



# **Sistema Disciplinare**

## **Allegato alla Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Luiss Guido Carli ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**



## Indice

<b>1. Il Sistema Disciplinare</b> .....	1
1.1 La struttura del Sistema Disciplinare .....	1
<b>2. Soggetti destinatari</b> .....	2
2.1 I Soggetti Apicali .....	2
2.2 Il Personale Docente (es. Prorettori, Docenti Ordinari e/o Associati, Docenti a contratto, Dean, Head of Department) e i Ricercatori.....	3
2.3 I Dipendenti (es. impiegati, quadri).....	3
2.4 I soggetti Terzi tenuti al rispetto del Modello (es. partner, collaboratori, consulenti, ditte appaltatrici, fornitori, progettisti, installatori, RSPP, Medico Competente, etc.).....	4
2.5 I soggetti Terzi coinvolti nella gestione del ‘sistema whistleblowing’ (società che fornisce la piattaforma informatica; membri esterni dell’OdV).....	5
<b>3. Le condotte rilevanti</b> .....	5
<b>4. Le sanzioni</b> .....	7
4.1 Le sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali.....	8
4.2 Le sanzioni nei confronti di Personale Docente (es. Prorettori, Docenti Ordinari e/o Associati, Docenti a contratto, Dean, Head of Department) e Ricercatori.....	9
4.3 Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti.....	9
4.4 Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari (i.e. partner, collaboratori, consulenti, ditte appaltatrici, fornitori, progettisti, RSPP, Medico Competente etc.).....	10
4.5 Le sanzioni nei confronti dei Soggetti Terzi coinvolti nella gestione del ‘sistema whistleblowing’ (società che fornisce la piattaforma informatica; membri esterni dell’OdV).....	11
<b>5. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni</b> .....	12
5.1 Nei confronti dei Soggetti Apicali.....	12
5.2 Nei confronti del Personale Docente (es. Prorettori, Docenti Ordinari e/o Associati, Docenti a contratto, Dean, Head of Department) e dei Ricercatori .....	13
5.3 Nei confronti dei Dipendenti.....	14
5.4 Nei confronti dei Terzi Destinatari (i.e. partner, collaboratori, consulenti, ditte appaltatrici, fornitori, progettisti, installatori, RSPP, Medico Competente etc.).....	15
5.5 Nei confronti dei Soggetti Terzi coinvolti nella gestione del sistema whistleblowing (società che fornisce la piattaforma informatica; membri esterni dell’OdV).....	16



## 1. Il Sistema Disciplinare

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Luiss ha adottato un Sistema Disciplinare, volto a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello. Esso verrà applicato nel rispetto delle norme vigenti ed è stato predisposto nel rispetto del Codice civile, della Legge n. 300/1970 (c.d. “Statuto dei lavoratori”), dei vigenti Contratti Collettivi di Lavoro nonché dei regolamenti e/o procedure di Luiss riportati sul sito web di Ateneo, nella sezione Statuto e Regolamenti.

Il Sistema Disciplinare ha natura interna a Luiss, posto che intende aggiungere ulteriori prescrizioni rispetto a quelle contenute nelle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché ad integrare norme di carattere intraziendale, 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 di gestione o di controllo dell’ente, quanto le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza o comunque operanti in nome e per conto della Luiss. L’instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l’applicazione delle relative sanzioni, prescindono dall’eventuale instaurazione e/o dall’esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

Le regole che seguono individuano e disciplinano il sistema delle sanzioni che Luiss può irrogare per il mancato rispetto dei principi e delle regole di comportamento disciplinate nel Modello Organizzativo, nelle procedure organizzative e nei Protocolli del Modello, tra cui figurano il Codice Etico e l’Atto Organizzativo Whistleblowing.

### 1.1 La struttura del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare di Luiss si articola in quattro sezioni: nella prima sono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste; nella seconda le condotte astrattamente idonee a ledere l’efficacia del Modello, e dei Protocolli allegati, quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto; nella terza, le sanzioni astrattamente 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, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali.



