

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

Sistema Disciplinare

ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
1	28/02/2017	Modello_febbraio2017_prima versione	
2	26/11/2018	Aggiornamento 2018	
3	17/06/2020	Aggiornamento 2020	
4	25/10/2021	Aggiornamento 2021	

INDICE

Premessa4

Sistema disciplinare5

1.1 Riscontro delle violazioni, adozione ed irrogazione della sanzione6

1.2 Sanzioni per il personale dipendente7

1.3 Misure nei confronti del personale dirigente8

1.4 Misure nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione.....8

1.5 Misure nei confronti dei membri del Collegio Sindacale.....9

1.6 Misure nei confronti dei collaboratori esterni9

2 Sanzioni previste dal Decreto a carico della Società9

2.1 a) Sanzione pecuniaria.....9

2.2 b) Sanzione interdittiva10

2.3 c) Confisca11

2.4 d) Pubblicazione della sentenza11

PREMESSA

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è la predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare per 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”*.

A ciò si aggiunge l'introduzione del D.D.L. sul *whistleblowing*, il cui articolo 2 (Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato) che inserisce nell'art. 6 del d.lg. 231/2001, il comma 2-bis:

« 2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) a carico delle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), nonché di coloro che a qualsiasi titolo collaborano con l'ente, l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto, che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano essersi verificate, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

b) canali alternativi di segnalazione, di cui almeno uno idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;

d) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione;

e) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola gli obblighi di riservatezza o compie atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante.

Inoltre, introduce i commi 2-ter e 2-quater, sempre nell'art 6:

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, 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, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa

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 sociale Approdo in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello possano determinare.

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al 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 dei protocolli interni di cui al Modello devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con la Cooperativa, a tal fine la Cooperativa Sociale Approdo provvede a diffondere il Codice Etico, i protocolli interni e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

1.1 Riscontro delle violazioni, adozione ed irrogazione della sanzione

L'OdV verifica e vigila sulla corretta applicazione del Modello.

L'OdV riscontra direttamente le violazioni delle regole generali e specifiche di comportamento e dei protocolli del Modello, anche avvalendosi della collaborazione dei responsabili delle singole unità produttive o funzioni aziendali.

Qualsiasi dipendente della Società deve segnalare mediante comunicazione per iscritto indirizzata all'OdV ogni violazione, anche presunta, dei presupposti di questo Modello. L'OdV comunica al CdA ogni possibile violazione del Modello o commissione, anche se solo possibile, di reati previsto dal Decreto.

Nel caso di violazioni accertate, il CdA della Società, irroga le sanzioni ritenute più adeguate tra quelle di cui al CCNL relativo alla categoria/inquadramento di appartenenza.

Nell'esercizio dell'attività istruttoria, l'OdV, nel rispetto della riservatezza dei soggetti segnalanti e dei destinatari delle relative sanzioni, esercita tutti i poteri necessari per accertare i fatti.

L'OdV tiene traccia documentale dell'avvenuta istruttoria, delle sanzioni irrogate ai Destinatari e complessivamente dell'intero esercizio attinente l'attività sanzionatoria.

Ogni volta che viene riscontrata o segnalata un'ipotesi di violazione del Modello, l'OdV effettua un'indagine sull'effettività della violazione.

Nel caso in cui la violazione sia stata realmente posta in essere ed accertata in via probatoria, il soggetto che ha condotto l'indagine di cui al punto precedente comunica il risultato all'OdV che a sua volta ne trasmette evidenza al CdA.

Il CdA stabilisce concretamente la sanzione da applicare.

Prima dell'applicazione della sanzione, se ritenuta applicabile, l'addebito deve essere contestato al dipendente mediante comunicazione scritta, recante chiaramente l'indicazione specifica dei fatti costitutivi della violazione e del termine riconosciuto al dipendente per preparare le proprie argomentazioni difensive, in conformità a quanto previsto dal CCNL applicabile.

Nel caso in cui il dipendente decida di adire l'Autorità giudiziaria, il CdA, interviene nella definizione della strategia processuale avvalendosi anche dei professionisti incaricati dalla Società.

Una volta irrogata la sanzione, se il dipendente decide di promuovere un collegio di conciliazione ed arbitrato ovvero di impugnare la sanzione dinanzi all'autorità giudiziaria ordinaria, il CdA delibera la propria linea difensiva coerente con le decisioni assunte.

Il CdA, a titolo di cautela ed in relazione alla gravità del comportamento messo in atto, può disporre l'allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a sessanta giorni nel rispetto dello Statuto dei lavoratori.

1.2 Sanzioni per il personale dipendente

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle singole regole del presente Modello sono definiti illeciti disciplinari.

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello rientra pienamente nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni aziendali e di agire in conformità agli interessi aziendali, in particolare richiamati dal C.C.N.L relativo alla categoria di appartenenza.

