

Sistema disciplinare e sanzionatorio

INDICE

1. Obiettivi del sistema disciplinare e sanzionatorio	Pag. 2
2. Criteri per l'applicazione delle sanzioni	Pag. 2
3. Vincoli disciplinari e sanzioni verso amministratori e componenti degli organi di controllo	Pag. 3
4. Vincoli disciplinari e sanzioni verso dirigenti o figure responsabili	Pag. 3
5. Vincoli disciplinari e sanzioni verso i lavoratori	Pag. 3
6. Vincoli disciplinari e sanzioni verso volontari e tirocinanti	Pag. 4
7. Vincoli disciplinari e sanzioni verso collaboratori, consulenti, fornitori e organizzazioni partner	Pag. 5
8. Sanzioni verso i membri dell'Organismo di Vigilanza	Pag. 5
9. Tutela delle segnalazioni	Pag. 5

1. OBIETTIVI DEL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Il decreto legislativo 231/2001 (art. 6, secondo comma, lettera e; art. 7, quarto comma, lettera b) richiede l'introduzione di un Sistema disciplinare e sanzionatorio con l'obiettivo di:

- garantire la piena attuazione del Modello Organizzativo adottato;
- scoraggiare violazioni del Modello Organizzativo;
- promuovere il rispetto delle indicazioni stabilite dal Codice di comportamento;
- favorire l'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

Il Sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un requisito essenziale ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa della cooperativa in misura della sua effettiva deterrenza. La sua applicazione è indipendente da un eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da sanzionare rientri nelle fattispecie previste dal decreto legislativo 231/2001. Conseguentemente l'applicazione delle sanzioni ha luogo anche se il destinatario viola le regole stabilite dal Codice etico e di comportamento o le procedure previste dal Modello Organizzativo, senza che il suo comportamento sia riconducibile ai reati indicati dal D. Lgs. 231/2001.

Il sistema disciplinare e sanzionatorio è accessibile e in visione in ogni Unità Operativa di *MeA società cooperativa sociale*. Viene inoltre reso disponibile sul sito internet www.meavi.it e sul gestionale "e-personam". La piena divulgazione consente alla cooperativa di adempiere alle disposizioni dello Statuto dei Lavoratori (legge 300/1970, art. 7, comma 1) che stabilisce la divulgazione delle norme disciplinari e delle sanzioni "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

2. CRITERI PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Di fronte ad un illecito le iniziative previste dal Modello Organizzativo 231 devono essere assunte con tempestività. Le sanzioni vengono applicate secondo un principio di gradualità, tenendo conto della gravità del mancato rispetto del Modello Organizzativo e del Codice di comportamento, e considerando la posizione funzionale del soggetto chiamato a rispondere dei propri comportamenti.

In relazione alle violazioni commesse, le sanzioni vengono applicate secondo i seguenti criteri:

- la posizione funzionale, le mansioni, le responsabilità assegnate al soggetto che ha commesso la violazione;
- l'intenzionalità nell'operare;
- la consapevolezza delle conseguenze e degli effetti prodotti;
- il livello di negligenza;
- il livello di imprudenza;
- il livello di imperizia;
- la reiterazione nel mancato rispetto delle disposizioni stabilite dal Codice di comportamento;
- il comportamento complessivo della persona che ha commesso la violazione;
- l'entità del pregiudizio, anche morale, derivato al decoro o al prestigio di *MeA Società Cooperativa Sociale* (di seguito denominata MeA o cooperativa) o dei committenti della stessa.

Per l'assunzione di provvedimenti disciplinari la cooperativa può avvalersi del supporto professionale di uno studio legale. Laddove ne ricorrano le condizioni, si procede alla denuncia all'Autorità giudiziaria.

Delle sanzioni che devono essere comminate così come dell'esito delle stesse viene informato l'Organismo di Vigilanza 231.

3. VINCOLI DISCIPLINARI E SANZIONI VERSO AMMINISTRATORI E COMPONENTI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

In caso di violazione delle indicazioni del Modello Organizzativo e del Codice di comportamento da parte del Presidente e dei Consiglieri di amministrazione, il Presidente o il Vice Presidente convoca una seduta del Consiglio di Amministrazione e chiede all'Organismo di vigilanza di prendervi parte per assumere le iniziative opportune, in coerenza con la gravità della violazione e nel rispetto delle normative vigenti e dello Statuto societario.

