



# FONDAZIONE FILM COMMISSION REGIONE CAMPANIA

Sede Legale: NAPOLI (NA) Piazza Giovanni Bovio, 14, CAP 80133  
Codice fiscale / Partita IVA: 04859651210 REA NA - 718691

## SISTEMA DISCIPLINARE

ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e)

d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231

<b>Approvazione:</b>	<i>Consiglio di Amministrazione</i>	<b>Delibera n. del 03/12/2021</b>
----------------------	-------------------------------------	-----------------------------------

## INDICE

1. Premessa.....	3
2. I soggetti Destinatari.....	3
3. Le condotte sanzionabili: categorie fondamentali.....	4
4. Le sanzioni.....	5
4.1 I criteri di commisurazione delle sanzioni.....	6
4.2 Il procedimento per l'accertamento delle sanzioni.....	6
5. L'obbligo di informazione .....	9
6. L'applicazione .....	10
7. Disposizioni finali.....	10

## 1. Premessa

Al fine di assicurare l'effettivo funzionamento del *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001*, la "FILM COMMISSION REGIONE CAMPANIA" (di seguito anche: "FCRC" o "Fondazione") adotta il presente Sistema Disciplinare, che mira a sanzionare l'eventuale inadempimento delle disposizioni del Modello e del relativo Codice Etico da parte dei Destinatari.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, trovano applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione collettiva e degli eventuali regolamenti aziendali. L'applicazione del Sistema Disciplinare prescinde dall'eventuale instaurazione e/o esito di eventuali procedimenti aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del sistema medesimo.

Le previsioni ivi contenute non precludono la facoltà di esercitare diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali.

## 2. I soggetti Destinatari

Di seguito vengono indicati i soggetti passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare:

- il personale dipendente della FCRC, a qualunque livello operante, indipendentemente dal contratto di lavoro subordinato applicato, dalla qualifica e/o inquadramento aziendale riconosciuto (dirigente, quadro, impiegato, operaio, lavoratore a tempo determinato, ecc.);
- i soggetti in posizione "apicale", vale a dire coloro che, ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. a), del Decreto rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o 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 (ad esempio, l'organo amministrativo);
- i collaboratori esterni e i *partner*, cioè quei soggetti tenuti al rispetto del Modello organizzativo in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria e organizzativa della Fondazione, in quanto - ad esempio - funzionalmente sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per FCRC. Si tratta, in particolare di:
  - o soggetti legati alla Fondazione da un rapporto di lavoro non subordinato (consulenti, professionisti, collaboratori a progetto o a qualsiasi altro titolo, ecc.);
  - o fornitori, *outsourcer* e *partner*.

Tutti i Destinatari devono essere adeguatamente informati circa l'esistenza e il contenuto del presente Sistema Disciplinare.

### **3. Le condotte sanzionabili: categorie fondamentali**

Sono sanzionabili secondo il presente Sistema Disciplinare le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello organizzativo o del relativo Codice Etico adottati dalla FCRC, nonché la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Al riguardo, è doveroso sottolineare la valenza disciplinare di tali documenti: solo un adeguato e specifico sistema disciplinare e sanzionatorio può, in effetti, garantire il rispetto concreto delle disposizioni e delle procedure contenute nel Modello. Per tale ragione è senz'altro opportuno ricordare, mediante una circolare interna o un comunicato formale, che i suddetti documenti sono vincolanti per tutti i Destinatari del Sistema Disciplinare, prevedendone altresì l'esposizione "mediante affissione in luogo accessibile a tutti" così come previsto dall'art. 7, co. 1, della legge n. 300/1970.

Nel rispetto del principio di *predeterminazione delle infrazioni e delle corrispondenti sanzioni*, sancito dal citato art. 7, co. 1, è doveroso sottolineare che nel paragrafo 4, dedicato alle "Sanzioni", sono state specificate per ogni destinatario del corrente Sistema Disciplinare le sanzioni previste in modo da ridurre, per quanto possibile, la discrezionalità del datore di lavoro nell'individuazione del comportamento sanzionabile, nonché nella scelta in concreto della sanzione da irrogare, e creando le condizioni adeguate per rendere lo stesso Modello organizzativo efficace rispetto alla prevenzione dei reati previsti.

Nel rispetto del principio costituzionale di *legalità*, nonché di quello di *tassatività* della sanzione, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili "classi" di violazioni.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali, secondo un ordine di gravità crescente:

- a) violazioni non connesse alle aree sensibili;
- b) violazioni connesse alle aree sensibili;
- c) violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- d) violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal d.lgs. 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla Fondazione.

A titolo esemplificativo e non tassativo, costituiscono condotte sanzionabili:

1. la mancata osservanza di procedure prescritte nel Modello e/o ivi richiamate;
2. l'inosservanza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;

3. l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
4. l'omissione di controlli da parte dei soggetti responsabili;
5. il mancato rispetto non giustificato degli obblighi formativi;
6. l'omesso controllo sulla diffusione del Codice Etico da parte dei soggetti responsabili;
7. il compimento di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
8. l'adozione di comportamenti che espongono la FCRC all'applicazione delle sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001.
9. Il mancato rispetto del Codice Etico con particolare riferimento alle seguenti condotte:
  - comportamenti ritorsivi, discriminatori o penalizzanti nei confronti di chiunque in buona fede segnali una violazione del Codice Etico, denunci una condotta scorretta, o comunichi notizie relative alla commissione di reati o di comportamenti corruttivi;
  - segnalazioni infondate, effettuate con dolo o colpa grave.

Infine, varrà evidenziare la rilevanza disciplinare delle violazioni in materia di *whistleblowing* di cui alla legge n. 179/2017.

#### **4. Le sanzioni**

Le sanzioni irrogabili (cfr. i vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro) in caso di infrazioni alle regole del Modello possono essere, in ordine crescente di gravità:

a) conservative del rapporto di lavoro:

- biasimo inflitto verbalmente;
- biasimo inflitto per iscritto;
- multa non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;

b) risolutive del rapporto di lavoro:

- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di legge.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale deve essere effettuata preventivamente la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non sono trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante del sindacato cui eventualmente aderisce o conferisce mandato. Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto. Il lavoratore potrà

presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata e alle procedure di contestazione delle stesse devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

#### **4.1 I criteri di commisurazione delle sanzioni**

L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni devono tenere conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tal proposito, la gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- tempi e modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- presenza e intensità dell'elemento soggettivo;
- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Fondazione e per tutti i dipendenti e i portatori di interesse della stessa;
- prevedibilità delle conseguenze.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuamento) della sanzione, sono inoltre considerate le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante e importa l'applicazione di una sanzione più grave. In ogni caso, l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica il diritto della FCRC 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.

#### **4.2 Il procedimento per l'accertamento delle sanzioni**

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni, come di seguito meglio specificato, è necessario mantenere la distinzione tra i soggetti legati alla FCRC da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, infatti, il procedimento disciplinare non può che essere quello già contemplato dallo Statuto dei lavoratori e dal CCNL vigente.

A tal fine, anche per le violazioni delle regole del Modello è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza, sia nella procedura di accertamento delle infrazioni sia nella fase della successiva irrogazione delle sanzioni. Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

a. Procedimento nei confronti di dipendenti

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate nel Codice Etico ad opera di lavoratori dipendenti della Fondazione costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle relative sanzioni disciplinari.

Nei confronti del personale dipendente, il presente Sistema Disciplinare integra quello vigente, nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, degli artt. 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, dell'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), nonché delle norme sui licenziamenti individuali e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati.

Le sanzioni disciplinari sono erogate in base al rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e vengono proporzionate alla loro gravità.

In caso di violazioni in materia di *whistleblowing*, sarà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro per un numero di giorni da determinarsi in relazione alla gravità della condotta e, in caso di dolo o colpa grave, quella del licenziamento. L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni resteranno di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

Il presente Sistema Disciplinare sarà esposto in luogo pubblico accessibile a tutti i dipendenti della Fondazione, come previsto dalla L. 300/1970.

Whistleblowing

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-quater, d.lgs. 231/2001 (come modificato dalla L. 179/2017) è nullo il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto che effettua segnalazioni in buona fede. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, è onere della FCRC dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

b. Procedimento nei confronti di dirigenti e organo amministrativo

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle regole di comportamento che compongono il Modello organizzativo, la FCRC valuta i fatti e i comportamenti e assume le opportune iniziative nei confronti dei responsabili ai sensi delle disposizioni di legge e del Contratto Collettivo Nazionale applicabile, tenuto presente che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Degne di menzione sono eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- il richiamo verbale;
- il richiamo scritto;
- la multa, nella misura massima prevista dal contratto collettivo;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo;
- il licenziamento.

