

D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

CODICE DISCIPLINARE

Copia № _____

Consegnata a: _____

In data: _____

Edizione	Data	Descrizione	Redazione	Approvazione
01-2016	03/12/2016	Codice Disciplinare BOZZA	G.Tapetto	

INDICE

SIGLE ED ACRONIMI

LA FUNZIONE, L'AUTONOMIA E I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

SOGGETTI DESTINATARI

LE CONDOTTE RILEVANTI

LE SANZIONI

Dipendenti (o equiparati)

Dirigenti

Componenti il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale

Consulenti, collaboratori, tirocinanti e soggetti terzi

Componenti l'OdV

CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI

VALIDITA'

SIGLE ED ACRONIMI

Cooperativa	Società Cooperativa ISFID PRISMA
AMM	Amministrazione
CdA	Consiglio di Amministrazione
Cass.Civ.	Cassazione Civile
Cass.Pen.	Cassazione Penale
COA	Coordinamento attività
c.c.	Codice Civile
Codice	Codice Etico
c.p.	Codice Penale
c.p.p.	Codice di procedura penale
D.lgs. 231	Decreto Legislativo 8 giugno 2001 nr. 231 e successive modifiche intervenute
Decreto Sicurezza	Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche intervenute
D.L.	Decreto Legge
D.lgs.	Decreto legislativo
MOG	Modello Operativo di Gestione (ex art. 6 c.1-a del D.lgs. 231/2001)
OdV	Organismo di Vigilanza (ex art. 6 c.1-b del D.lgs. 231/2001)
P.A.	Pubblica Amministrazione
Portatori di interessi	Soggetti (amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori, sindaci, finanziatori, clienti, fornitori, Pubblica Amministrazione, partner, ecc.) che intrattengono con la Cooperativa relazioni significative e i cui interessi sono a vario titolo coinvolti nella sua attività in modo coerente con il proprio scopo o missione aziendale.
PRE	Presidente
REF	Responsabile di funzione
REV	Revisore
RLS	Rappresentante della sicurezza dei lavoratori
RSP	RSPP
TTT	Tutte le funzioni

1. LA FUNZIONE, L'AUTONOMIA E I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente Codice Disciplinare costituisce parte integrante del MOG.

Il Codice Disciplinare è volto a prevenire e sanzionare, sotto il profilo contrattuale, la violazione delle disposizioni MOG, ai sensi del D.lgs. 231.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui la condotta da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231.

Il tipo e l'entità delle sanzioni si determinano, conformemente a quanto prevede il codice disciplinare vigente, in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o al 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;
- Alle mansioni ed all'inquadramento contrattuale 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 relativa competenza, al Presidente del CdA.

L'applicazione del Codice Disciplinare viene monitorata dall'OdV.

2. SOGGETTI DESTINATARI

Sono soggetti all'applicazione del presente Codice Disciplinare, il Presidente ed i componenti il CdA, il Revisore Legale, nonché tutti i portatori d'interesse, interni ed esterni, che abbiano rapporti contrattuali con la Cooperativa

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

L'accertamento delle infrazioni al MOG spetta al Presidente del CdA, direttamente o per il tramite di funzione delegata, che informerà tempestivamente il CdA e l'OdV.

I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono attribuiti alla competenza del Presidente del CdA oppure di un'apposita commissione nominata dallo stesso Presidente o dal

CdA nel caso il reato sia commesso dallo stesso Presidente, da un membro del CdA o dal Revisore Legale.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento.

3. LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Codice Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui al vigente CCNL COMMERCIO (laddove applicabili), costituiscono violazioni del MOG tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del D.lgs. 231.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno intervenire contro le possibili violazioni secondo modalità graduate in un ordine crescente di gravità.

È fatto obbligo per chiunque di segnalare entro 48 ore dal fatto, le violazioni di atipicità comportamentali nello svolgimento nelle normali attività, con particolare riguardo a quelle che configurano comportamenti difforni dal Codice Etico o dalle disposizioni del MOG in generale, nonché di ogni altro reato e/o violazione di altre normative, disposizioni, regole applicabili, anche se sopravvenute.

La segnalazione seguirà la via gerarchica, avendo il superiore diretto come riferimento, tranne che lo stesso sia soggetto attivo nella violazione. In tal caso si provvederà ad informare direttamente l'OdV.