4. VINCOLI DISCIPLINARI E SANZIONI VERSO DIRIGENTI O FIGURE RESPONSABILI

I Consiglieri di Amministrazione, le figure alle quali vengano assegnate responsabilità di direzione o di coordinamento sono tenute a conoscere le disposizioni contenute nel Modello organizzativo e nel Codice di comportamento della cooperativa. Di conseguenza, per le figure che abbiano incarichi di responsabilità costituisce comportamento contrario ai doveri attesi (illecito disciplinare):

- la violazione delle disposizioni contenute nel Modello organizzativo e nel Codice di comportamento,
- il mancato controllo di adempimenti assegnati a sottoposti, in relazione a disposizioni del Sistema di prevenzione e protezione della cooperativa;
- comportamenti non conformi all'incarico o al ruolo ricoperto;
- la mancata tutela, il punire o discriminare chi ha fatto segnalazioni,
- non procedere verso chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate
- il mancato rispetto degli obblighi di informazione verso l'Organismo di vigilanza.

Gli interventi disciplinari verso figure che svolgono ruoli di responsabilità e coordinamento vengono affidati al Consiglio di Amministrazione e le sanzioni applicabili sono le stesse previste per i lavoratori (dettagliate nel paragrafo seguente). Inoltre il Consiglio di Amministrazione valuterà l'opportunità di ritirare a responsabili e coordinatori, che abbiano subito provvedimenti disciplinare, le deleghe conferite.

Per quanto riguarda i comportamenti contrari ai doveri attesi da parte dei Consiglieri di Amministrazione, il Consiglio di Amministrazione convocherà quanto prima una assemblea soci.

5. VINCOLI DISCIPLINARI E SANZIONI VERSO I LAVORATORI

Le violazioni da parte dei lavoratori (soci o non soci, anche collaboratori) delle disposizioni del Codice di comportamento 231 costituiscono illeciti disciplinari che verranno sanzionati come di seguito specificato. Il sistema sanzionatorio tiene presente quanto previsto dall'art. 42 del vigente CCNL delle cooperative sociali anche per quanto riguarda la procedura di irrorazione delle sanzioni e l'iterazione del comportamento illecito.

Richiamo verbale. Il lavoratore viene sanzionato con un richiamo verbale, di cui deve rimanere traccia nel fascicolo personale:

- alla prima violazione non grave delle disposizioni del Codice di comportamento 231;
- se tollera o non segnala lievi irregolarità commesse da altri lavoratori, nel caso in cui sia in posizione sovraordinata rispetto ad essi, o se ricopre il ruolo di preposto come definito all'art. 1 lettera e del decreto legislativo 81/2008.

Richiamo scritto. Il lavoratore viene sanzionato con un richiamo scritto:

- per la reiterazione di quanto previsto per il richiamo verbale

Multa. Il lavoratore viene sanzionato con multa fino a quattro ore di retribuzione se:

- viola più di una volta le disposizioni del Codice di comportamento, con comportamenti non conformi alle disposizioni del Codice, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di reato;
- tollera o non segnala irregolarità non gravi commesse da altri lavoratori, nel caso in cui sia in posizione sovraordinata rispetto ad essi o ricopra il ruolo di preposto come definito all'art. 1 lettera e del d. lgs. 81/2008.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione. Il lavoratore viene sanzionato con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione economica per un periodo non superiore a quattro giorni se:

- viola più di una volta le indicazioni previste dal Codice di comportamento, agendo in modo contrario alle disposizioni del Modello stesso in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di reato, esponendo in questo modo la cooperativa a una situazione di pericolo per l'integrità e la conservazione del suo patrimonio;
- nel caso operi in posizione sovraordinata rispetto ad altri lavoratori, o ricopra il ruolo di preposto come definito all'art. 1 lettera e del d. lgs. 81/2008, tollerando o non segnalando gravi irregolarità commesse da altri lavoratori, tali da esporre la cooperativa ad una situazione di rischio.

