

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
 (D.Lgs. 231/2001)
 PARTE GENERALE

Revisione	Data	Elaborato da	Approvato da
Prima stesura	05/02/2019	Commissione Qualità	Cda
Revisione		Commissione Qualità	Cda

SISTEMA DISCIPLINARE

INDICE

1.	Principi generali.....	pag.
	2	
2.	Soggetti destinatari.....	pag.
	2	
3.	Criteri generali di irrogazione delle sanzioni.....	pag.
	2	
4.	Disciplina applicabile agli amministratori e/o eventuali dirigenti non dipendenti.....	pag. 3
5.	Disciplina applicabile ai Dirigenti.....	pag. 4
6.	Disciplina applicabile a Quadri, impiegati e operai.....	pag. 5
7.	Disciplina applicabile ai Lavoratori somministrati.....	pag. 6
8.	Collaboratori esterni.....	pag. 7
9.	Soggetti che ostacolano segnalazioni interne riservate	pag.
	7	
10.	Soggetti che effettuano segnalazioni interne infondate.....	pag.
	8	

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

(D.Lgs. 231/2001)

PARTE GENERALE

11. Membri dell'Organismo di Vigilanza.....pag.

8

1. Principi generali

Libellula ritiene che, per un'effettiva applicazione dei canoni comportamentali previsti nel Modello, sia indispensabile la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio, volto a punire atti e comportamenti posti in essere in violazione delle regole di condotta contemplate dal Modello, dal Decreto Legislativo 231/01 e, più in generale, dalla normativa societaria e penale.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Libellula in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Il sistema sanzionatorio costituisce parte integrante del Modello e, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, ai sensi dell'art. 2106 c.c. integra i contratti collettivi di categoria applicati al personale dipendente, ferma restando l'applicazione degli stessi per le ipotesi ivi contemplate.

Sono previste altresì sanzioni per 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.

*

2. Soggetti destinatari

Il presente sistema sanzionatorio è rivolto:

- alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società totale e/o limitata (c.d. "Soggetti apicali");
- alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (c.d. "Soggetti sottoposti");

Onlus Libellula Società Cooperativa Sociale - sede legale: Via Emilia Ovest 101 - 41124 Modena
Unità locale: via dell'Artigianato 5 - 41122 Modena - Tel. 059/282774 Fax 059/283317
P.I. 02517870362 - www.onluslibellula.it info@onluslibellula.it - Iscrizione Albo Cooperative n. A122196

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

(D.Lgs. 231/2001)

PARTE GENERALE

- ai collaboratori esterni ed agli equiparati.

*

3. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa; quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia, anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- rilevanza degli obblighi violati;
- gravità del pericolo creato;
- entità del danno eventualmente creato alla Cooperativa dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni punite con sanzioni diverse si applica la sanzione più grave; la recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

*

4. Disciplina applicabile agli amministratori e/o eventuali dirigenti non dipendenti

Ai fini del Decreto, nell'attuale organizzazione della società sono "Soggetti apicali" il Presidente e il Vice-Presidente del CDA.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera a), e 6 del Decreto, le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti dei suddetti "Soggetti apicali" nei seguenti casi:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

(D.Lgs. 231/2001)

PARTE GENERALE

- mancato rispetto degli specifici protocolli (procedure e prescrizioni) previsti nel Modello, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società, in relazione ai reati da prevenire;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno previsto nel Modello, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli (procedure e prescrizioni), ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organo di Vigilanza;
- violazione degli obblighi di informativa nei confronti dell'Organo di Vigilanza; inadempimento, nell'esercizio dei poteri gerarchici e nei limiti derivanti dal sistema delle deleghe, degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento dei diretti sottoposti, intendendosi tali solo coloro che, alle dirette ed immediate dipendenze del soggetto apicale, operano nell'ambito delle aree a rischio di reato.

➤ Sanzioni

In caso di infrazione commessa dagli "apicali", una volta accertata la sussistenza della violazione, potranno essere adottati i provvedimenti più opportuni, tra cui, nei casi più gravi, quelli di cui agli artt. 2383 e 2393 c.c.

Nell'ipotesi in cui il soggetto apicale rivesta anche la qualifica di dirigente, in caso di violazioni poste in essere in qualità di apicale, a questo verranno applicate le sanzioni nella relativa Sezione, fatta salva l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al tipo di rapporto di lavoro intercorrente con Libellula.

*

5. Disciplina applicabile ai Dirigenti

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b), e 7 del Decreto e, limitatamente a tali norme, nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, le sanzioni si applicano nei confronti dei dirigenti che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nel Modello, inosservanza delle disposizioni dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del Decreto;
- violazione delle procedure interne contenute nel Modello, ponendo in essere un comportamento consistente nel tollerare irregolarità di servizi, ovvero nel non osservare doveri od obblighi di servizio, anche nel caso in cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della società;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

(D.Lgs. 231/2001)

PARTE GENERALE

- violazione delle procedure interne contenute nel Modello, omettendo di svolgere controlli e/o le verifiche previste nelle singole procedure;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organo di Vigilanza;
- inosservanza delle regole contenute nel Modello;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- omessa vigilanza in qualità di "responsabile gerarchico" sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti, al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- comportamenti diretti alla commissione di un reato previsto dal Decreto.

➤ Sanzioni

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nella presente Sezione, secondo la gravità della infrazione ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà giustificare il licenziamento con preavviso (cd. giustificata) e, nei casi più gravi, il licenziamento senza preavviso (cd. giusta causa) del dirigente, da comminarsi ai sensi delle disposizioni di legge e del contratto collettivo applicato.

