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

Sistema Disciplinare

Documento Pubblico

I documenti "Pubblici" possono circolare liberamente all'interno e all'esterno della Cooperativa.

ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
00	2015	Adozione	Consiglio di Amministrazione
01	2021	Aggiornamento	Consiglio di Amministrazione
02	23.12.2024	Aggiornamento	Consiglio di Amministrazione

INDICE:

PREMESSA....4

1.SISTEMA SANZIONATORIO....5
1.1 Premessa....5
1.2 I principali riferimenti normativi nel sistema disciplinare....5
1.3 Principi del sistema disciplinare....5
1.4 Contenuto e destinatari del Sistema Disciplinare....5

2. MISURE APPLICABILI....6
2.1 Lavoratori dipendenti....6
2.2 Misure nei confronti dei soci....7
2.3 Misure nei confronti degli amministratori....8
2.4 Misure nei confronti del Collegio Sindacale....8
2.5 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza....8
2.6 Misure nei confronti di soggetti esterni che agiscono per conto della Cooperativa (fornitori e collaboratori)....8

3. ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI....8

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 "A.E.P.E.R." 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, 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 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 "Cooperativa Sociale A.E.P.E.R." 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 Premessa

Il Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è da considerarsi elemento indispensabile del Modello stesso e strumento che ne garantisce l'efficace attuazione.
Al riguardo, si osserva, infatti, che l'art. 6, comma 2, lettera e) del D.Lgs. 231/2001 prevede che i Modelli di organizzazione e gestione debbano "introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".
Il successivo art. 7, comma 4, lettera b) del Decreto stabilisce, inoltre, che l'efficace attuazione del Modello richiede anche "un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".
Aeper (di seguito anche "la Cooperativa"), conformemente a quanto previsto dalle predette disposizioni, ha costruito il proprio Sistema Disciplinare, riportato nel presente documento, basandosi sulla disciplina degli articoli sopra menzionati, sulle pronunce giurisprudenziali e sulle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confcooperative.
Il Sistema Disciplinare è diffuso a tutti i prestatori di lavoro ed è portato a conoscenza dei destinatari anche mediante affissione nelle bacheche aziendali.

1.2 I principali riferimenti normativi nel sistema disciplinare

- art. 7 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), art. 2104 del c.c. (diligenza del prestatore di lavoro), art. 2105 del c.c. (obbligo di fedeltà), art. 2106 c.c. (sanzioni disciplinari) art. 2118 c.c. (recesso dal contratto) e art. 2119 c.c. (recesso per giusta causa);
- disposizioni dei contratti collettivi applicabili (Contratto Collettivo Nazionale Cooperative sociali);
- art. 1176 c.c. (diligenza nell'adempimento), 1218 c.c. (responsabilità del debitore) e 1456 (clausola risolutiva espressa);
- art. 1382 c.c. (effetti della clausola penale) e art. 1456 c.c. (clausola risolutiva espressa);
- norme relative a salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 20 D. Lgs. 81/08);
- D. lgs 24/2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali";
- Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

1.3 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 Aeper.

1.4 Contenuto e destinatari del Sistema Disciplinare

Il presente Sistema Disciplinare riporta:

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

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

- lavoratori dipendenti (che non rivestono la funzione di dirigente);
- dirigenti;
- membri del Consiglio di Amministrazione e degli organi di controllo;
- soci;
- soggetti esterni che agiscono per conto della Cooperativa (lavoratori autonomi, lavoratori parasubordinati, fornitori, professionisti, etc.).

2. MISURE APPLICABILI

2.1 Lavoratori dipendenti

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti (quadri, impiegati ed operai), nel rispetto delle norme del Codice Civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e dei CCNL di riferimento potranno essere:

a) ***Rimprovero verbale;***

b) ***Rimprovero scritto;***

c) ***Multa;***

d) ***Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;***

e) ***Licenziamento con preavviso;***

f) ***Licenziamento senza preavviso;***

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 dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico adottato dalla Cooperativa;*
- *inosservanza delle procedure, dei protocolli (generali e specifici), dei regolamenti previsti e richiamati nel Modello di organizzazione, Gestione e Controllo;*
- *inosservanza degli obblighi di documentazione delle attività previste dalle procedure richiamate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 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 di tutte le disposizioni previste e disciplinate ai sensi del D.lgs 24/2023;*
- *violazione delle misure adottate dalla Cooperativa a tutela del segnalante ai sensi del D.lgs 24/2023, tra cui la riservatezza del segnalante e/o tutti gli atti di eventuale ritorsione nei confronti del segnalante;*
- *nell'effettuazione (dolosa o gravemente colposa) di segnalazioni tendenziose, discriminatorie o che comunque si rivelino infondate, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.*

Nel caso di comportamenti penalmente rilevanti, la Cooperativa si riserva di procedere a presentare denuncia o querela, nel rispetto di quanto previsto dalle leggi di riferimento.
La tipologia e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno commisurate, ai sensi di quanto previsto dal Sistema Disciplinare e sempre fermo il rispetto del CCNL applicabile, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, avuto 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 daranno luogo all'applicazione di sanzioni diverse dal semplice richiamo verbale, devono essere necessariamente effettuate in forma scritta, in modo da garantire la tracciabilità dell'applicazione e i precedenti a carico del soggetto sanzionato.

2.2 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 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.

2.3 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, 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.

2.4 Misure nei confronti del Collegio Sindacale

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.

2.5 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Eventuali provvedimenti da adottare nei confronti 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.

2.6 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.

3. ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Alla notizia di un comportamento contrario alle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico e/o del d.lgs. 24/2023, l'Organismo deputato alla ricezione delle segnalazioni whistleblowing, ed eventualmente l'Organismo di Vigilanza nel caso di violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, procedono con l'apertura di una fase istruttoria volta a verificare la veridicità o la fondatezza delle violazioni pervenute.
L'Organismo deputato prende in esame tutte le segnalazioni al fine di verificare la fondatezza della notizia.
Nella fase istruttoria è possibile richiedere informazioni, documenti e dati alle varie funzioni aziendali. Alla conclusione della fase istruttoria, i soggetti preposti assumono le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione, alle cause della stessa e alle eventuali necessità di interventi o azioni correttive.

In relazione al soggetto che ha commesso l'infrazione, l'Organismo deputato alla ricezione delle segnalazioni whistleblowing e l'OdV, nel caso di coinvolgimento di quest'ultimo per le violazioni di cui al D.Lgs. 231/01, agli organi deputati a procedere alla fase di contestazione, ossia:

- in caso di violazioni commesse da lavoratori dipendenti, all'organo che esercita il potere disciplinare, che nell'ambito dei poteri attribuiti, procederà alla irrogazione delle sanzioni;
- in caso di violazioni commesse dagli amministratori e dal Collegio Sindacale, all'Assemblea dei soci ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse dai soci, al Consiglio di Amministrazione, all'Assemblea dei soci e al Collegio Sindacale ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse dai membri dell'OdV, al Consiglio di Amministrazione ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse da soggetti esterni, al Consiglio di Amministrazione che darà avvio alla procedura di irrogazione delle sanzioni come indicato nei paragrafi precedenti.

La fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione sarà condotta nel rispetto delle disposizioni previste dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicabile.