



SISTEMA SANZIONATORIO



Sommario

PREMESSA	3
SISTEMA SANZIONATORIO	4
1. Campo di applicazione	4
2. Sanzioni	4
3. Diffusione del documento	7



PREMESSA

Aspetto essenziale per l'effettività di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 è la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al suddetto Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

A tal riguardo, l'art. 6, comma 2, lettera e) e del D.lgs. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione e gestione debbano *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

Ai sensi dei commi 2-bis, 2-ter e 2-quater dello stesso articolo il Modello è stato integrato da uno specifico sistema di *“segnalazioni circostanziate di condotte illecite”*, dotato di tutele riguardanti la *“riservatezza dell'identità del segnalante”* e di *garanzia contro “atti di ritorsione o discriminatori”*, contenuto nella *“Procedura di comunicazione con l'ODV”* (All. IV del 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 Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello possano determinare.

La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata da Girogirotondo è dunque indipendente dalla valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del Codice etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione del reato.

Il Sistema disciplinare si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D.lgs.231/2001, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali della società, come le segnalazioni di vigilanza *“whistleblowing”*, disciplinate da apposita procedura di comunicazione.

Pertanto, il presente documento *“Sistema Sanzionatorio”* definisce le modalità procedurali applicate da Girogirotondo per l'accertamento di eventuali violazioni del Codice Etico e di Comportamento, del Modello Organizzativo adottati dalla Cooperativa, da parte dei soggetti tenuti alla loro osservanza, e contiene indicazioni sulle modalità di applicazione del sistema sanzionatorio per le suddette violazioni.

Il Sistema Sanzionatorio è parte integrante del Sistema di organizzazione, gestione e controllo predisposto da Girogirotondo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 al fine di prevenire la realizzazione dei reati. Le sanzioni presenti nel presente Sistema Sanzionatorio sono coerenti e compatibili con le disposizioni presenti nei contratti collettivi nazionali applicati da Girogirotondo e sono coerenti alle procedure interne applicabili.

Una specifica procedura interna definisce le corrette modalità di verifica della sussistenza della violazione e garantisce il diritto al contraddittorio e di difesa, la tutela della riservatezza del segnalante e la garanzia di salvaguardia per lo stesso da eventuali ritorsioni conseguenti alla segnalazione, nonché l'applicazione di sanzioni in caso di segnalazioni meramente diffamatorie.



L'accertamento di una violazione costituisce un inadempimento agli obblighi contrattuali e comporta la comminazione di una sanzione o di una penale e nei casi più gravi può comportare la risoluzione contrattuale e /o l'avvio di una iniziativa legale.

L'entità della sanzione deve essere comunque proporzionata alla gravità della violazione contestata ed accertata e comunque conforme a quanto previsto dal "Sistema Sanzionatorio" di Girogirotondo.

SISTEMA SANZIONATORIO

1. Campo di applicazione

Il Sistema Disciplinare si inquadra nell'ambito dei più generali obblighi di diligenza ed obbedienza del lavoratore, previsti dai seguenti articoli del Codice Civile: 2104 (Diligenza del prestatore di lavoro), 2105 (Obbligo di fedeltà), 2106 (Sanzioni disciplinari), 2118 (Recesso dal contratto a tempo indeterminato) e 2119 (Recesso per giusta causa).

Il Sistema Disciplinare si inquadra nell'ambito dei poteri del Datore di Lavoro di predisporre ed attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come normati da Codice Civile, Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) e dallo Statuto dei Lavoratori.

Il Sistema Disciplinare prevede sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa nel rispetto delle disposizioni contenute nell'Art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n.300 del 1970) e nei vigenti CCNL.

I soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente il "Personale apicale" e il "Personale sottoposto ad altrui direzione", così come definiti dal D.lgs. 231/01.

Tra i suddetti soggetti sono, in particolare, da ricomprendersi quelli indicati dagli articoli del Codice Civile 2094 (Prestatore di lavoro subordinato) e 2095 (Categorie dei prestatori di lavoro: dirigenti, quadri, impiegati e operai), e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i "portatori di interesse" (stakeholders), tra cui anche gli amministratori e i collaboratori esterni della Società.

2. Sanzioni

a) Misure nei confronti di lavoratori dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono da intendersi, altresì, come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, cioè alle previsioni di cui ai Contratti Collettivi Nazionali vigenti e applicabili in Girogirotondo.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione dei criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori dipendenti e i provvedimenti disciplinari vigenti in Girogirotondo e richiamati dai CCNL di riferimento, si prevede che incorre:

1) nel provvedimento del **“Rimprovero verbale”**:

il lavoratore dipendente che per la prima volta violi le procedure interne previste dal Modello 231 (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all’ODV delle informazioni prescritte, etc.) o adotti, nell’espletamento della propria attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dall’azienda;

2) nel provvedimento della **“Ammonizione scritta”**:

applicabile qualora il lavoratore sia recidivo nel violare le procedure previste dal “Modello 231” o nell’adottare, nell’espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso;

3) nel provvedimento della **“Multa”**:

il lavoratore dipendente che violi più volte, con contestazione di recidiva, le procedure interne previste dal Modello 231 di Girogirotondo o adottati, nell’espletamento della propria attività, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della non esecuzione degli ordini impartiti dall’azienda sia in forma scritta che verbale; tenuto conto della gravità del comportamento e delle mansioni svolte dal lavoratore, potrà essere comminata la sanzione della multa anche in caso di prima mancanza;

4) nel provvedimento della **“Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione”**:

il lavoratore dipendente che incorra in recidiva in violazioni già punite con la multa nei sei mesi precedenti; tenuto conto della gravità del comportamento e delle mansioni svolte dal lavoratore, potrà essere comminata la sanzione della multa anche in caso di prima mancanza qualora il lavoratore dipendente, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all’interesse della Società, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell’azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la non esecuzione degli ordini impartiti dall’azienda sia in forma scritta che verbale;

4) nel provvedimento del **“Licenziamento con preavviso”**:

il lavoratore dipendente che adotti, nell’espletamento della propria attività un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello 231., anche dopo aver ricevuto ripetute ammonizioni e altre sanzioni previste dal presente Modello, mettendo a rischio il buon nome della Società e il corretto operare all’interno di essa;



5) nel provvedimento del “**Licenziamento senza preavviso**”:

il lavoratore che adotti, nell’espletamento della propria attività un comportamento palesemente e gravemente in violazione delle prescrizioni del Modello 231 nonché tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una condotta tale da provocare alla azienda grave nocumento morale e/o materiale nonché da costituire atti impicanti dolo o colpa grave con danno per l’azienda.

Il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente in Girogirotondo, in relazione:

- all’intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con 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.
- Per quanto riguarda l’accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l’irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla relativa direzione aziendale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall’ODV e dalla Direzione aziendale.

b) Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione da parte di dirigenti delle procedure interne previste dal presente Modello, o di adozione, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di riferimento.

c) Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione l’ODV informa il Collegio Sindacale e tutti gli altri amministratori non coinvolti; il Collegio Sindacale dovrà invitare il CDA a riunirsi senza ritardo ed in caso di omissione o di ritardo provvederà ai sensi dell’art. 2406 c.c. e provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nell’ipotesi in cui sia disposto il rinvio a giudizio di un Amministratore, presunto autore del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, si procederà alla convocazione dell’Assemblea dei soci per deliberare in merito alla opportunità della revoca del mandato.

d) Misure nei confronti dei soci

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte dei soci della Società, l’ODV ne informerà l’intero Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l’Assemblea dei Soci, i quali provvederanno ad assumere



COOPERATIVA SOCIALE - GIROGIROTONDO

Modello Organizzativo 231 – Sistema Sanzionatorio – (Rev.00 del 21/09/2021)

le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Sociale. In ogni caso, in conformità all'art. 11 dello Statuto, la cessazione del rapporto di lavoro con la Cooperativa comporta comunque la perdita della qualità di socio.

L'esclusione del socio viene deliberata dal CDA, nei casi previsti dalla legge e dall'art. 11 dello Statuto; 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 dell'oggetto sociale;
- che incorra in una delle cause di interruzione del rapporto di lavoro di cui al CCNL;
- che sia gravemente inadempiente per le obbligazioni derivanti dalla legge, dallo Statuto, dai regolamenti, dalle deliberazioni degli organi sociali (fra cui rientra anche la delibera del CDA di adozione del presente Codice Etico);
- per concorrenza sleale verso la Società.

e) Misure nei confronti dei sindaci

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare tutti i Sindaci e il CDA della notizia di una avvenuta violazione del Codice Etico o del Modello 231 commessa da parte di uno o più sindaci. Il Collegio Sindacale, procedendo anche ad autonomi accertamenti e sentito il CDA, procederà agli opportuni provvedimenti.

Costituisce un illecito disciplinare la violazione delle misure di tutela del segnalante da parte di un membro del collegio sindacale nel caso in cui sia il destinatario di una segnalazione di vigilanza "whistleblowing".

f) Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è responsabile nei confronti della Cooperativa dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico. L'omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sulla necessità di aggiornamento del Modello 231 da parte dell'Organismo di Vigilanza potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale.

g) Fornitori, Partner, Consulenti, Collaboratori, Subappaltatori

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori esterni, Agenti, Consulenti, Partner e Subappaltatori in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e dal Codice Etico, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001, potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole, la sospensione del rapporto contrattuale e delle attività conseguenti, al fine di prevenire la commissione del reato (ad esempio per le attività che esponano i lavoratori a particolari rischi per la sicurezza), l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività, fino a giungere alla risoluzione dei contratti, 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. Diffusione del documento

Conformemente all'Art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare è portato a conoscenza del Personale mediante affissione su definiti e accessibili supporti presso i luoghi di lavoro.



COOPERATIVA SOCIALE - GIROGIROTONDO

Modello Organizzativo 231 – Sistema Sanzionatorio – (Rev.00 del 21/09/2021)

Oltre al rispetto degli obblighi di affissione, unitamente al Codice Etico, il presente Sistema Disciplinare sarà divulgato nel corso di opportune sessioni di informazione e formazione dirette a tutti i Destinatari.

Per presa visione e accettazione, sarà richiesta la sottoscrizione del presente Sistema Disciplinare da parte di tutti i Destinatari.

Tutti i destinatari del Modello Organizzativo, del Codice Etico e di Comportamento, a tutela dell'integrità della Cooperativa, sono tenuti a segnalare tempestivamente al proprio Referente/coordinatore/capoufficio, oppure direttamente all'Organismo di Vigilanza, secondo apposita procedura contenuta nell'allegato IV del Modello "Procedura di Comunicazione con l'OdV", qualsiasi condotta illecita rilevante ai sensi del Modello Organizzativo e del Codice Etico e di Comportamento contribuendo così attivamente all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società stessa e, di riflesso, per l'interesse collettivo.

Il referente/coordinatore/capoufficio, se ritengono che vi siano ragioni sufficienti per ritenere fondata la segnalazione, la trasmettono immediatamente all'Organismo di vigilanza. I referente/coordinatori/capoufficio interni, come anche l'Organismo di Vigilanza, hanno l'obbligo di garantire la riservatezza delle informazioni e l'anonimato del segnalante.

Ad ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento secondo le modalità definite nel paragrafo seguente. Nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello o del Codice Etico e di Comportamento, la Direzione Risorse Umane, nella persona del Datore di Lavoro della Cooperativa, provvede ad individuare ed irrogare la sanzione disciplinare applicabile.