

SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

* * *

Principi generali

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del MOG a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che il MOG individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati. Ciò in quanto l'art. 6, comma 2, D.Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa ha l'onere di *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello”*.

L'esercizio del potere disciplinare e l'applicazione delle misure sanzionatorie non impediscono eventuali conseguenze (anche di altra natura - penale, amministrativa e tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto.

La Cooperativa San Martino prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati. Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al MOG, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare di cui al D.Lgs. 231/2001 è esercitato dalla funzione della Cooperativa dotata dei poteri necessari, secondo le procedure e le modalità previste dal vigente sistema disciplinare.

In ogni caso, le sanzioni previste dal MOG dovranno essere irrogate nel rispetto delle procedure previste dal CCNL - Cooperative Sociali.

Ogni violazione del MOG e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commesse, devono essere immediatamente comunicate all'Odv.

* * *

Sanzioni applicabili agli impiegati, ai quadri ed agli operai

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

- Rimprovero verbale:
 - lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
 - tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale.
- Rimprovero scritto:
 - mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
 - omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri dipendenti;
 - ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri dipendenti.
- Multa o sospensione (dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 4 giorni):
 - inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
 - omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da esporre la Cooperativa ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.
- Licenziamento: comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello e tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal

D.Lgs. 231/2001 e la possibile applicazione a carico della Cooperativa delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

* * *

Sanzioni applicabili nei confronti degli amministratori o figure apicali non dipendenti

In caso di violazione del Modello da parte di amministratori della Cooperativa sarà cura dell'Odv darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, all'Assemblea dei Soci e al Collegio Sindacale ovvero all'Organo di Revisione dell'azienda, i quali provvederanno ad assumere le opportune misure previste dalla normativa vigente e/o contrattuali.

- Sanzioni applicabili:
 - sanzione pecuniaria (2/5 volte una mensilità);
 - revoca delle procura/delega;
 - revoca della carica (per i casi più gravi).

* * *

Sanzioni applicabili nei rapporti con collaboratori esterni e partner

Ai fini di una piena e perfetta efficacia preventiva del Modello, rispetto ai reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, vi sono delle previsioni anche circa i rapporti con i collaboratori esterni e i partner commerciali.

Segnatamente, nei contratti stipulati tra Cooperativa e siffatti soggetti devono essere inserite specifiche clausole risolutive espresse che prevedano appunto la risoluzione del contratto qualora le controparti contrattuali tengano comportamenti contrari con i principi contenuti nel presente Modello, cui la Cooperativa si attiene nello svolgimento dell'attività sociale, e integranti un pericolo di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, salvo e impregiudicato comunque il diritto della Cooperativa di chiedere il

risarcimento del danno, qualora la condotta della controparte sia tale da determinare un danno a carico della Cooperativa.

* * *

Applicazione delle sanzioni e procedimento disciplinare

Responsabile della concreta applicazione delle sanzioni disciplinari sopra descritte per i lavoratori non dirigenti è l'Organo Amministrativo, che comminerà le sanzioni su eventuale segnalazione dell'ODV, anche sentito il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale sarà in ogni caso necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito al lavoratore. Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto, e dovrà contenere la specifica indicazione dell'infrazione commessa. Il lavoratore avrà la possibilità di presentare le proprie giustificazioni e controdeduzioni entro 15 giorni lavorativi dalla contestazione e di richiedere al contempo di essere ascoltato dalla Cooperativa datore di lavoro.

L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà avvenire non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni del lavoratore e dovrà essere comunicata allo stesso entro dieci giorni dalla medesima adozione, mediante comunicazione da effettuarsi con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o comunicazione scritta con indicazione di ricevuta ("Racc. a mano").

In ogni caso l'ODV dovrà ricevere tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente MOG, fin dal momento della contestazione disciplinare.

Viene comunque attribuito all'ODV il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001.

Nessuna sanzione disciplinare per la violazione del MOG potrà essere irrogata senza preventiva comunicazione all'ODV del contenuto dell'addebito e della tipologia di sanzione che si intende irrogare.

All'ODV dovrà essere data, parimenti, comunicazione di ogni provvedimento di

archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

Ai lavoratori dovrà essere data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una comunicazione interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

* * *

Il Presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio è stato approvato dall'Assemblea dei soci dell'11.10.2022.