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 Luiss, laddove applicabili.

Il presente Sistema Disciplinare è pubblicato sul sito web istituzionale nonché nell'intranet dell'Ateneo, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari di seguito individuati.

## 2. Soggetti destinatari

Il Sistema Disciplinare Luiss si rivolge alle seguenti categorie:

- Soggetti Apicali, i.e. componenti del Consiglio di Amministrazione (CdA) e/o del Comitato Esecutivo (CE), tra cui il Rettore, il Direttore Generale ed i rappresentanti degli Studenti; Dirigenti (Direttori di Funzione e/o Management Team); figure equiparabili come il Datore di Lavoro e il Delegato ex art. 16 T.U. 81/08; figure equiparabili stante l'esercizio di un controllo, come il Revisore dei conti;
- Personale Docente (i.e. Prorettori; Docenti Ordinari e/o Associati; Docenti a contratto; Dean; Head of Department) e i Ricercatori;
- Dipendenti (i.e. impiegati; quadri);
- Soggetti Terzi (i.e. partner, collaboratori, consulenti, ditte appaltatrici, fornitori, progettisti, installatori, RSPP, Medico Competente, etc.);
- Soggetti Terzi coinvolti nella gestione del sistema whistleblowing (i.e. società che fornisce la piattaforma informatica; membri esterni dell'OdV incaricati di gestire le segnalazioni whistleblowing).

### 2.1 I 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, indipendentemente dal vincolo di subordinazione a Luiss, rivestono, in seno all'Università, una posizione cd "apicale" ("Soggetti 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*» di Luiss.

Del pari, le norme e i principi contenuti nell'Atto Organizzativo whistleblowing devono essere rispettati, in primo luogo, proprio dai soggetti che rivestono una posizione apicale.

In tale contesto, assume anzitutto rilevanza la posizione dei componenti degli Organi di Amministrazione di Luiss (di seguito denominati anche '**Amministratori**'). Si pensi, ad esempio, ai componenti del Consiglio di



Amministrazione e/o del Comitato Esecutivo di Luiss, tra cui il Rettore (**‘Rettore’**), il Direttore Generale (**‘Direttore Generale’**), i Rappresentanti degli Studenti (**‘Rappresentanti degli Studenti’**). Assume rilevanza anche la posizione di tutti i Dirigenti (**‘Dirigenti’**), indipendentemente dal fatto che essi siano Direttori di Funzione e/o appartenenti al cd Management Team.

Anche la Società di Revisione (di seguito denominato **‘Revisore’**), quale Organo di Controllo di Luiss, è equiparabile ai soggetti apicali.

Nel novero dei Soggetti Apicali, vanno ricompresi, alla stregua dell’art. 5 del Decreto, i soggetti dotati di autonomia finanziaria e funzionale (quali ad esempio il **‘Direttore Generale’**, il **‘Datore di Lavoro’**, il **‘Delegato’** ex art. 16 T.U. 81/08 alla sicurezza).

Il Datore di Lavoro, potrà essere destinatario anche delle sanzioni ai sensi dell’art. 18 T.U. 81/08, laddove trasgredisca alle prescrizioni poste a tutela della sicurezza e salute dei luoghi di lavoro.

Tutti i soggetti indicati dunque passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare.

Costoro si sono impegnati espressamente al rispetto delle disposizioni e dei contenuti del Modello, e dei relativi protocolli, ivi compreso il Codice Etico e l’Atto Organizzativo whistleblowing, mediante la sottoscrizione di specifiche clausole inserite nelle lettere di incarico e/o negli accordi.

