



**Modello di Organizzazione Gestione e
Controllo ex D.lgs. 231/01**

Sistema Disciplinare

ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
00	25/02/2015	Adozione	
01	28/09/2020	Aggiornamento	
02	15/03/2023	Aggiornamento	Consiglio di Amministrazione

INDICE:

PREMESSA	4
1. SISTEMA SANZIONATORIO.....	5
1.1 Misure nei confronti di lavoratori dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti	5
1.2 Misure nei confronti dei soci	6
1.3 Misure nei confronti degli amministratori	7
1.4 Misure nei confronti del revisore.....	7
1.5 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza	7
1.6 Misure nei confronti di soggetti esterni che agiscono per conto della Cooperativa (fornitori e collaboratori)	7

PREMESSA

Un adeguato Sistema Disciplinare garantisce l'effettività del Modello in quanto sanziona la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i Modelli di organizzazione e gestione debbano *“introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

Anche l'art. 7, comma 4, lettera b) stabilisce che l'efficace attuazione del Modello richiede anche *“un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Cooperativa “.....” in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che possano derivare da violazioni del Modello.

La violazione dei principi e delle regole fissati nel Codice Etico e nel Modello 231/01, compromette il rapporto fiduciario tra la Cooperativa ed i propri amministratori, soci, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori, partner commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Cooperativa incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel Modello 231 in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Gli effetti della violazione del Codice Etico e del Modello devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con la Cooperativa, a tal fine “In Exodus Società Cooperativa Sociale ONLUS” provvede a diffondere il Codice Etico ed il Modello e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

1. SISTEMA SANZIONATORIO

1.1 Misure nei confronti di lavoratori dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal Sistema Disciplinare, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori).

Art. 7 legge 20 maggio 1970 n. 300: Le norme disciplinari relative alle sanzioni alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Esse devono applicare quanto in materia é stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possano essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Si fa inoltre riferimento all'art. 42 "Contratto Collettivo Nazionale Cooperative sociali", e alle norme previste dal codice civile tra le quali artt. 2104, 2105, 2106 e seguenti.

In particolare, in applicazione dei criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori dipendenti e i provvedimenti disciplinari del presente Sistema Disciplinare, si applicano le seguenti sanzioni richiamate dai CCNL di riferimento:

- a) ***Rimprovero verbale***
- b) ***Rimprovero scritto***
- c) ***Multa***
- d) ***Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione***
- e) ***Licenziamento con preavviso***
- f) ***Licenziamento senza preavviso***

Ad integrazione delle condotte già riportate nel CCNL, si considerano sanzionabili, ai sensi del presente Sistema Disciplinare e nel rispetto delle norme del Codice Civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori), le seguenti condotte:

- inosservanza delle regole di comportamento e procedure previste e richiamate nel Modello e nel Codice Etico;
- omissione degli obblighi derivanti dall'art. 20 del D.lgs. 81/08 in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- ostacolo o elusione dei controlli dell'Organismo di Vigilanza, impedimento dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati ai controlli;
- omessa informativa all'Organismo di Vigilanza nonché all'organo dirigente relativamente a flussi informativi specificati nel Modello;
- omessa segnalazione delle inosservanze o irregolarità commesse da altri lavoratori e da soggetti apicali;
- violazione delle misure adottate dalla Cooperativa a tutela del segnalante degli illeciti (whistleblower), che si sostanzia nella violazione delle misure di tutela garantite al segnalante, oppure proposizione (con dolo o colpa grave) di segnalazioni tendenziose, o che comunque si rivelino infondate.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno individuate, ai sensi di quanto previsto dal Sistema Disciplinare, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Le contestazioni che potrebbero dare luogo all'applicazione di sanzioni diverse dal semplice rimprovero verbale devono essere necessariamente scritte in modo da garantirne la tracciabilità.

Al dipendente sottoposto a procedimento disciplinare deve essere garantita la preventiva contestazione dell'addebito ed il diritto di difesa, in analogia con quanto previsto dall'art. 7, legge n. 300/1970.

1.2 Misure nei confronti dei soci

In caso di grave violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte dei soci della Cooperativa, l'OdV informerà il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, se presente, e l'Assemblea dei Soci, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Sociale.

L'esclusione del socio viene deliberata dal CdA, nei casi previsti dalla legge e dallo Statuto sociale; in particolare si sottolinea la facoltà del CdA di adottare tale provvedimento nei confronti del socio:

- che non sia più in grado di concorrere al raggiungimento degli scopi sociali;
- che sia gravemente inadempiente per le obbligazioni derivanti dalla legge, dallo statuto, dai regolamenti o che ineriscano al rapporto mutualistico, nonché dalle deliberazioni adottate dagli organi sociali (fra cui rientra anche la delibera del CdA di adozione del presente Codice Etico);
- che non osservi lo Statuto sociale, i regolamenti, sociali, e le deliberazioni degli organi sociali;

- che non ottemperi al versamento del valore della quota sottoscritta o a pagamenti di somme dovute alla Società a qualsiasi titolo;
- che svolga o tenti di svolgere attività in contrasto o in concorrenza con la Cooperativa, senza l'esplicita autorizzazione del CdA.

1.3 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte degli amministratori, l'OdV informerà il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, se presente, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa (Richiamo e intimazione a conformarsi e/o Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate).

Nell'ipotesi in cui sia disposto il rinvio a giudizio di Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Cooperativa, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla opportunità della sospensione/revoca del mandato.

1.4 Misure nei confronti del revisore

In caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte del Revisore legale, l'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa.

Il CdA procederà ad accertamenti e adotterà gli opportuni provvedimenti. Le sanzioni irrogabili possono essere le stesse previste per gli amministratori a seconda della gravità delle inosservanze.

1.5 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Eventuali provvedimenti da adottare nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza a fronte di comportamenti posti in essere in violazione del Codice Etico e/o del Modello saranno di competenza dell'Organo Amministrativo. In caso di gravi violazioni, il fatto potrà considerarsi giusta causa di revoca dell'incarico salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari eventualmente previste dai contratti in essere.

1.6 Misure nei confronti di soggetti esterni che agiscono per conto della Cooperativa (fornitori e collaboratori)

Ogni comportamento posto in essere da fornitori e collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e/o dal Codice Etico tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs 231 potrà determinare, mediante l'apposizione di opportune clausole contrattuali, la sospensione del rapporto, l'applicazione di eventuali penali, la risoluzione del contratto, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.