È riconosciuto il diritto a tutti i portatori d'interesse, richiedere chiarimenti interpretativi o effettuare segnalazioni di violazione, direttamente all'OdV.

I recapiti per contattare l'OdV sono resi noti con appositi comunicati aziendali.

Il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione delle violazioni costituisce grave inadempimento del Codice Disciplinare.

4. LE SANZIONI

Affinché il MOG sia effettivamente operante è necessario adottare un codice disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni stesse. Data la gravità delle conseguenze per la Cooperativa in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza del MOG configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente. Le suddette violazioni saranno pertanto assoggettate alle sanzioni disciplinari più avanti descritte, a prescindere dall'eventuale giudizio penale.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel MOG sono definiti come illeciti disciplinari. Il sistema disciplinare è costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro di appartenenza.

Il sistema disciplinare non sostituisce le sanzioni previste dal CCNL ma intende stigmatizzare e sanzionare solo le violazioni alle procedure operative aziendali ed i comportamenti infedeli verso la Cooperativa poste in essere da dipendenti o da soggetti che ricoprono posizioni apicali.

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza, di tutti i dipendenti mediante affissione di una copia in bacheca e mediante ulteriori e diversi e specifici strumenti di comunicazione aziendale.

Pertanto, ai dipendenti che violano il MOG, sono irrogabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nelle fonti che a livello collettivo disciplinano giuridicamente il rapporto di lavoro, nel rispetto del principio della gradualità della sanzione e della proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

Per quanto concerne i soggetti non inquadrati nell'organico della Cooperativa come lavoratori dipendenti, le violazioni da questi poste in essere potranno comportare la risoluzione del contratto per inadempimento.

La divulgazione e comunicazione a terzi di informazioni riservate, inerenti:

- Pianificazione e programmazione strategica e politiche commerciali;
- Progetti tecnici, sia precedentemente che successivamente la presentazione della gara di riferimento;
- Importi di offerte economiche antecedenti la presentazione della gara di riferimento;
- Retribuzioni e livelli di inquadramento del personale dipendente e delle collaborazioni oltre ai compensi di professionisti e consulenti esterni;

sono stati considerati in questo Codice Disciplinare come valido motivo oggettivo per il licenziamento.

Il mancato rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente sarà punito con il richiamo scritto, nei casi:

- violazione dell'obbligo formativo ovvero mancata partecipazione ai corsi obbligatori di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e ambiente;
- violazione dell'obbligo di sorveglianza sanitaria ovvero mancata presenza alla visita medica periodica;
- violazione delle istruzioni sull'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale ovvero di qualsiasi istruzione impartita dal datore di lavoro in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente;
- utilizzo di cellulari personali sul luogo di lavoro a meno di preventiva autorizzazione o nei casi di emergenza previa comunicazione al preposto.

In caso di recidiva si procederà secondo l'iter previsto dal CCNL ovvero dallo Statuto dei lavoratori, Legge 300/1970.

Non saranno puniti gli eventi eccezionali dovuti a cause di forza maggiore e opportunamente comunicati.

4.1 Dipendenti (o equiparati)

Le sanzioni irrogabili al personale dipendente coincidono con quelle previste dall'art. 7 della legge 300/1970, di seguito indicate e dal CCNL vigente (CCNL COMMERCIO)

Il licenziamento disciplinare può essere impugnato secondo le procedure previste dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604 "Norme sui licenziamenti individuali".

La scelta del tipo di sanzione irrogabile sarà effettuata con una valutazione da farsi nel caso concreto sulla base dei criteri di cui al successivo paragrafo 5.