## **2.2 Il Personale Docente (es. Prorettori, Docenti Ordinari e/o Associati, Docenti a contratto, Dean, Head of Department) e i Ricercatori**

Il Sistema Disciplinare è applicabile anche nei confronti del Personale Docente (es. **‘Prorettori’**, **‘Docenti Ordinari e/o Associati’**, **‘Docenti a contratto’**, **‘Dean’**, **‘Head of Department’**) e dei Ricercatori (**‘Ricercatori’**), anche in conformità a quanto previsto dalla normativa applicabile (cfr. L. n. 240/2010 cd. “legge Gelmini” e Regio Decreto 31 agosto 1933, n. 1592).

In tal senso, le norme e i principi contenuti nel Codice Etico Luiss e nel Regolamento didattico di Ateneo contribuiscono alla definizione dei doveri e/o degli obblighi da osservare e devono essere rispettati anche da tali soggetti.

## **2.3 I Dipendenti (es. impiegati, quadri)**

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 realizzate dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto “apicale”.

Le norme e i principi contenuti nell’Atto Organizzativo whistleblowing devono essere rispettati anche da tali soggetti che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto “apicale”.

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti della Luiss a questa legati da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla loro qualifica e/o dal loro inquadramento aziendale (ad es. quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato ecc. di seguito



cumulativamente denominati anche ‘**Dipendenti**’).

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

I Preposti potranno essere destinatari delle sanzioni anche ai sensi dell’art. 19 T.U. 81/08, laddove trasgrediscano le prescrizioni poste a tutela della sicurezza e salute dei luoghi di lavoro.

I dipendenti, nella loro qualità di Lavoratori, potranno essere destinatari delle sanzioni anche ai sensi dell’art. 20 T.U. 81/08, laddove trasgrediscano le prescrizioni poste a tutela della sicurezza e salute dei luoghi di lavoro.

## **2.4 I soggetti Terzi tenuti al rispetto del Modello (es. partner, collaboratori, consulenti, ditte appaltatrici, fornitori, progettisti, installatori, RSPP, Medico Competente, etc.)**

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti diversi da quelli sopra indicati. Le norme e i principi contenuti nell’Atto Organizzativo whistleblowing devono essere rispettati anche da tali soggetti.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, per brevità, collettivamente denominati ‘Terzi Destinatari’) che sono tenuti al rispetto del Modello in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per conto di Luiss.

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

- partner e comunque tutti coloro che intrattengono con Luiss rapporti di partnership a qualunque titolo;
- tutti coloro che intrattengono con Luiss un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. collaboratori, consulenti, lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- le ditte appaltatrici;
- i prestatori d’opera;
- i fornitori, le ditte costruttrici degli impianti, delle macchine, delle attrezzature;
- i progettisti, gli installatori;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., il Medico Competente ed il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, posto che anche quest’ultimo è esterno alla Luiss).

Costoro si sono impegnati espressamente al rispetto delle disposizioni e dei contenuti del Modello, e dei relativi protocolli, ivi compreso il Codice Etico, mediante la sottoscrizione di specifiche clausole inserite nei



contratti, nelle lettere di incarico, e/o negli accordi.

## **2.5 I soggetti Terzi coinvolti nella gestione del ‘sistema whistleblowing’ (società che fornisce la piattaforma informatica; membri esterni dell’OdV)**

Il presente Sistema Disciplinare ha, altresì, la funzione di sanzionare alcune violazioni in cui potrebbero incorrere i soggetti Terzi, a vario titolo coinvolti, nel ‘sistema whistleblowing’. In particolare, la società che ha fornito a Luiss la piattaforma informatica whistleblowing ed i membri esterni dell’OdV, a cui Luiss ha affidato l’incarico di gestire le segnalazioni whistleblowing.

Costoro si sono impegnati espressamente al rispetto delle disposizioni e dei contenuti dell’Atto Organizzativo whistleblowing, accettando espressamente l’irrogazione delle eventuali sanzioni, mediante la sottoscrizione di specifiche clausole inserite nei relativi contratti.

## **3. Le condotte rilevanti**

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono condotte sanzionabili le azioni e i comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo di Luiss, ma anche le violazioni dei Protocolli che ne fanno parte integrante, ivi compreso il Codice Etico, i regolamenti e/o le procedure Luiss richiamate nel Modello.