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione al presente Modello sono pertanto i seguenti:

- violazione di procedure interne previste dal presente Modello (es: mancata osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazione all'OdV, omissione di controllo) o adozione, nell'espletamento della propria attività connesse a "processi a rischio", di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e che esponano la Società ad una situazione di rischio oggettivo di commissione di uno dei reati citati nel Decreto;
- adozione, nell'espletamento di attività connesse a "processi a rischio", di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati;
- adozione, nell'espletamento di attività connesse a "processi a rischio", di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, tali da determinare la concreta applicazione, nei confronti della Società, delle sanzioni previste dal Decreto.
- violazione delle misure adottate dalla società 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.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti dipendenti, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/70, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al C.C.N.L , e precisamente:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa, non superiore a quanto previsto dal vigente C.C.N.L.;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a quanto previsto dal vigente C.C.N.L.;
- licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento del danno verranno commisurate, nella logica dell'equilibrio tra comportamento e conseguenza disciplinare, in relazione:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente ed alla sua posizione funzionale;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo all'eventuale esistenza di precedenti provvedimenti disciplinari a carico dello stesso, nei limiti consentiti dalla Legge;
- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, nonché alla gravità del medesimo in relazione anche alla prevedibilità dell'evento;
- a eventuali e particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del presente Modello.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e della funzione Risorse Umane, rimanendo quest'ultima garante della concreta applicazione delle misure disciplinari delineate su segnalazione dell'OdV.

1.3 Misure nei confronti del personale dirigente

In caso di violazione da parte di dirigenti delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in relazione a quanto previsto dall'art. 27 del C.C.N.L. per i Dirigenti di Aziende Industriali operanti in Italia.

1.4 Misure nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione

L'OdV comunica al CdA ed al Collegio Sindacale la violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del CdA. Il CdA, sentito il Collegio Sindacale, procede agli accertamenti necessari provvedendo ad adottare sanzioni commisurate alla gravità del fatto. Resta salva la possibilità del CdA di

convocare l'Assemblea dei Soci, obbligatoria per i casi più gravi, affinché possa assumere gli eventuali conseguenti provvedimenti.

1.5 Misure nei confronti dei membri del Collegio Sindacale

L'OdV comunica al Collegio Sindacale ed al CdA la violazione del Modello commessa da parte di uno o più Sindaci. Il Collegio, sentito il CdA, procede agli accertamenti necessari ed al loro esito informa l'Assemblea dei Soci affinché possa assumere gli eventuali conseguenti provvedimenti.

1.6 Misure nei confronti dei collaboratori esterni

La violazione del presente Modello da parte di collaboratori esterni (che si concretizza nei limiti del Codice Etico e delle procedure eventualmente loro imposte nei relativi contratti), in caso di comportamenti tali da determinare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto comporterà, in relazione a quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta 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.

Viene inoltre istituito apposito registro, tenuto dall'OdV, in cui vengono iscritti i soggetti che hanno violato il Modello. L'iscrizione comporta il divieto di tenere nuovi rapporti contrattuali con detti soggetti, salvo deroghe motivate e comunicate dal CdA all'OdV.

2 Sanzioni previste dal Decreto a carico della Società

Qualora non sia possibile provare di avere definito e posto in essere il Modello al fine di vigilare e di prevenire in forma ragionevole fatti illeciti ascrivibili ai reati previsti dal Decreto, seppure eseguiti materialmente da una persona fisica dipendente ancorché a vantaggio della Società od anche solamente nell'interesse della stessa, senza che ne sia derivato necessariamente un vantaggio concreto, la Società incorre in 4 tipi di misure sanzionatorie:

2.1 a) Sanzione pecuniaria

Per l'illecito amministrativo dipendente da reato **si applica sempre** la sanzione amministrativa, per cui è anche previsto che non si possa essere ammessi al pagamento in misura ridotta.

L'ammontare della sanzione è stabilito tramite l'introduzione di un **sistema commisurativo per quote** ovvero, in una prima fase viene stabilito dal giudice il numero di quote in base a indici di gravità dell'illecito ed in quella successiva si individua il valore monetario delle quote così determinate in base alle condizioni economiche della Società.

Il Decreto stabilisce che le sanzioni pecuniarie vengano applicate per quote in un numero non inferiore a 100 né superiore a 1.000. Il Decreto stabilisce che l'importo di una quota va da un minimo di euro 258,2 ad un massimo di euro 1.549,4. L'importo sanzionabile può andare da un minimo di euro 25.820 fino ad un massimo di euro 1.549.400.

I reati in tema di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro sono sanzionati con l'applicazione della sanzione pecuniaria ed interdittiva i reati di omicidio colposo o di lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della igiene e della salute sul lavoro.

Il Decreto stabilisce che in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale (omicidio colposo), commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 123 del 2007 in materia di salute e sicurezza nel lavoro, si applica una **sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote**.

Nel caso di condanna per il delitto si applicano anche **le sanzioni interdittive per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno**.

In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, (lesioni personali colpose) commesso con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, **si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote**.

Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano **le sanzioni interdittive per una durata non superiore a sei mesi**.

Per i reati colposi correlati alla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro le sanzioni interdittive possono essere comminate anche in via cautelativa.

2.2 b) Sanzione interdittiva

Questa ha una durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a 2 anni e si ripartisce in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

2.3 c) Confisca

Nei confronti della Società è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

2.4 d) Pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.