Licenziamento. Il lavoratore incorre nel licenziamento se violando le indicazioni del Codice di comportamento, agisce con dolo volto a commettere uno degli illeciti previsti dal decreto legislativo 231/2001 esponendo la cooperativa al rischio di applicazione delle sanzioni previste dal decreto stesso.

Nel caso il lavoratore sia socio della cooperativa si applica quanto previsto dallo Statuto e dal Regolamento interno per quanto attiene alla perdita di qualità di socio o alla sua esclusione.

La gravità delle violazioni (lieve, non grave e grave) è in funzione delle potenziali conseguenze che possono derivare al lavoratore stesso, all'utenza, al personale e alla cooperativa.

Gli interventi disciplinari rivolti a figure che svolgono ruoli operativi vengono affidati al Presidente della cooperativa in collaborazione con il Direttore di area e il coordinatore della struttura in cui opera.

6. VINCOLI DISCIPLINARI E SANZIONI VERSO VOLONTARI E TIROCINANTI

In caso di violazione delle indicazioni del Codice di comportamento da parte di volontari o tirocinanti operanti in attività o servizi della cooperativa, le sanzioni applicabili, a seconda della gravità della violazione, sono le seguenti:

- richiamo verbale;
- risoluzione della collaborazione in essere con la cooperativa.

Il procedimento di contestazione prevede, esperiti gli approfondimenti e sentite le persone a cui è rivolta la contestazione:

- un confronto con l'Ente inviate o di appartenenza,
- la segnalazione all'Organismo di Vigilanza,
- la formalizzazione di una specifica contestazione da parte del coordinatore della struttura o servizio,
- l'adozione degli opportuni provvedimenti disciplinari e relative sanzioni.

7. VINCOLI DISCIPLINARI E SANZIONI VERSO COLLABORATORI, CONSULENTI, FORNITORI E ORGANIZZAZIONI PARTNER

La violazione delle disposizioni del Codice di comportamento da parte:

- di soggetti che collaborano professionalmente con la cooperativa;
- di fornitori di beni o servizi;
- di partner nella realizzazione di progetti, iniziative o servizi;

è sanzionata secondo le clausole inserite nei contratti sottoscritti.

Può comportare, a seconda del livello di gravità della violazione:

- la revisione del rapporto contrattuale;
- l'applicazione di eventuali penali;
- la risoluzione del contratto.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tali violazioni derivino danni alla cooperativa.

A vigilare sono chiamati i coordinatori delle strutture, i quali dovranno informare, ad ogni violazione, da parte dei soggetti di cui sopra, il Presidente e l'Organismo di vigilanza affinché venga valutata la gravità e presi gli opportuni provvedimenti.

Nella predisposizione e nell'aggiornamento delle lettere di incarico e dei contratti vengono inserite clausole idonee all'osservanza delle disposizioni del Modello organizzativo e del Codice di comportamento. L'Organismo di Vigilanza verifica che la modulistica contrattuale predisposta dalla cooperativa riporti tali clausole e che esse vengano rispettate.

8. SANZIONI VERSO I MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello organizzativo e del Codice di comportamento da parte dei componenti l'Organismo di Vigilanza, viene informato il Presidente della cooperativa il quale chiede al Consiglio di Amministrazione di svolgere le necessarie verifiche e di adottare i provvedimenti opportuni a tutela della cooperativa.

9. TUTELA DELLE SEGNALAZIONI

Ai sensi del d.lgs. 231/2001, articolo 6, comma 2 bis, ter e quater, secondo le modalità previste dall'articolo 7 della legge 300 del 1970, viene sanzionato con misure che vanno dalla sospensione al licenziamento, in ragione della gravità del comportamento, chiunque - in ruoli di responsabilità o in ruoli operativi:

- ostacoli la possibilità di effettuare segnalazioni,
- non rispetti la riservatezza dell'identità del segnalante,
- metta in atto comportamenti ritorsivi o discriminatori (quali il mutamento di mansioni, il demansionamento o il licenziamento) verso il segnalante
- non lo tuteli da ritorsioni o discriminazioni.

Chiunque, tra i dipendenti, effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, secondo le modalità previste dall'articolo 7 della legge 300 del 1970, è sanzionato con misure che vanno dalla sospensione al licenziamento in ragione della gravità del comportamento.