



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

## **Sistema Disciplinare**

**(Approvato dal Consiglio Direttivo del 28 aprile 2020)**

	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Pag. 2 di 7
---	-----------------------------	-------------


**ELENCO DELLE REVISIONI**

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
00	28 aprile 2020	Adozione	Consiglio Direttivo

	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Pag. 3 di 7
---	-----------------------------	-------------

**INDICE:**

<b>PREMESSA.....</b>	<b>4</b>
<b>1. SISTEMA SANZIONATORIO .....</b>	<b>5</b>
1.1 Misure nei confronti di lavoratori dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti ..	5
1.2 Misure nei confronti dei soci.....	6
1.3 Misure nei confronti degli amministratori .....	7
1.4 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza .....	7
1.5 Misure nei confronti di soggetti esterni che agiscono per conto della Cooperativa (fornitori e collaboratori) .....	7

	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Pag. 4 di 7
---	-----------------------------	-------------

## PREMESSA

Un adeguato Sistema Disciplinare garantisce l'effettività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'Associazione in quanto sanziona la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 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, gestione e controllo 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 da Centro Servizi Volontariato Brescia ETS (di seguito anche CSV o Associazione) in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che possa derivare da violazioni del Modello.

La violazione dei principi e delle regole fissati nel Codice Etico e nel Modello compromette il rapporto fiduciario tra l'Associazione ed i propri amministratori, soci, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori, partner commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dall'Associazione 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 l'Associazione. A tal fine CSV 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.

	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Pag. 5 di 7
---	-----------------------------	-------------

## 1. SISTEMA SANZIONATORIO

### 1.1 Misure nei confronti di lavoratori dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal Sistema Disciplinare, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori), di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi e dalle norme del Codice Civile, tra le quali gli artt. 2104, 2105, 2106 e seguenti.

In particolare, a fronte delle violazioni poste in essere dai dipendenti, possono essere applicate le seguenti sanzioni, richiamate dal CCNL di riferimento:

- a) ***Ammonizione verbale***
- b) ***Ammonizione scritta***
- c) ***Multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione base***
- d) ***Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro***
- e) ***Licenziamento individuale***

Ad integrazione delle condotte già riportate nel CCNL, a titolo esemplificativo, si considerano sanzionabili, ai sensi del presente Sistema Disciplinare e nel rispetto delle norme del Codice Civile e delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori), le seguenti condotte:

- inosservanza delle regole di comportamento e procedure previste e richiamate nel Modello e nel Codice Etico;
- 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 delle misure adottate dall'Associazione a tutela del segnalante degli illeciti (whistleblower), che si sostanzia nella violazione delle misure di tutela garantite al segnalante, oppure proposizione (con dolo o colpa grave) di segnalazioni tendenziose, o che comunque si rivelino infondate.

	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Pag. 6 di 7
---	-----------------------------	-------------

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno individuate, ai sensi di quanto previsto dal Sistema Disciplinare, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, avuto riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore, avuto 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 potrebbero dare luogo all'applicazione di sanzioni diverse dal semplice rimprovero verbale devono essere necessariamente espresse in forma scritta, in modo da garantirne la tracciabilità.

Al dipendente sottoposto a procedimento disciplinare deve essere garantita la preventiva contestazione dell'addebito ed il diritto di difesa, in analogia con quanto previsto dall'art. 7, legge n. 300/1970.

## 1.2 Misure nei confronti dei soci

In caso di grave violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte dei soci dell'Associazione, l'OdV informerà il Consiglio Direttivo, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Sociale.

L'esclusione del socio viene deliberata dal Consiglio Direttivo, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dallo Statuto sociale; in particolare si sottolinea la facoltà del Consiglio di adottare tale provvedimento nei confronti dell'associato:

- che non sia più in grado di concorrere al raggiungimento degli scopi dell'Associazione;
- 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 Consiglio Direttivo di adozione del presente Codice Etico);
- che non osservi lo Statuto, i regolamenti e le deliberazioni degli organi sociali;
- che non ottemperi al versamento del valore della quota sottoscritta o a pagamenti di somme dovute all'Associazione a qualsiasi titolo;
- che svolga o tenti di svolgere attività in contrasto o in concorrenza con la Associazione, senza l'esplicita autorizzazione del Consiglio Direttivo.

	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Pag. 7 di 7
---	-----------------------------	-------------

### 1.3 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 Direttivo, il quale provvederà 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 dell'Associazione, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla opportunità della sospensione/revoca del mandato.

### 1.4 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Eventuali provvedimenti da adottare nei confronti dei membri 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.

### 1.5 Misure nei confronti di soggetti esterni che agiscono per conto della Associazione (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.