



Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001

Sistema Disciplinare

*Adottato con delibera del CdA del 06/07/2012
Revisionato con delibera del CdA del 07/11/2022*

Indice

INDICE	2
PREMESSA.....	3
MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	5
MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	6
MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI.....	6
MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	6
MISURE NEI CONFRONTI DEI SOCI	6
MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI ESTERNI (COLLABORATORI ESTERNI, AGENTI, CONSULENTI E PARTNERS).....	7

PREMESSA

Il Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito “Modello”) e del Codice Etico è da considerarsi elemento indispensabile del Modello stesso e strumento per garantirne la sua efficace attuazione.

Al riguardo l’art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto Legislativo 231/01 (di seguito “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) del Decreto stabilisce che l’efficace attuazione del Modello richiede anche “un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”.

Il Gabbiano ha costruito il proprio Sistema Disciplinare, riportato nel presente documento, basandosi sulla disciplina degli articoli sopra menzionati, delle pronunce giurisprudenziali e sulle indicazioni fornite dalle Linee Guida Confcooperative.

Il Sistema disciplinare è diffuso a tutti i prestatori di lavoro ed è portato a conoscenza anche mediante affissione nelle bacheche aziendali.

I principali riferimenti normativi nel Sistema disciplinare

- norme di legge in materia: in particolare l’art. 7 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), l’art. 2104 del c.c. (diligenza del prestatore di lavoro), l’art. 2105 del c.c. (obbligo di fedeltà), l’art. 2106 c.c. (sanzioni disciplinari) l’art. 2118 c.c. (recesso dal contratto) e l’art. 2119 c.c. (recesso per giusta causa);
- disposizioni del contratto collettivo applicabile;
- l’art. 1176 (diligenza nell’adempimento), 1218 c.c. (responsabilità del debitore) e 1456 (clausola risolutiva espressa);
- l’art. 1382 c.c. (effetti della clausola penale) e l’art. 1456 (clausola risolutiva espressa);
- le norme relative a salute e sicurezza: art. 20 D.lgs. 81/08.

Le sanzioni previste nel Sistema Disciplinare, parte integrante del Modello di organizzazione gestione e controllo, hanno la stessa natura disciplinare delle disposizioni di cui all’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e sue successive modifiche e delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL di riferimento e sue successive modifiche.

I Principi del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare ha una funzione preventiva, l’inosservanza del Modello e del Codice Etico comporta l’attivazione di un meccanismo sanzionatorio interno, tempestivo ed immediato da parte di Il Gabbiano.

L’applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall’esito di un eventuale procedimento penale, al fine di contrastare gli eventuali comportamenti prodromici alla commissione dei reati ex Decreto Legislativo 231/01.

L’individuazione della sanzione avviene secondo il principio di adeguatezza e proporzionalità ed in relazione alla gravità del reato o, comunque, della violazione commessa ed assicurando, nei casi previsti dalla legge e dal CCNL, il coinvolgimento del soggetto interessato con la possibilità di giustificare il suo comportamento successivamente alla contestazione dell’addebito anche mediante la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell’associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Contenuto e destinatari del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare contiene:

- i fatti che sono considerati disciplinarmente rilevanti;
- le relative sanzioni in armonia con le norme di legge ed il CCNL;
- le procedure di contestazione e irrogazione delle sanzioni.

Le sanzioni individuate nel presente sistema si applicano, con aspetti specifici, a:

- lavoratori dipendenti (che non rivestono la funzione di dirigente);
- lavoratori dirigenti;
- membri del Consiglio di amministrazione;
- membri del Collegio Sindacale;
- componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- soci;
- soggetti esterni che agiscono per conto di Il Gabbiano (lavoratori autonomi, lavoratori parasubordinati, collaboratori, fornitori, professionisti, etc.).

MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI CHE NON RIVESTONO LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono da intendersi, altresì, come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi 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) che detta regole ormai consolidate in via generale in materia di regolamentazione per la comminatoria di sanzioni in ciascun specifico rapporto di lavoro subordinato.

Dovrà inoltre essere fatto riferimento alla normativa dei contratti collettivi di lavoro applicati "Contratto Collettivo Nazionale Cooperative sociali" art. 42, e dovranno inoltre essere applicate le norme previste dal Codice civile tra le quali artt. 2104, 2105, 2106 e seguenti.

Al dipendente che sia deferito 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 300/1970.

In particolare, in applicazione dei criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori dipendenti e i provvedimenti disciplinari del presente sistema disciplinare e richiamati dai CCNL di riferimento, si prevedono le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale
- richiamo scritto
- multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
- licenziamento

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) e del CCNL applicabile, le seguenti condotte:

- inosservanza delle procedure, dei protocolli (generali e specifici), dei regolamenti previsti e richiamati nel Modello 231 diretti ad attuare le decisioni della Cooperativa in relazione ai reati da prevenire;
- inosservanza dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico adottato dalla Cooperativa;
- inosservanza degli obblighi di documentazione delle attività previste dalle procedure, dai protocolli (generali e specifici) e dai regolamenti previsti e richiamati nel Modello per i processi a rischio;
- 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 nell'effettuazione (dolosa o gravemente colposa) di segnalazioni tendenziose, o che comunque si rivelino infondate.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili previste deve tener conto della gravità delle condotte e della eventuale reiterazione del comportamento, in quanto reiterare un comportamento nel tempo costituisce sintomo di gravità della violazione.

Le contestazioni, che daranno luogo all'applicazione di sanzioni diverse dal semplice rimprovero verbale, devono essere necessariamente scritte, in modo da garantire la tracciabilità dell'applicazione nel sistema e i precedenti a carico del soggetto sanzionato.

MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione da parte dei Dirigenti del Codice Etico e delle procedure del Modello 231/2001, o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di riferimento.

Le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori dipendenti specificate al paragrafo precedente.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, ai sensi degli articoli 1176 e 1218 e seguenti del Codice civile, verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità del comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta sanzionabile.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili devono tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Modello da parte degli amministratori della Cooperativa, l'OdV ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente (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.

MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare tutti i Sindaci e il Consiglio di Amministrazione della notizia di una avvenuta violazione del Codice Etico commessa da parte di uno o più sindaci. Il Collegio Sindacale, sentito il Consiglio di Amministrazione, procede agli accertamenti necessari ed al loro esito informa l'Assemblea dei Soci affinché possa assumere gli eventuali provvedimenti conseguenti.

Le sanzioni irrogabili possono essere a seconda della gravità delle inosservanze le stesse previste per gli amministratori.

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 del Consiglio di Amministrazione. 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.

MISURE NEI CONFRONTI DEI SOCI

In caso di grave violazione del Modello o del Codice Etico da parte dei soci della Cooperativa, l'OdV ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale 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 il 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 deliberazioni degli organi sociali;
- che non ottemperi al versamento del valore della quota sottoscritta o a pagamenti di somme dovute alla Cooperativa a qualsiasi titolo;
- che svolga o tenti di svolgere attività in contrasto o in concorrenza con la cooperativa, senza l'esplicita autorizzazione del CdA.

MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI ESTERNI (COLLABORATORI ESTERNI, AGENTI, CONSULENTI E PARTNERS)

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni, consulenti e partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e dal Codice Etico, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole, la sospensione del rapporto contrattuale e delle attività conseguenti, al fine di prevenire la commissione del reato (ad esempio per le attività che espongono i lavoratori a particolari rischi per la sicurezza), l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività, fino a giungere alla risoluzione dei contratti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Cooperativa, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

L'OdV curerà l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico e nei contratti delle succitate specifiche clausole contrattuali.