



**SISTEMA DISCIPLINARE RELATIVO ALL'APPLICAZIONE DEL  
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO  
ADOTTATO DA  
ASSOCIAZIONE GUIDE E SCOUTS CATTOLICI ITALIANI (AGESCI)  
ASSOCIAZIONE ENTE NAZIONALE MARIO DI CARPEGNA**

## SOMMARIO

1. INTRODUZIONE	3
1.1. Il modello di organizzazione, gestione e controllo.	3
1.2. Il sistema disciplinare	3
2. SOGGETTI DESTINATARI	4
2.1 Componenti Comitato Nazionale e Incaricati Nazionali	4
2.2. Direttore/Coordinatore della Segreteria Nazionale	4
2.3. I Dipendenti	4
2.4. I Terzi tenuti al rispetto del Modello	5
2.5 Gli Amministratori e i Sindaci dell'Ente Nazionale Mario di Carpegna	5
3. LE CONDOTTE RILEVANTI	5
4. LE SANZIONI	6
4.1. Le sanzioni nei confronti dei Componenti Comitato Nazionale, degli Incaricati Nazionali e degli Amministratori e Sindaci dell'Ente Nazionale Mario di Carpegna	7
4.2. Le sanzioni nei confronti del Direttore/Coordinatore della Segreteria Nazionale	7
4.3. Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti	8
4.4. Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari	9
5. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	9
5.1. Nei confronti dei Componenti Comitato Nazionale, degli Incaricati Nazionali e degli Amministratori e Sindaci dell'Ente Nazionale Mario di Carpegna	10
5.2. Nei confronti del Direttore/Coordinatore della Segreteria Nazionale	11
5.3. Nei confronti dei Dipendenti	12
5.4. Nei confronti dei Terzi Destinatari	13

## **1. INTRODUZIONE**

### ***1.1. Il modello di organizzazione, gestione e controllo***

Il Comitato Nazionale di AGESCI in data 2 luglio 2016 ha adottato, in conformità alle previsioni del D. Lgs.231/01 richiamato nel presente documento come “Decreto”, il Modello di Organizzazione. Gestione e Controllo di AGESCI Livello Nazionale.

Esso è costituito da un complesso di principi, regole e previsioni, nonché da alcuni protocolli che costituiscono parte integrante del Modello, quali il Codice Etico ed il Sistema Disciplinare.

Il Modello riguarda AGESCI per le attività svolte a livello nazionale e l'Associazione Ente Nazionale Mario di Carpegna (di seguito ENTE MARIO) in ragione del proprio “scopo di sostenere materialmente e promuovere lo sviluppo dell'AGESCI - Associazione Guide e Scouts Cattolici Italiani, nella sua opera di educazione secondo lo spirito e le caratteristiche del metodo scout” (art. 2 dello Statuto).

### ***1.2. Il sistema disciplinare***

Il presente Sistema Disciplinare, volto a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello, verrà applicato nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva. Esso ha natura interna all'Associazione, posto che intende aggiungere ulteriori prescrizioni rispetto a quelle contenute nelle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrare norme di carattere interno, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

Oggetto delle sanzioni sono tanto le violazioni del Modello commesse dai soggetti in posizione apicale, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell'ente, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'associazione; quanto le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o comunque operanti in nome e per conto dell'Associazione.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le stesse condotte rilevanti anche ai fini del presente Sistema Disciplinare.

Il documento si articola in quattro paragrafi: nel primo, sono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste; nel secondo, le condotte potenzialmente rilevanti; nel terzo, le sanzioni astrattamente comminabili; nel quarto, 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 collettiva e/o dai regolamenti dell'Associazione. Per ciò che è non disciplinato nel presente Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento, nonché le previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti dell'Associazione, laddove applicabili.

Il presente Sistema Disciplinare, oltre ad essere pubblicato nel sito web istituzionale, è affisso presso la sede dell'Associazione, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari di seguito individuati.

