello, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, per la **Parte Speciale A e C**, assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "strumentali" identificate nella Parte Speciale A, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio reato" identificate nelle Parti Speciali A e C, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 4) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare gli elementi costitutivi di tutti i reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità dell'Associazione ai sensi del Decreto.

È opportuno definire, inoltre, le possibili violazioni concernenti il settore della salute e sicurezza sul lavoro (**Parte Speciale B**), anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 5) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 6, 7 e 8;
- 6) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 7 e 8;
- 7) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 8;
- 8) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 2, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Con riguardo alle possibili violazioni concernenti le previsioni in materia di tutela dell'ambiente (**Parte Speciale C**), assumono altresì rilevanza le seguenti condotte, anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 9) violazione di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli qualora non si verifichi alcuna situazione di pericolo astratto per l'ambiente;
- 10) violazione di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli qualora la violazione determini una situazione di pericolo astratto per l'ambiente;

- 11) violazione di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli qualora la violazione sia commessa a titolo di colpa e integri uno dei reati ambientali che fondano la responsabilità dell'ente;
- 12) violazione di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli qualora la violazione sia commessa a titolo di dolo e integri uno dei reati ambientali che fondano la responsabilità dell'ente.

Inoltre, assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 13) mancato rispetto del Modello, in caso di episodica violazione degli obblighi di segnalazione e/o informazione da parte e/o nei confronti dell'OdV;
- 14) mancato rispetto del Modello, in caso di ripetuta violazione degli obblighi di segnalazione e/o informazione da parte e/o nei confronti dell'OdV.

Infine, con riferimento alle condotte sanzionabili in materia di **whistleblowing**<sup>2</sup>, assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 15) mancato rispetto del Modello, in caso di violazione delle misure poste a tutela della riservatezza dell'identità dei soggetti che abbiano segnalato violazioni del Modello e/o condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, comportamenti integranti illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, violazioni del diritto dell'UE attinenti ai c.d. "settori sensibili"<sup>3</sup> e/o altre condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/2023<sup>4</sup>;
- 16) mancato rispetto del Modello nell'ipotesi di condotte ritorsive, dirette e indirette, anche solo tentate e/o minacciate, in ragione della segnalazione, nei confronti del soggetto che abbia effettuato le segnalazioni di cui al precedente punto<sup>5</sup> e/o dei soggetti allo stesso legati, nonché dei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione<sup>6</sup>;
- 17) mancato rispetto del Modello nell'ipotesi di condotte di ostacolo alla segnalazione, anche solo tentate;
- 18) mancato rispetto del Modello, nell'ipotesi di accertamento, anche con sentenza di primo grado, della responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati

---

<sup>2</sup> Si precisa che in riferimento alle condotte dai nn. 15) a 20) sono irrogabili da parte dell'ANAC sanzioni pecuniarie amministrative che vanno, a seconda dei casi, da 500 a 2.500 euro o da 10.000 a 50.000 euro nei confronti dei soggetti che si rendono responsabili di violazioni del D.Lgs. 24/23.

<sup>3</sup> I settori elencati nell'Allegato al Decreto sono i seguenti: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radio protezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

<sup>4</sup> Si fa riferimento, in particolare, come previsto dall'art. 2, comma 1, lett. a), n. 4, 5 e 6, del D.Lgs. 24/2023, a:

*"4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea;*

*5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;*

*6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5)".*

<sup>5</sup> A titolo esemplificativo e non esaustivo, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del soggetto segnalante sono da considerarsi nulli. Inoltre, si precisa che l'adozione di misure ritorsive nei confronti dei soggetti che effettuino le segnalazioni sopra descritte, deve essere denunciata all'ANAC, per beneficiare delle tutele che il D.Lgs. 24/2023 garantisce e, prima fra tutte, la riservatezza. ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

<sup>6</sup> Si fa riferimento ai seguenti soggetti: i) facilitatore, vale a dire la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo (e la cui assistenza rimane riservata); ii) persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; iii) colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa o che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente e infine iv) enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero della sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;

- 19) mancato rispetto del Modello nell'ipotesi di negligente/deficitaria gestione/procedimentalizzazione dei canali di segnalazione;
- 20) mancato rispetto del Modello in caso di negligente svolgimento delle attività istruttorie e di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

#### 4. SEZIONE III: LE SANZIONI

Nella presente sezione sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle violazioni di cui alla Sezione II.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni contenute nella Sezione IV, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva, laddove applicabile.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- il fatto in concreto verificatosi e le modalità con cui la condotta è stata posta in essere;
- la gravità della condotta o dell'evento o del pericolo che quest'ultima ha determinato;
- le circostanze del fatto;
- l'intensità del dolo o il grado della colpa.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- la misura del danno, anche potenziale, derivante all'Associazione, anche in relazione all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001;
- l'eventuale recidività del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto dell'Associazione di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata<sup>7</sup>.