Il lavoratore che non rispetti le norme e le procedure di gestione, prevenzione e controllo dei reati lede il rapporto di fiducia instaurato con l'organizzazione in quanto viola, tra l'altro, l'Articolo 2104 del Codice Civile.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del MOG sono, in ordine crescente di gravità:

PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE	MANCANZA DISCIPLINARE
Rimprovero verbale per le infrazioni più lievi	Violazione delle procedure interne previste dal MOG, condotta consistente in “tolleranza di irregolarità di servizi”, ovvero in “inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della Cooperativa”.
Rimprovero scritto	Si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale, e nelle infrazioni disciplinari che, pur non avendo determinato un danno effettivo alla Cooperativa, siano potenzialmente dannose.
Multa in misura non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione oraria	Si applica nei confronti del Lavoratore che sia recidivo a rimproveri per medesime fattispecie o che abbia determinato un danno alla Cooperativa. A titolo esemplificativo: <ul style="list-style-type: none"> a) ritardi anche dopo rimproveri specifici nell'inizio del lavoro senza giustificazione; b) esegua con negligenza il lavoro affidatogli; c) si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti d) si assenti dal lavoro per un'intera giornata senza comprovata giustificazione; e) non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora durante il servizio; f) si presenti al lavoro in stato di alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti. g) commetta recidiva nelle infrazioni che abbiano dato origine a rimprovero scritto. h) Il lavoratore ha posto in essere, nello svolgimento di funzioni considerate a rischio, reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del MOG, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati
Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni	Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal MOG o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG stesso, ovvero compiendo atti contrari all'interesse della Cooperativa arrechi danno alla stessa, o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei propri beni.
Licenziamento disciplinare	Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento di funzioni a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del MOG o della Legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione alla Cooperativa delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231, con conseguente grave danno patrimoniale e di immagine per la stessa Cooperativa.

4.2 Dirigenti

Il MOG è portato a conoscenza dei dirigenti della Cooperativa mediante specifici interventi di comunicazione. In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure interne previste dal MOG, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di una condotta non conforme alle prescrizioni del MOG stesso, nei confronti dei responsabili saranno applicabili le seguenti sanzioni:

- a) in caso di non grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel MOG, il dirigente incorre nel rimprovero scritto all'osservanza del MOG, il quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Cooperativa;
- b) in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del MOG tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- c) laddove la violazione di una o più prescrizioni del MOG sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Il rapporto che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nella Cooperativa è da considerarsi di natura fiduciaria. Pertanto, si ritiene che, in tali ultime ipotesi, l'unica sanzione applicabile sia la risoluzione del rapporto.

L'irrogazione della suddetta sanzione è giustificabile ogni qualvolta un Dirigente ponga in essere una condotta in violazione alle regole che compongono il MOG tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente.

Le misure disciplinari esaminate nel presente paragrafo sono applicate sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni e nel rispetto del procedimento di accertamento delle sanzioni.

4.3 Componenti il Consiglio di Amministrazione e Revisore Contabile

In caso di violazione del MOG da parte del Presidente del CdA, di un componente del CdA o del Revisore Legale, l'OdV informerà senza indugio e per iscritto, l'intero CdA.

Nel caso di violazione da parte dell'intero CdA sarà l'Assemblea dei Soci che procederà alla destituzione del CdA stesso e provvederà all'elezione del nuovo CdA.

L'Organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto.

4.4 Consulenti, collaboratori, tirocinanti e soggetti terzi

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori, tirocinanti e terzi che intrattengono rapporti con la Cooperativa, in contrasto con le regole che compongono il MOG e poste da questa a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.lgs. 231 potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti verranno valutati dal CdA che, sentito il parere del Responsabile della Funzione che ha richiesto l'intervento del professionista e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto all'OdV.

La Cooperativa si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla stessa danni concreti sia materiali che di immagine.

4.5 Componenti l'OdV

I componenti dell'OdV sono solidalmente responsabili 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.

La responsabilità per gli atti e per le omissioni dei componenti dell'OdV non si estende a quello di essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto iscrivere a verbale il proprio dissenso.

Il caso accertato di comportamento negligente e/o imperizia da parte dei componenti dell'OdV che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del MOG potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

5. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

La gravità dell'infrazione sarà valutata dal CdA sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Cooperativa e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

6. ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione, già chiarita in premessa, tra i soggetti legati all'Organizzazione da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "Statuto dei diritti dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente.

Non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'OdV, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

Per le altre categorie di soggetti, legati alla Cooperativa da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

7. VALIDITA'

Il presente Codice Disciplinare entra in vigore dalla data di adozione del MOG deliberata dal CdA, dopo concertazione con le parti sociali, ed ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione che possa emergere dalle attività di riesame periodico.

Qualunque sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata dal CdA previo parere vincolante dell'OdV.