Costituiscono altresì condotte sanzionabili quelle che violino l’Atto Organizzativo in materia whistleblowing adottato da Luiss.

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

In particolare, per quanto riguarda tutte le Parti Speciali, eccetto la Parte Speciale I relativa ai reati in materia di sicurezza sul lavoro e ambiente, assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico configurabili come mancanze lievi ovvero di violazioni realizzate nell’ambito delle aree a rischio strumentali rispetto alla commissione di un certo reato, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 2, 3 e 4;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico configurabili come mancanze più gravi ovvero di violazioni realizzate nell’ambito delle aree a rischio dirette rispetto alla commissione di un certo reato, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico configurabili come mancanze ancor più gravi ovvero di violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati



previsti nel Decreto;

- 4) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione del rapporto di lavoro ovvero di violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto o comunque idonee a fondare la responsabilità dell'Università ai sensi del Decreto.

Per quanto concerne la Parte Speciale I relativa ai reati colposi commessi in violazione di norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, assumono rilevanza le seguenti condotte graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 1) violazione di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli, qualora la violazione determini una situazione di pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione (a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo si indicano: omesso svolgimento di attività di vigilanza dei Preposti, omessa segnalazione al DL e al RSPP di situazioni di rischio inerenti la Salute e Sicurezza sui Luoghi di lavoro, mancato utilizzo dei DPI, manomissione dei dispositivi di sicurezza, comportamenti ostruzionistici verso il DL o l'RSPP, a condizione che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 6, 7, 8 e 9;
- 2) violazione di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, a condizione che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 7, 8 e 9;
- 3) violazione di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- 4) violazione di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p.;
- 5) violazione di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli, qualora ne derivi la morte di una o più persone ai sensi dell'art. 589 c.p., incluso l'autore della violazione.

Per quanto concerne la Parte Speciale I relativa ai reati ambientali, assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) violazione di una o più regole procedurali/comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli qualora si verifichi una situazione di pericolo per l'ambiente;
- 2) violazione di una o più regole procedurali/comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli qualora la violazione sia commessa a titolo di colpa ed integri uno dei reati ambientali che fondano la responsabilità dell'Università;
- 3) violazione di una o più regole procedurali/comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli



qualora la violazione sia commessa a titolo di dolo ed integri uno dei reati ambientali che fondano la responsabilità dell'Università.

Per quanto concerne la violazione degli obblighi previsti nell'Atto Organizzativo adottato da Luiss in materia di whistleblowing, e comunque in generale, assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) mancato rispetto delle misure poste a tutela della riservatezza dell'identità del soggetto che abbia segnalato violazioni del Modello o compiuto segnalazioni whistleblowing, del contenuto della segnalazione whistleblowing e/o comunque divulgazione di ogni informazione che consenta di risalire all'identità del segnalante whistleblowing ovvero mancato rispetto della normativa vigente sulla Protezione dei Dati Personali del segnalante whistleblowing;
- 2) omesso riscontro al segnalante whistleblowing delle segnalazioni ovvero omessa istruttoria delle predette segnalazioni ovvero omissioni o condotte non corrette e/o non conformi a quanto previsto nell'Atto Organizzativo nella gestione delle predette segnalazioni;
- 3) condotte che ostacolano le segnalazioni whistleblowing ovvero che ostacolano la segnalazione di violazioni del Modello e/o del Codice Etico;
- 4) condotte ritorsive e/o discriminatorie, dirette e indirette, nei confronti dei soggetti segnalanti whistleblowing o comunque dei soggetti segnalanti violazioni del Modello e/o del Codice Etico;
- 5) segnalazioni whistleblowing eseguite, con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate ovvero comunque segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello e/o del Codice Etico, eseguite con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate.

#### 4. Le sanzioni

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni disciplinate nel paragrafo 5, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva, laddove applicabili.