Nel caso in cui il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

*

6. Disciplina applicabile a Quadri, impiegati e operai

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b), e 7 del Decreto, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti di quadri, degli impiegati e degli operai alle dipendenze di Libellula, che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

(D.Lgs. 231/2001)

PARTE GENERALE

- mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nel Modello, per inosservanza delle disposizioni dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- violazione delle procedure interne contenute nel Modello, ponendo in essere un comportamento consistente nel tollerare irregolarità di servizi, ovvero nel non osservare doveri od obblighi di servizio, anche nel caso in cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi di Libellula;
- violazione delle procedure interne contenute nel Modello, omettendo di svolgere i controlli e/o le verifiche previste nelle singole procedure;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organo di Vigilanza;
- inosservanza delle regole contenute nel Modello;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- omessa vigilanza, in qualità di responsabile gerarchico, sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti, al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- comportamenti diretti alla commissione di un reato previsto dal Decreto.

➤ Sanzioni

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nella presente Sezione, secondo la gravità dell'infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino ad un massimo di quattro giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

I dipendenti o simili, eventualmente muniti di procura con potere di rappresentare

Onlus Libellula Società Cooperativa Sociale - sede legale: Via Emilia Ovest 101 - 41124 Modena
Unità locale: via dell'Artigianato 5 - 41122 Modena - Tel. 059/282774 Fax 059/283317
P.I. 02517870362 - www.onluslibellula.it info@onluslibellula.it - Iscrizione Albo Cooperative n. A122196

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

(D.Lgs. 231/2001)

PARTE GENERALE

all'esterno, con l'irrogazione della sanzione più grave della multa avranno anche la revoca automatica della procura stessa.

*

7. Disciplina applicabile ai Lavoratori somministrati

Il lavoratore somministrato da Agenzie per il Lavoro iscritte all'albo presso il Ministero del Lavoro dovrà rendere la seguente dichiarazione:

"Il sottoscritto ... dichiara di aver preso atto delle previsioni del Modello di Libellula coop sociale, di cui gli è stata consegnata copia, e di impegnarsi al loro rispetto. In ragione di ciò il sottoscritto è consapevole che l'inosservanza delle previsioni contenute nella sez. 4.3 del Sistema Disciplinare, formante parte integrante del Modello, costituirà grave mancanza e legittimerà Libellula a chiedere la sostituzione, fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati alla Stessa".

*

8. Collaboratori esterni

Nei confronti di coloro che, in qualità di collaboratori, distributori esclusivi e non esclusivi, consulenti, fornitori, partner e somministrati di Libellula, ai fini del Decreto siano soggetti a vigilanza da parte della stessa ed abbiano posto in essere le gravi violazioni delle regole del Modello, di seguito indicate, potrà essere disposta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 c.c.

Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte di Libellula del risarcimento dei danni subiti.

I soggetti sopra indicati dovranno dichiarare – all'atto dell'instaurazione del rapporto contrattuale - *"di aver preso atto delle previsioni del Modello di Libellula coop sociale, di cui gli è stata consegnata copia, e di impegnarsi al loro rispetto. In ragione di ciò il sottoscritto è consapevole che l'inosservanza delle previsioni contenute nella sez. 4.3 del Sistema Disciplinare, formante parte integrante del Modello, costituirà grave inadempimento contrattuale e legittimerà Libellula coop sociale a risolvere di diritto il presente contratto con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 c.c., fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati alla Stessa".*

*

9. Soggetticheostacolanosegnalazioni interne riservate

Chiunqueostacoli, in qualunque modo, la possibilità di effettuaresegnalazioni, non rispet-

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

(D.Lgs. 231/2001)

PARTE GENERALE

ti la riservatezza dell'identità del segnalante, o metta in atto confronti del segnalante-comportamenti ritorsivi o discriminatori (quali: mutamenti di mansioni, demansionamento o licenziamento) o, comunque, non lo tuteli da ritorsioni o discriminazioni, è sanzionato secondo quanto previsto dall'art. 7 della L. 300 del 1970, se trattasi di figura con vincolo di subordinazione, ovvero secondo quanto previsto dal presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio nonché dalle norme e regolamenti applicati, in vigore, per tutti gli altri soggetti.

Le sanzioni sono le medesime previste in ragione del ruolo e del vincolo che lega il soggetto alla Cooperativa, tenuto conto della gravità del fatto, del ruolo gerarchico rispetto al segnalante e della posizione all'interno dell'organizzazione aziendale.

10. Soggetti che effettuano segnalazioni interne infondate

Le medesime modalità disciplinari e sanzioni indicate al precedente punto sono adottate nei confronti di chi effettuasse, con dolo o colpa grave, segnalazioni che dovessero rivelarsi infondate.

11. Membri dell'Organismo di Vigilanza

Qualora la violazione delle indicazioni del Codice Etico sia ascrivibile a un membro dell'Organismo di Vigilanza, gli altri membri informano senza indugio il Consiglio di Amministrazione e il Direttore Generale.

Il Consiglio di Amministrazione promuove l'istruttoria del caso e le opportune ulteriori indagini.

Eventualmente il Consiglio di Amministrazione contesta la violazione al membro dell'Organismo di Vigilanza e adotta i provvedimenti opportuni.

Ove l'ODV si componga di unico membro, spetterà al CDA la revoca dell'incarico.