In particolare:

- a) in caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello, il dirigente e/o organo amministrativo incorrono nel richiamo scritto alla inosservanza del Modello stesso, che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Fondazione;
- b) in caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello organizzativo (ad es. inosservanza delle procedure prescritte, omissione della comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni dovute, inosservanza dei provvedimenti adottati dall'OdV, omissione dei controlli, ecc.), il dirigente e/o organo amministrativo incorrono nella multa nella misura massima prevista dal contratto collettivo dei dirigenti in vigore;
- c) in caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello, laddove in tale comportamento sia ravvisabile una "irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Fondazione o di terzi", il dirigente e/o organo amministrativo incorrono nella sospensione prevista dal contratto collettivo dei dirigenti vigente;
- d) in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello organizzativo tale da configurare un notevole inadempimento (che possa anche ledere il rapporto di lavoro), il dirigente e/o organo amministrativo incorrono nel provvedimento del licenziamento;
- e) in caso di violazioni in materia di *whistleblowing*, sarà applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti, nella misura da determinarsi in base alla gravità della condotta e, in caso di dolo o colpa grave, quella della revoca dall'incarico.

L'applicazione della misura disciplinare in esame verrà valutata sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni e nel rispetto del procedimento di irrogazione delle sanzioni.



Il procedimento disciplinare non può essere applicato al dirigente se non sia stato precedentemente contestato in forma scritta (le Sezioni Unite della Suprema Corte, nella sentenza n. 7880 del 30 marzo 2007, hanno ribadito il principio di diritto per il quale “le garanzie procedurali dettate dall’art. 7, commi 2 e 3, della legge n. 300/70 devono trovare applicazione nell’ipotesi di licenziamento di un dirigente, a prescindere dalla specifica collocazione che lo stesso assume nell’impresa”).

Al dirigente potranno anche essere revocate le procure o deleghe eventualmente conferitegli. In caso di violazione del Codice Etico da parte dell’organo amministrativo, l’OdV informerà direttamente l’assemblea.

c. Procedimento nei confronti di collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla Fondazione da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente in violazione delle previsioni del Codice, ovvero in contrasto con le regole che compongono il Modello organizzativo posto dalla Fondazione a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal d.lgs. 231/2001 - come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti - può determinare l’immediata risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l’eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Fondazione (ciò anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale).

La sanzione in caso di violazioni in materia di *whistleblowing* sarà la risoluzione e/o interruzione dei rapporti contrattuali.

## 5. L’obbligo di informazione

Il mancato adempimento dell’obbligo di comunicazione nei confronti dell’OdV delle violazioni del Modello, delle procedure organizzative aziendali, del Codice Etico e di ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell’applicazione del d.lgs. 231/2001 configura comportamento sanzionabile.

In particolare, nei confronti di consulenti, collaboratori, agenti, fornitori e soggetti terzi che intrattengono relazioni economiche con la FCRC, la stessa si impegna a portare a conoscenza dei medesimi il contenuto del Modello tramite inserimento nel proprio sito internet di un estratto del medesimo e previsione, nei contratti stipulati con i terzi, di una apposita clausola risolutiva con cui si comunica l’adozione del Modello e le conseguenze sanzionatorie derivanti dal mancato rispetto dello stesso.

## **6. L'applicazione**

L'organo amministrativo della FCRC è responsabile dell'accettazione, applicazione e revisione del presente sistema disciplinare. Inoltre, nell'ambito del Modello organizzativo, l'Organismo di Vigilanza ha compiti di controllo sulla sua corretta adozione ed effettiva attuazione, con specifiche funzioni di supervisione e indirizzo per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla funzionalità dello stesso.

## **7. Disposizioni finali**

Il presente Sistema Disciplinare ha effetto immediato dalla data di approvazione del Modello di organizzazione e controllo predisposto ai sensi del d.lgs. 231/2001, di cui è parte integrante.