#### 4.1 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI APICALI

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione II da parte di un soggetto Apicale, non legato all'Associazione da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello;

---

<sup>7</sup> L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei dirigenti e di tutti i dipendenti della Cassa, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui agli artt. 2104 e ss. del codice civile.

- la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto (ad es., in favore del Revisore, ove nominato), fino al 50%;
- la revoca dall'incarico.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1), 5), 9) e 13) della Sezione II, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto del Modello;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2), 6) e 10) della Sezione II, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto (ad es., in favore del Revisore), fino al 50%;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 3), 7) e 11) della Sezione II, sarà applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti, o del corrispettivo previsto (ad es., in favore del Revisore), ovvero quella della revoca dall'incarico;
- d) per le violazioni di cui ai nn. 4), 8), 12) e 14) della Sezione II, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico;
- e) per le violazioni di cui ai nn. 15), 16), 17), 18), 19) e 20) della Sezione II, potrà essere applicata una delle misure sanzionatorie previste per i soggetti Apicali, nel margine edittale ricompreso dal richiamo scritto alla revoca dell'incarico.

In ogni caso, Inarcassa potrà sospendere cautelativamente il rapporto, fino al momento dell'irrogazione dell'eventuale sanzione.

Nel caso in cui le violazioni siano commesse da parte di componenti degli Organi Collegiali e degli Associati candidati alle elezioni o componenti della Commissione elettorale, può essere applicata la sanzione dell'ammonizione ovvero della sospensione del gettone di presenza previsto per la partecipazione alle riunioni/adunanze da un minimo di una ad un massimo di cinque riunioni/adunanze. Agli Associati candidati alle elezioni la sanzione potrà essere applicata qualora siano proclamati eletti o in caso di una futura elezione.

Qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato ad Inarcassa da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dipendenti nel successivo paragrafo.

#### 4.2 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione II da parte di un soggetto qualificabile come Dipendente alla stregua di quanto previsto nel precedente par. 1.2, ovvero da un soggetto Apicale legato all'Associazione da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo verbale;
- l'ammonizione scritta;
- la multa nella misura prevista dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto;
- il licenziamento.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1), 5), 9) e 13) della Sezione II, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale ovvero quella dell'ammonizione scritta;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2), 6) e 10) della Sezione II, sarà applicata la sanzione dell'ammonizione scritta ovvero quella della multa;

- c) per le violazioni di cui ai nn. 3), 7 e 11) della Sezione II, sarà applicata la sanzione della sospensione o, nei casi più gravi, del licenziamento;
- d) per le violazioni di cui ai nn. 4), 8), 12) e 14) della Sezione II, sarà applicata la sanzione del licenziamento;
- e) per le violazioni di cui ai nn. 15), 16), 17), 18), 19) e 20) della Sezione II, potrà essere applicata una delle misure sanzionatorie previste per i Dipendenti, nel margine edittale ricompreso dall'ammonizione scritta al licenziamento.

In ogni caso Inarcassa potrà sospendere cautelativamente il dipendente dalla prestazione lavorativa, fino al momento dell'irrogazione della eventuale sanzione.

#### 4.3 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione II da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con l'Associazione;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con l'Associazione.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1), 2), 5), 9), 10) e 13) della Sezione II, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 3), 6), 7) e 11), della Sezione II, sarà applicata la sanzione della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 4), 8), 12) e 14) della Sezione II, sarà applicata la sanzione della risoluzione, o l'impossibilità anche temporanea di intrattenere ulteriori rapporti con la Cassa in futuro e, nel caso la violazione sia talmente grave da ledere irreparabilmente il rapporto fiduciario con l'Ente, la cancellazione dall'albo dei fornitori Inarcassa;
- d) per le violazioni di cui ai nn. 15), 16), 17), 18), 19) e 20) della Sezione II, potrà essere applicata una delle misure sanzionatorie previste per i Terzi Destinatari, nel margine edittale ricompreso dalla diffida alla risoluzione immediata del rapporto negoziale.

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

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, Inarcassa inserisce, nelle lettere di incarico e/o nei relativi accordi negoziali, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

#### 4.4 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazioni del Modello e di tutti i Protocolli che ne costituiscono parte integrante, nonché del Regolamento dell'OdV, i componenti dell'Organismo c.d. esterni – non legati da eventuale rapporto di dipendenza - saranno sanzionati, a seconda della gravità della infrazione, con i provvedimenti disciplinari di cui alla Sezione III.3 (Sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari). Quanto ai membri dell'OdV c.d. interni, ossia legati all'Associazione da un rapporto di lavoro dipendente, trovano applicazione le sanzioni previste alla Sezione III.2 (Sanzioni nei confronti dei Dipendenti).

Tutti i componenti dell'OdV sono solidalmente responsabili nei confronti dell'Ente dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico. La responsabilità per gli atti e per le omissioni dei componenti dell'OdV non si estende a quello di essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto iscrivere a verbale il proprio dissenso ed abbia provveduto a darne tempestiva comunicazione all'Associazione.

## 5. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nella Sezione II.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di irrogazione ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi istituzionali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello, fatta comunque salva l'ipotesi in cui le violazioni siano riscontrate direttamente dalle competenti funzioni istituzionali.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il rischio di una violazione del Modello, l'OdV ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione del Modello sanzionabile, confrontandosi, laddove ritenuto necessario, con il Comitato Etico. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali titolari del potere disciplinare; in caso negativo, può trasmettere la segnalazione al Direttore Generale, ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Il titolare del potere disciplinare, raccolte le valutazioni del Comitato Etico, applicherà con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni che siano adeguate e proporzionate rispetto alle violazioni accertate, dandone informativa al Comitato Etico.

Qualora il soggetto interessato della violazione sia un componente degli Organi collegiali, della Commissione elettorale, del Comitato etico, dell'Organismo di Vigilanza, un candidato alle elezioni del CND, può, entro 15 giorni dalla comunicazione della sanzione, presentare un ricorso avverso la decisione del Consiglio di Amministrazione. In questo caso l'esame del ricorso sarà effettuato tramite un Arbitrato composto da un Collegio di tre arbitri, due nominati rispettivamente dal Consiglio di Amministrazione di Inarcassa e dal soggetto interessato della violazione ed uno nominato da entrambe le parti, con funzioni di Presidente. In caso di mancato accordo tra le parti sulla designazione del Presidente del Collegio arbitrale, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi, in numero non superiore a quattro, preventivamente concordata tra le parti. In difetto, su richiesta di una o entrambe le parti, sarà designato dal Tribunale di Roma. Il Collegio arbitrale emetterà il proprio lodo entro 30 giorni dalla prima riunione dandone tempestiva comunicazione alle parti. I costi dell'arbitrato saranno interamente addebitati alla parte soccombente, se individuata, altrimenti in parti uguali. Per quanto non previsto nel presente articolo si rinvia alla normativa vigente sull'arbitrato.

## 5.1 SEGUE: NEI CONFRONTI DEGLI APICALI

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta il ruolo di Apicale, il quale non sia legato ad Inarcassa da rapporto di lavoro subordinato, l'OdV, previa informativa nei confronti del Comitato Etico ed eventuale consultazione con lo stesso, trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- l'inquadramento della condotta ritenuta rilevante in una delle violazioni tipizzate nel presente Sistema Disciplinare, nonché una proposta non vincolante di sanzione da applicarsi al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il soggetto indicato dall'OdV per un'adunanza, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa, garantendo, comunque, al soggetto interessato un consono periodo di tempo per formulare, raccogliere e presentare le proprie deduzioni. La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- indicare la data della adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno due membri del Consiglio di Amministrazione.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti e delle valutazioni del Comitato Etico, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

La delibera del Consiglio di Amministrazione viene comunicata per iscritto, a cura dello stesso, all'interessato nonché all'OdV, per le opportune verifiche.