## **2. SOGGETTI DESTINATARI**

### ***2.1. Componenti del Comitato Nazionale, Incaricati Nazionali***

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 di AGESCI, una posizione "apicale".

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'Associazione.

In tale contesto, assume anzitutto rilevanza la posizione dei componenti del Comitato Nazionale e gli Incaricati Nazionali di AGESCI.

Tutti i membri del Comitato Nazionale e gli Incaricati Nazionali sono passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare per l'ipotesi di violazione delle previsioni contenute nel Modello.

### ***2.2. Direttore/Coordinatore della Segreteria Nazionale***

Nel novero dei soggetti in "posizione apicale" vanno ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del citato Decreto anche il Direttore/Coordinatore della Segreteria Nazionale in quanto dotato di autonomia finanziaria e funzionale.

### ***2.3. I Dipendenti***

L'art. 7, co 4°, lett. b) del D. Lgs. 231/01 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 soggetto "apicale".

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti di AGESCI legati all'Associazione da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla loro qualifica e/o dal loro inquadramento organizzativo (ad es., quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc., di seguito denominati anche 'Dipendenti').

#### **2.4. I Terzi tenuti al rispetto del Modello**

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, per brevità, collettivamente denominati 'Terzi Destinatari') che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura organizzativa dell'Associazione, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per conto di AGESCI.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

- tutti coloro che intrattengono con AGESCI un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto dell'Associazione;
- i fornitori ed i partners.

#### **2.5. Gli Amministratori e i Sindaci di Ente Nazionale Mario di Carpegna**

Tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale sono passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare per l'ipotesi di violazione delle previsioni contenute nel Modello.

### **3. LE CONDOTTE RILEVANTI**

Costituiscono condotte sanzionabili le azioni e i comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo di AGESCI.

Per violazione del Modello Organizzativo debbono intendersi anche le violazioni dei Protocolli che ne fanno parte integrante e segnatamente le violazioni del Codice Etico.

Costituiscono violazioni del Modello anche le condotte, ivi comprese quelle omissive, poste in essere in violazione delle indicazioni e/o delle prescrizioni dell'OdV.

Per garantire il rispetto del principio di legalità, appare opportuno indicare di seguito (in via esemplificativa e non esaustiva) un elenco di possibili violazioni secondo un ordine crescente di gravità:

1. violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree indicate come 'strumentali', violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello configurabili come mancanze lievi, e sempre che non si ricorra in una delle violazioni previste di seguito;
2. violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree 'a rischio di reato' o alle 'attività sensibili' indicate nel Modello, violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste

nel Modello configurabili come mancanze più gravi se da esse non deriva pregiudizio alla normale attività dell'Associazione, violazioni di cui al punto 1 se recidivanti, e sempre che non si ricorra in una delle violazioni previste di seguito;

3. violazioni idonee ad integrare l'elemento oggettivo di uno dei reati suscettibili di fondare, secondo quanto previsto nel Decreto, la responsabilità dell'Associazione, violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello che determinino un danno patrimoniale all'Associazione o esponano la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni dell'Associazione;

4. violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati idonei a fondare, secondo quanto previsto nel Decreto, la responsabilità dell'Associazione o comunque idonee ad ingenerare il pericolo che sia contestata la responsabilità dell'Associazione ai sensi del Decreto, violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione del rapporto di lavoro.

#### **4. LE SANZIONI**

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni previste nel paragrafo 5, nonché delle norme rinvenibili – e nei limiti vi previsti -nella contrattazione collettiva, laddove applicabili.

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

In via generale avranno rilievo:

- la tipologia dell'illecito compiuto;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;
- le modalità di commissione della condotta.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione si terrà conto dei seguenti elementi:

- gravità della condotta;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato nel rispetto della sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione delle violazioni;
- eventuale recidiva del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni non pregiudica 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.

#### **4.1. Le sanzioni nei confronti dei Componenti del Comitato Nazionale, degli Incaricati Nazionali di AGESCI e degli Amministratori e dei Sindaci di Ente Nazionale Mario di Carpegna**

Laddove sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un membro del Comitato Nazionale o di un Incaricato Nazionale di AGESCI, ovvero da parte di un Amministratore o di un Sindaco dell'Ente Nazionale Mario di Carpegna saranno applicate le seguenti sanzioni:

- richiamo scritto;
- diffida al puntuale rispetto delle previsioni contenute nel Modello;
- revoca dell'incarico.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1 del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto al rispetto delle previsioni del Modello;
- b) per le violazioni di cui al n. 2 del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello;
- c) per le violazioni di cui al n. 3 del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della revoca dell'incarico;
- d) per le violazioni di cui al n. 4 del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

#### **4.2. Le sanzioni nei confronti del Direttore/Coordinatore della Segreteria Nazionale**

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un Dirigente saranno applicate le seguenti sanzioni, fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- richiamo scritto;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto;

b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della sospensione dal servizio;

c) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, ovvero quella del licenziamento con preavviso;

d) per le violazioni di cui al n. 4) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

#### **4.3. Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti**

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un soggetto qualificabile come dipendente alla stregua di quanto previsto nel paragrafo 2.3 che precede, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- rimprovero verbale;

- rimprovero scritto;

- multa o sospensione dal lavoro nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto;

- licenziamento con preavviso;

- licenziamento senza preavviso.

In particolare:

a. per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del rimprovero verbale ovvero quella del rimprovero scritto;

b. per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del rimprovero scritto ovvero quella della sospensione;

c. per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della sospensione ovvero quella del licenziamento con preavviso;

d. per le violazioni di cui al n. 4) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

Nel caso che l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

#### **4.4. Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari**

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;



- risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con l'Associazione.

In particolare:

- a. per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della diffida;
- b. per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della diffida se da esse non deriva pregiudizio alla normale attività dell'Associazione ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;
- c. per le violazioni di cui al n. 3) e al n. 4) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Nel caso in cui le violazioni di cui ai nn. 1), 2), 3) e 4) del paragrafo 3, siano commesse 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 dell'appaltatore.

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

## **5. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI**

Si indicano di seguito le procedure da seguire nell'ambito della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nel paragrafo 3. Tali procedure verranno di seguito descritte con riferimento 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 avrà inizio dopo che gli Organi Associativi competenti, così come di seguito individuati, abbiano ricevuto la comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello.

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

Esaurita l'attività di verifica e di controllo l'OdV deve valutare, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione del Modello. In caso positivo dovrà segnalare la violazione agli Organi Associativi competenti; in caso negativo, dovrà trasmettere la segnalazione agli Incaricati Nazionali all'Organizzazione ai fini della valutazione dell'eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

### **5.1. Nei confronti dei Componenti del Comitato Nazionale, degli Incaricati Nazionali di AGESCI e degli Amministratori e dei Sindaci di Ente Nazionale Mario di Carpegna**

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di membro del Comitato Nazionale, o di Incaricato Nazionale, trasmette ai Presidenti e al Comitato Nazionale una relazione scritta contenente:

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

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, i Presidenti del Comitato Nazionale convocano il membro indicato dall'OdV per un'adunanza del Comitato, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa. La convocazione deve essere:

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

La convocazione del Comitato Nazionale avviene con le modalità previste dallo Statuto. In occasione dell'adunanza del Comitato Nazionale, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate, nonché l'eventuale espletamento di ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Comitato Nazionale, sulla base degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

La delibera del Comitato Nazionale viene comunicata per iscritto, a cura del Comitato Nazionale, all'interessato nonché all'OdV, per le opportune verifiche. Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella revoca dell'incarico, si applicano le norme statutarie per la sostituzione del consigliere.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione, con i dovuti adattamenti, qualora la violazione del Modello venga riscontrata da parte di un componente Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale di Ente Nazionale Mario di Carpegna.

