



Famiglia Nuova

Società Cooperativa Sociale Onlus
via Agostino da Lodi n. 11 - 26900 Lodi LO
tel. 0371.413610 Fax 0371.410374 info@famnuova.com

Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001

SISTEMA DISCIPLINARE

revisione 02
del 20/06/17

Firme:

Documento redatto da: Arienta Consulting (Società di consulenza esterna)

Documento verificato da:
Dendena Gian Franco (Ufficio Controllo e Qualità)

firma

data: 19 giugno 2017

Documento approvato da:
Devecchi Mariarosa (Presidente)

firma

data: 20 giugno 2017

Sommario

1. Principi generali	2
2. Violazioni del Modello.....	2
3. Misure nei confronti dei dipendenti	2
4. Misure nei confronti degli Amministratori.....	4
5. Misure nei confronti di collaboratori, consulenti ed altri soggetti terzi.....	4
6. Misure nei confronti di dirigenti.....	4
7. Sanzioni per i lavoratori dipendenti che non rivestono la qualifica di Dirigenti	5



Famiglia Nuova

Società Cooperativa Sociale Onlus
via Agostino da Lodi n. 11 - 26900 Lodi LO
tel. 0371.413610 Fax 0371.410374 info@famnuova.com

Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001

SISTEMA DISCIPLINARE

revisione **02**
del **20/06/17**

1. Principi generali

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 lettera e) e dell'art. 7 comma 4 lettera b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori dipendenti, agli amministratori, ai collaboratori esterni, fornitori e partner prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

2. Violazioni del Modello

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs 231/2001, a titolo esemplificativo costituisce violazione del Modello qualsiasi azione o comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o dei principi del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di reati contemplati dal D.Lgs 231/2001.

3. Misure nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definite illeciti disciplinari. La commissione di illeciti disciplinari comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro deve osservare nello svolgimento del proprio lavoro le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro.

In caso di inosservanza di dette disposizioni il datore di lavoro può erogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti al potere sanzionatorio, imposti dalla Legge n. 300 del 1970 (c.d. Statuto dei lavoratori), ove applicabili, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, il sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:

- Il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e informazione;
- Le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore. In ogni caso la sanzione deve essere scelta in base all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata, al pregresso comportamento del dipendente (con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari), alla posizione e alle mansioni svolte dal responsabile e alle altre circostanze rilevanti, tra cui l'eventuale corresponsabilità del comportamento sanzionato;



Famiglia Nuova

Società Cooperativa Sociale Onlus
via Agostino da Lodi n. 11 - 26900 Lodi LO
tel. 0371.413610 Fax 0371.410374 info@famnuova.com

Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001

SISTEMA DISCIPLINARE

revisione **02**
del **20/06/17**

- La multa non può essere di importo superiore a 4 ore delle retribuzione base;
- La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i 10 giorni;
- Deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito (art. 7 legge 300/1970 e art. 2106 c.c.): la contestazione deve essere tempestiva ed il lavoratore può far pervenire all'Organismo di Vigilanza, entro 5 giorni lavorativi dalla contestazione, osservazioni scritte e se ne fa richiesta deve essergli garantito il diritto di essere sentito dall'Organismo di Vigilanza; in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale o scritto non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La sanzione deve essere adeguata in modo da garantire l'effettività del Modello.

Le sanzioni disciplinari sono :

- **Il rimprovero verbale o scritto**, applicabile qualora il lavoratore violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere i controlli) o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- **L'ammonizione scritta**, applicabile qualora il lavoratore sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- **La sospensione dal servizio e dalla retribuzione** (non superiore ai 10 giorni) applicabile qualora il lavoratore, nel violare una delle procedure interne previste dal Modello o nell'adottare nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, arrechi danno o crei una situazione di potenziale pericolo alla Società, ovvero qualora il lavoratore sia incorso in recidiva nelle mancanze di cui al punto precedente;
- **La risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo**, applicabile qualora il lavoratore adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un notevole inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal DLgs 231/01 o che ne determini la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal DLgs 231/01;
- **La risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa** applicabile qualora il lavoratore adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un gravissimo inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal DLgs 231/01 o che ne determini la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal DLgs 231/01, nonché il lavoratore che sia incorso con recidiva nelle mancanze di cui al punto 3.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla Legge e dai contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare. In particolare si rispetterà:

- L'obbligo (in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare) della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- L'obbligo, con la sola eccezione dell'ammonizione verbale, che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei contratti di lavoro dalla contestazione dell'addebito.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri conferiti alla dirigenza della Società, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze.