In ogni caso l'individuazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e adeguatezza della 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:

- 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;



- gravità della condotta;
- intensità del dolo o grado della colpa;
- eventuale recidiva del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni non pregiudica il diritto di Luiss 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 Soggetti Apicali

Laddove sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un Soggetto Apicale (es. componenti del CdA e/o del Comitato Esecutivo, tra cui Rettore, Direttore Generale, Rappresentanti degli Studenti; Datore di Lavoro e Delegato ex art. 16 T.U.; Dirigenti; Revisore) saranno applicate le seguenti sanzioni:

- richiamo scritto;
- diffida al puntuale rispetto delle previsioni contenute nel Modello e/o nel Codice Etico;
- la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto, fino al 50%, da devolversi in borse di studio a favore di studenti meritevoli e bisognosi e/o la sospensione temporanea dall'incarico;
- revoca dell'incarico.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1, 2, 5, 6, 10, del paragrafo 3. sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto delle previsioni del Modello;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2, 3, 6, 7, 8, 11, 13, 15, 16 del paragrafo 3. sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della decurtazione degli emolumenti fino al 50% (da devolversi in borse di studio a favore di studenti meritevoli e bisognosi) e/o quella della sospensione temporanea dall'incarico;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 4, 8, 9, 12, 15, 16, 17 del paragrafo 3. sarà applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti fino al 50% (da devolversi in borse di studio a favore di studenti meritevoli e bisognosi) e/o quella della sospensione temporanea dall'incarico ovvero, nei casi di maggiore gravità, quella della revoca dall'incarico.

In ogni caso Luiss potrà sospendere cautelativamente il rapporto, fino al momento della comminazione dell'eventuale sanzione.

Luiss richiede agli Amministratori, non legati alla Luiss da rapporto di lavoro subordinato, ovvero al Datore di Lavoro a titolo originario di sottoscrivere apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico e/o dell'Atto Organizzativo in materia di *whistleblowing*, l'applicazione delle sanzioni sopra indicate.



Qualora la violazione sia contestata al Direttore Generale o ai Dirigenti, o comunque ad un Soggetto Apicale legato a Luiss da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dipendenti previste dal successivo paragrafo 4.3.

## **4.2 Le sanzioni nei confronti di Personale Docente (es. Prorettori, Docenti Ordinari e/o Associati, Docenti a contratto, Dean, Head of Department) e Ricercatori**

Il Personale Docente (i.e. Prorettori, Docenti Ordinari e/o Associati, Dean, Head of Department) nonché i Ricercatori sono figure il cui apporto di lavoro non è disciplinato dal CCL Luiss.

Il sistema sanzionatorio è disciplinato dalla diversa normativa applicabile, nello specifico dagli artt. 87 e 89 del R.D. 1592 del 31 agosto 1933 e dall'art. 10 della l. 240 del 30 dicembre 2010 (cd "Legge Gelmini").

L'art. 87 del R.D. 1592 del 31 agosto 1933 prevede le seguenti sanzioni, graduate "secondo la gravità delle mancanze":

- 1) censura;
- 2) sospensione dall'ufficio e dallo stipendio ad un anno;
- 3) revocazione;
- 4) destituzione senza perdita del diritto a pensione o ad assegni;
- 5) destituzione con perdita del diritto a pensione o ad assegni.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1, 2, 5, 6, 10 del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della censura;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2, 3, 6, 7, 8, 11, 13, 15, 16 del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della censura, ovvero quella della sospensione dall'ufficio e dallo stipendio ad un anno ovvero, nei casi più gravi, quella della revocazione;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 4, 8, 9, 12, 15, 16, 17 del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della sospensione dall'ufficio e dallo stipendio ad un anno ovvero quella della revocazione ovvero, nei casi più gravi, quella della destituzione senza o con perdita del diritto a pensione o assegni.

Per i Docenti a contratto si applicano le sanzioni previste per i Terzi Destinatari.

## **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 al paragrafo 2.3 che precede (i.e. impiegati, quadri), il sistema sanzionatorio muove dalla generale disciplina di cui all'art. 7 della l. 300/1970, cd Statuto dei lavoratori e dal Contratto Collettivo Luiss (CCL). Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un Dirigente (Direttore di Funzione e/o appartenenti al cd



Management Team), deve ritenersi applicabile, a norma dell'art. 27 (Disposizioni generali) del CCNL Dirigenti Industria, laddove compatibile con la figura dirigenziale, la medesima disciplina sanzionatoria afferente al CCL Luiss nonché le norme legislative vigenti in materia.

Le sanzioni applicabili sono:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- la multa nella misura prevista dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto (fino a 4 ore della retribuzione);
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto (fino a 10 giorni);
- il licenziamento (facendo uno specifico richiamo alla legge 15 luglio 1966 n. 604).

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1, 2, 5, 6, 10 del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale ovvero quella dell'ammonizione scritta;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2, 3, 6, 7, 8, 11, 13, 15, 16 del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della multa ovvero, nei casi più gravi, quella della sospensione dal servizio;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 4, 8, 9, 12, 15, 16, 17 del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della sospensione dal servizio ovvero, nei casi più gravi, quella del licenziamento.
- d) In ogni caso Luiss potrà sospendere cautelativamente il rapporto, fino al momento della comminazione dell'eventuale sanzione.

#### **4.4 Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari (i.e. partner, collaboratori, consulenti, ditte appaltatrici, fornitori, progettisti, RSPP, Medico Competente etc.)**

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 e/o del Codice Etico, e/o nell'Atto Organizzativo *whistleblowing* ove le circostanze di fatto lo consentano e lo raccomandino, al fine di ristabilire la correttezza della situazione di fatto e della relazione contrattuale, la diffida avrà ad oggetto l'applicazione, a totale carico del Terzo, di tutte le misure idonee a gestire e risolvere le violazioni riscontrate (c.d. "*Remediation Plan*"), pena l'applicazione della risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con Luiss;
- applicazione di una penale commisurata in una percentuale oscillante tra il 10% ed il 30% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario da devolversi in borse di studio per studenti meritevoli e bisognosi;



- risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con Luiss.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1, 2, 5, 6, 10 del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero, nei casi più gravi, quella della penale;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2, 3, 6, 7, 8, 11, 13, 15, 16 del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della penale ovvero, nei casi più gravi, quella della risoluzione;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 4, 8, 9, 12, 15, 16, 17 del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della penale ovvero, nei casi più gravi, quella della risoluzione.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari Luiss inserisce, nelle lettere di incarico, nei contratti di partnership, di collaborazione professionale, di prestazione d'opera e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, dei Protocolli, del Codice Etico, dell'Atto Organizzativo *whistleblowing*, l'applicazione delle misure sopra indicate.

Luiss può inoltre inserire apposite clausole che prevedano: (i) la facoltà di prendere visione del Modello adottato dall'altra Parte; (ii) l'impegno reciproco di ciascuna Parte a rispettare il proprio Modello (e Protocolli connessi), sanzionando le relative violazioni nel rispetto del principio di gradualità, in conformità a quanto sopra previsto; (iii) clausola di assoggettamento 231 al potere disciplinare di Luiss e obbligo di collaborazione con l'OdV di Luiss.

Nel caso in cui le violazioni previste 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 o collaboratore operante presso il Terzo Destinatario, nei confronti di quest'ultimo.

#### **4.5 Le sanzioni nei confronti dei Soggetti Terzi coinvolti nella gestione del 'sistema whistleblowing' (società che fornisce la piattaforma informatica; membri esterni dell'OdV)**

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un soggetto Terzo coinvolto nel 'sistema *whistleblowing*', saranno applicate le seguenti sanzioni:

- risoluzione del Contratto;
- applicazione di una penale oscillante tra i 4.000,00 € e i 8.000,00 €.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 13, 14, 15 e 16 del paragrafo 3 sarà applicata la sanzione della penale ovvero, nei casi più gravi, quella della risoluzione del contratto.