Qualora venga segnalata una violazione del Modello da parte di uno dei componenti del Comitato Etico, quest'ultimo viene sostituito automaticamente dal primo membro anziano supplente. Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio dei Sindaci, assume le opportune decisioni in merito alla sospensione o, per i casi di particolare gravità, alla revoca dell'incarico di membro del Comitato Etico. Diversamente, qualora venga riscontrata la violazione del Modello da parte di tutti i membri del Comitato Etico, sarà il Consiglio di Amministrazione, di sua iniziativa, ad aprire la procedura sanzionatoria. Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio dei Sindaci, assume le opportune decisioni in merito alla revoca dell'incarico a tutti i membri del Comitato Etico.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un Apicale legato all'Associazione da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto nel successivo paragrafo.

## 5.2 SEGUE: NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un Apicale, legato all'Ente da un rapporto di lavoro subordinato o da parte di un soggetto qualificabile come Dipendente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV, previa informativa nei confronti del Comitato Etico ed eventuale consultazione con lo stesso, trasmette all'organo aziendale titolare del potere disciplinare una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- l'inquadramento della condotta ritenuta rilevante in una delle violazioni tipizzate nel presente Sistema Disciplinare, nonché una proposta non vincolante di sanzione da applicarsi al caso concreto.

La procedura di accertamento dell'illecito e di irrogazione della eventuale sanzione segue poi pedissequamente le prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e dei contratti collettivi applicabili.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Associazione, nella persona del Direttore Generale, contesta al soggetto interessato la violazione constatata dall'OdV, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il soggetto interessato aderisce o conferisce mandato.

La contestazione deve essere sottoscritta dall'organo aziendale competente.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del soggetto interessato, l'organo aziendale competente, raccolte, altresì. Le valutazioni del Comitato Etico, si pronuncia in ordine alla determinazione ed all'applicazione della sanzione. Se non ritiene di irrogare alcuna sanzione, è tenuto a motivarne le ragioni all'OdV e al soggetto interessato.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari non possono essere irrogati prima che siano decorsi otto giorni dalla ricezione della contestazione da parte del soggetto interessato, e devono essere notificati a quest'ultimo, a cura dell'organo competente, non oltre otto giorni dalla scadenza del termine assegnato per la formulazione delle deduzioni e/o delle giustificazioni scritte.

L'organo aziendale competente cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, ne verifica la sua applicazione.

### 5.3 SEGUE: NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed al responsabile della funzione competente alla gestione del rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta non vincolante in merito alla sanzione ritenuta opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il responsabile della funzione interessata, di concerto con il Comitato Etico, si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura.

Il responsabile della funzione interessata invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile. Entro i dieci giorni successivi alla ricezione, il Terzo può presentare le proprie deduzioni.

L'eventuale provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del responsabile della funzione coinvolta, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge, regolamentari e dei termini contrattuali in essere. Qualora non venga applicata alcuna sanzione, il responsabile della funzione coinvolta è comunque tenuta a comunicarne le ragioni all'OdV e all'interessato.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicato, nei limiti delle proprie attribuzioni. Inoltre, nella comunicazione all'OdV, il soggetto dotato dei poteri necessari per la gestione del rapporto contrattuale deve dare evidenza delle motivazioni alla base dell'accoglimento ovvero rigetto della proposta di sanzione formulata dall'OdV stesso.

#### 5.4 SEGUE: NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazioni del Modello e di tutti i Protocolli che ne costituiscono parte integrante, nonché del Regolamento dell'OdV, i componenti dell'Organismo c.d. esterni – non legati da eventuale rapporto di dipendenza - saranno sanzionati, a seconda della gravità della infrazione, con i provvedimenti disciplinari di cui alla Sezione 3.3 (Sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari). Quanto ai membri dell'OdV c.d. interni, ossia legati all'Associazione da un rapporto di lavoro dipendente, trovano applicazione le sanzioni previste alla Sezione III.2 (Sanzioni nei confronti dei Dipendenti).

Tutti i componenti dell'OdV sono solidalmente responsabili nei confronti dell'Ente dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico. La responsabilità per gli atti e per le omissioni dei componenti dell'OdV non si estende a quello di essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto iscrivere a verbale il proprio dissenso ed abbia provveduto a darne tempestiva comunicazione all'Associazione.