Famiglia Nuova

Società Cooperativa Sociale Onlus
via Agostino da Lodi n. 11 - 26900 Lodi LO
tel. 0371.413610 Fax 0371.410374 info@famnuova.com

Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001

SISTEMA DISCIPLINARE

revisione **02**
del **20/06/17**

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- Dell'intenzionalità del comportamento, del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- Del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla Legge;
- Delle mansioni del lavoratore;
- Della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- Delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

4. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione della normativa vigente o di mancato rispetto delle procedure interne previste dal Modello e dal Codice Etico da parte degli Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza informa il Revisore dei Conti ed il Consiglio di Amministrazione, il quale provvede ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

5. Misure nei confronti di collaboratori, consulenti ed altri soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti, fornitori, partner o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

E' consigliabile prevedere l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del Decreto, richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al medesimo decreto (a prescindere dall'effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso), e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni di cui alla clausola.

In particolare è opportuno prevedere l'integrazione contrattuale nel caso di attività affidate a terzi in "outsourcing", in quanto in tal caso si demanda all'esterno lo svolgimento di compiti propri della Società e appare rilevante la richiesta che tale attività sia svolta nel rispetto dei medesimi criteri di legittimità che sarebbero rispettati nel caso in cui la stessa non fosse esternalizzata.

Competerà all'OdV di valutare l'idoneità delle misure adottate dalla Società nei confronti di collaboratori, consulenti e terzi e suggerire al Consiglio di Amministrazione un eventuale aggiornamento delle obbligazioni contrattuali.

6. Misure nei confronti di dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, del Modello o del Codice di comportamento, o di adozione nell'esercizio di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme a quanto contenuto e richiesto dal Modello, si provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti.



Famiglia Nuova

Società Cooperativa Sociale Onlus
via Agostino da Lodi n. 11 - 26900 Lodi LO
tel. 0371.413610 Fax 0371.410374 info@famnuova.com

Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001

SISTEMA DISCIPLINARE

revisione **02**
del **20/06/17**

Nell'accertamento delle infrazioni e nell'irrogazione delle sanzioni non vengono modificati i poteri attribuiti, nei limiti della propria competenza, agli organi societari ed ai funzionari della Società.

La competenza ad assumere nei confronti dei responsabili le misure più idonee sopramenzionate è dell'Incaricato Pro-Tempore di Servizio, Attività ed Area o in caso di conflitto di interesse o nei casi più gravi, del Consiglio di Amministrazione.

Se la violazione fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

7. Sanzioni per i lavoratori dipendenti che non rivestono la qualifica di Dirigenti

Alla notizia di una violazione del Modello o del Codice di Comportamento da parte di un lavoratore dipendente deve essere iniziato un procedimento disciplinare finalizzato all'accertamento di tale illecito.

Relativamente all'accertamento delle infrazioni, ai procedimenti disciplinari e all'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti al Consiglio di Amministrazione per il tramite del Responsabile Ufficio Personale.

Successivamente all'applicazione della sanzione disciplinare il Responsabile Ufficio Personale, comunica l'irrogazione della sanzione all'OdV.

L'OdV ed il Responsabile Ufficio Personale monitorano l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Come già anticipato, il Modello e le relative procedure, nonché il Codice di Comportamento saranno resi vincolanti per tutti i dipendenti mediante apposite azioni informative e divulgative.

Oltre ai corsi di formazione è prevista la consegna dei documenti ad ogni neoassunto e l'affissione dei documenti nella bacheca riservata alle comunicazioni al personale. I documenti saranno anche disponibili nella rete Intranet.