## **5.2. Nei confronti del Direttore/Coordinatore della Segreteria Nazionale**

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte del Direttore/Coordinatore della Segreteria Nazionale, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare l'OdV trasmette agli Incaricati all'Organizzazione una relazione scritta contenente:

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

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, gli Incaricati Nazionali all'Organizzazione trasmettono ai Presidenti e al Comitato Nazionale le proprie valutazioni chiedendo, se ritenuto necessario, la convocazione entro dieci giorni del Direttore/Coordinatore della Segreteria Nazionale a una adunanza del Comitato Nazionale, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve essere:

- effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della adunanza (da tenersi a partire dal 5° giorno dalla data di consegna della comunicazione), con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e deduzioni, sia scritte e sia verbali.

La convocazione del Comitato Nazionale avviene con le modalità previste dallo Statuto.

Alla riunione, a cui partecipa l'OdV, è disposta l'audizione del Direttore/Coordinatore della Segreteria Nazionale, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate, nonché l'eventuale espletamento di ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

A seguito dell'audizione dell'interessato, il Comitato Nazionale si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta comminazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, a cura degli Incaricati Nazionali all'Organizzazione, entro cinque giorni lavorativi dall'incontro o dal termine di eventuali ulteriori accertamenti, o comunque entro il termine eventualmente

inferiore che dovesse essere previsto dalla contrattazione collettiva applicabile nel caso concreto.

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

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il Direttore/Coordinatore della Segreteria Nazionale può promuovere, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In caso di nomina del Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

### **5.3. Nei confronti dei Dipendenti**

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un 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 trasmette al Direttore/Coordinatore della Segreteria Nazionale una relazione scritta contenente:

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

All'acquisizione della relazione dell'OdV, il Direttore/Coordinatore della Segreteria Nazionale, sentito il parere degli Incaricati Nazionali all'Organizzazione, contesta tempestivamente al dipendente 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 cinque giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisca o conferisca mandato.

La contestazione deve essere sottoscritta dagli Incaricati Nazionali all'Organizzazione.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del dipendente interessato, gli Incaricati Nazionali all'Organizzazione, sentito il Direttore/Coordinatore della Segreteria Nazionale, si

pronunciano in ordine alla determinazione ed alla applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che siano decorsi cinque giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione da parte del dipendente interessato, e devono essere notificati a quest'ultimo, a cura del Direttore/Coordinatore della Segreteria Nazionale, non oltre otto giorni dalla scadenza del termine assegnato per la formulazione delle deduzioni e/o delle giustificazioni scritte, fatto salvo un diverso e maggior termine connesso a casi di particolare complessità.

Il Direttore/Coordinatore della Segreteria Nazionale 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 dell'Associazione, laddove applicabili.

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

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il dipendente può promuovere, nei venti giorni successivi dalla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In caso di nomina del Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

Gli Incaricati Nazionali all'Organizzazione provvedono inoltre a dare compiuta informativa sull'accaduto, quale che sia l'esito degli accertamenti, al Comitato Nazionale alla prima riunione indetta.

#### **5.4. Nei confronti dei Terzi Destinatari**

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette agli Incaricati Nazionali all'Organizzazione e al Direttore/Coordinatore della Segreteria Nazionale una relazione scritta contenente:

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

Entro dieci giorni lavorativi dall'acquisizione della relazione dell'OdV, gli Incaricati Nazionali all'Organizzazione si pronunciano in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il Direttore/Coordinatore della Segreteria Nazionale 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.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Direttore di Stabilimento/Responsabile Amministrazione, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

Gli Incaricati Nazionali all'Organizzazione provvedono a dare compiuta informativa sull'accaduto, quale che sia l'esito degli accertamenti, al Comitato Nazionale alla prima riunione indetta.

Si allega al Modello un esempio della clausola che può essere introdotta nei contratti con i Terzi Destinatari per pretendere il rispetto da parte del loro del Modello Organizzativo dell'Associazione, nonché del Codice Etico, e con la quale esprimono il loro consenso al potere dell'Associazione di irrogare sanzioni ogni qual volta si accertino violazioni del Modello Organizzativo o del Codice Etico.

Roma 1 ottobre 2016