Nell'ambito dei rapporti con i soggetti Terzi coinvolti nella gestione del 'sistema *whistleblowing*' (società che fornisce la piattaforma informatica, membri esterni dell'OdV), Luiss inserisce, nelle lettere di incarico e/o nei contratti 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 giustificazione da parte dell'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di irrogazione della sanzione avrà inizio dopo che le funzioni competenti, così come di seguito individuate, siano venute autonomamente a conoscenza della violazione ovvero abbiano ricevuto la comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello, fatta salva l'ipotesi in cui le violazioni siano riscontrate direttamente dalle competenti funzioni.

In tutti i casi in cui l'OdV 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 deve valutare, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione del Modello e/o del Codice Etico. In caso positivo dovrà segnalare la violazione alle funzioni competenti; in caso negativo, può comunque trasmettere la segnalazione alle funzioni competenti ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Nel caso di segnalazioni *whistleblowing*, l'OdV deve compiere l'attività di gestione della segnalazione, anche ricorrendo a funzioni interne all'Università e, laddove ritenga fondata la segnalazione, dovrà trasmetterla agli organi/funzioni interni competenti (es. CdA, Responsabile gerarchico dell'autore della violazione) per l'assunzione delle determinazioni di competenza a carico dell'autore della violazione.

Laddove gli organi competenti verificano violazioni dell'Atto Organizzativo *whistleblowing* da parte della società che ha fornito la piattaforma informatica e/o a carico dell'OdV incaricato di gestire le segnalazioni *whistleblowing*, procedono all'irrogazione delle relative sanzioni.

### 5.1 Nei confronti dei Soggetti Apicali

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di un Soggetto Apicale (es. componenti del CdA e/o del Comitato Esecutivo, tra cui Rettore, Direttore Generale, Rappresentanti degli Studenti, Dirigenti, Datore di Lavoro, Delegato ex art. 16 T.U.) trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione scritta contenente:

- la descrizione della condotta constatata;



- l'indicazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico 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;
- l'inquadramento della condotta ritenuta rilevante in uno degli illeciti tipizzati nel presente sistema disciplinare.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il soggetto indicato dall'OdV per un'adunanza del Consiglio, 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 e/o del Codice Etico oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

La descritta procedura deve essere seguita anche laddove la violazione del Modello sia eventualmente commessa in concorso da un Consigliere di Amministrazione e da un dipendente.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente. La convocazione non potrà essere sottoscritta dal Presidente nel caso in cui egli fosse il soggetto accusato di aver compiuto la violazione. In questo caso, la convocazione andrà sottoscritta da un membro del Consiglio di Amministrazione all'uopo individuato. In ogni caso la convocazione non potrà essere sottoscritta dal soggetto eventualmente incolpato.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione cui è invitato a partecipare anche l'OdV vengono disposte 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, determina eventualmente la sanzione ritenuta applicabile. Se il Consiglio di Amministrazione ritiene di non irrogare alcuna sanzione è tenuto a motivarne le ragioni.

La delibera del Consiglio di Amministrazione viene comunicata per iscritto, a cura del Presidente del Consiglio di Amministrazione all'interessato, nonché all'OdV. L'OdV verifica la sua applicazione.

## **5.2 Nei confronti del Personale Docente (es. Prorettori, Docenti Ordinari e/o Associati, Docenti a contratto, Dean, Head of Department) e dei Ricercatori**

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari nei confronti del Personale Docente (i.e. Prorettori, Docenti Ordinari e/o Associati, Dean, Head of Department) e dei Ricercatori, è disciplinato dall'art. 10 della Legge Gelmini.

L'avvio del procedimento spetta al Rettore che, per ogni fatto che possa dar luogo all'irrogazione di una



sanzione più grave della censura, entro 30 giorni dalla conoscenza dei fatti, trasmette gli atti al Collegio di disciplina, formulando motivata proposta.

Il Collegio di disciplina, sentito il Rettore o suo delegato e il docente interessato, eventualmente assistito da suo difensore di fiducia, entro 30 giorni esprime parere vincolante sulla proposta avanzata dal Rettore, sia in relazione alla rilevanza dei fatti sul piano disciplinare sia in relazione alla sanzione da irrogare, e trasmette gli atti al Consiglio di Amministrazione, per l'assunzione delle deliberazioni conseguenti. Entro 30 giorni dalla ricezione del parere, il Consiglio di Amministrazione, senza la rappresentanza degli studenti, commina la sanzione ovvero dispone l'archiviazione del procedimento, conformemente al parere vincolante espresso dal Collegio di disciplina.

All'irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Docenti a contratto provvede il Direttore Generale secondo quanto previsto nel paragrafo che segue relativo ai Terzi Destinatari.

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

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello e/o del Codice Etico 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 e/o dei contratti applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette al Direttore Generale una relazione scritta contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico 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;
- l'inquadramento della condotta ritenuta rilevante in uno degli illeciti tipizzati nel presente sistema disciplinare.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Direttore Generale contesta 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 e/o del Codice Etico 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 dipendente aderisce o conferisce mandato.

La contestazione deve essere sottoscritta dal Direttore Generale.

La procedura di accertamento dell'illecito e di irrogazione dell'eventuale sanzione seguono comunque le prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o dei contratti applicabili.



Il Direttore Generale, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina eventualmente la sanzione ritenuta applicabile. Se non ritiene di irrogare alcuna sanzione, deve motivarne le ragioni.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato dal Direttore Generale.

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

Il Direttore Generale provvede inoltre a dare compiuta informativa sull'accaduto, quale che sia l'esito degli accertamenti, al CdA.

#### **5.4 Nei confronti dei Terzi Destinatari (i.e. partner, collaboratori, consulenti, ditte appaltatrici, fornitori, progettisti, installatori, RSPP, Medico Competente etc.)**

Qualora riscontri la violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette al Direttore Generale una relazione scritta contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico 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;
- l'inquadramento della condotta ritenuta rilevante in uno degli illeciti tipizzati nel presente sistema disciplinare.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Direttore Generale si pronuncia in ordine alla contestazione della violazione. Egli invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile. Entro i dieci giorni successivi alla ricezione, il Terzo può presentare al Direttore Generale le proprie deduzioni disciplinari.

Il provvedimento eventuale di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Direttore Generale che provvede anche all'applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento. Se il Direttore Generale decide di non irrogare alcuna sanzione, è tenuto a motivarne le ragioni.

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

Il Direttore Generale provvede inoltre a dare compiuta informativa sull'accaduto, quale che sia l'esito degli accertamenti, al CdA.



### **5.5 Nei confronti dei Soggetti Terzi coinvolti nella gestione del sistema whistleblowing (società che fornisce la piattaforma informatica; membri esterni dell'OdV)**

Qualora gli organi/funzioni interni competenti ravvisino la violazione dell'Atto Organizzativo *whistleblowing* da parte dei soggetti Terzi coinvolti nella gestione (es. società che fornisce la piattaforma informatica; membri esterni dell'OdV) trasmettono al Consiglio di Amministrazione una relazione scritta contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- 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;
- l'inquadramento della condotta ritenuta rilevante in uno degli illeciti tipizzati nel presente sistema disciplinare.

Il Presidente del CdA invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile. Entro i dieci giorni successivi alla ricezione, il Terzo può presentare le proprie deduzioni disciplinari.

Il CdA, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina eventualmente la sanzione ritenuta applicabile. Se il CdA ritiene di non irrogare alcuna sanzione, è tenuto a motivarne le ragioni.

Il provvedimento di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato dal Presidente del CdA.