COOPERATIVA TEMPO LIBERO

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Sistema Disciplinare

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 01/07/2024

INDICE:

1. PREMESSA 3
1.1 I principali riferimenti normativi nel sistema disciplinare 3
1.2 Principi del sistema disciplinare 3
1.3 Contenuto e destinatari del Sistema Disciplinare 4

2. MISURE APPLICABILI 4
2.1 Lavoratori dipendenti 4
2.2 Dirigenti 5
2.3 Amministratori e Sindaci /revisori 5
2.4 Soci 6
2.5 Soggetti Esterni (collaboratori esterni, partner, fornitori) 6
2.6 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza 6

3. ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI 6

1. PREMESSA

Il Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è da considerarsi elemento indispensabile del Modello stesso e strumento che ne garantisce l'efficace attuazione.

Al riguardo, si osserva, infatti, che l'art. 6, comma 2, lettera e) del D.Lgs. 231/2001 prevede che i Modelli di organizzazione e gestione debbano "introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Il successivo art. 7, comma 4, lettera b) del Decreto stabilisce, inoltre, che l'efficace attuazione del Modello richiede anche "un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Tempo Libero Società Cooperativa Sociale Onlus (di seguito anche Tempo Libero o la Cooperativa), conformemente a quanto previsto dalle predette disposizioni, ha costruito il proprio Sistema Disciplinare, riportato nel presente documento, basandosi sulla disciplina degli articoli sopra menzionati, sulle pronunce giurisprudenziali e sulle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confcooperative.

Il Sistema Disciplinare è diffuso a tutti i prestatori di lavoro ed è portato a conoscenza dei destinatari anche mediante affissione nelle bacheche aziendali.

1.1 I principali riferimenti normativi nel sistema disciplinare

- art. 7 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), art. 2104 del c.c. (diligenza del prestatore di lavoro), art. 2105 del c.c. (obbligo di fedeltà), art. 2106 c.c. (sanzioni disciplinari) art. 2118 c.c. (recesso dal contratto) e art. 2119 c.c. (recesso per giusta causa);
- disposizioni dei contratti collettivi applicabili (CCNL Cooperative Sociali);
- art. 1176 c.c. (diligenza nell'adempimento), 1218 c.c. (responsabilità del debitore) e 1456 (clausola risolutiva espressa);
- art. 1382 c.c. (effetti della clausola penale) e art. 1456 c.c. (clausola risolutiva espressa);
- norme relative a salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 20 D. Lgs. 81/08);
- D. lgs 24/2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali";
- Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

1.2 Principi del sistema disciplinare

Il Sistema Disciplinare ha una funzione preventiva: l'inosservanza del Modello e del Codice Etico comporta l'attivazione di un meccanismo sanzionatorio interno, tempestivo ed immediato da parte di Tempo Libero.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, al fine di contrastare gli eventuali comportamenti prodromici alla commissione dei reati ex D. Lgs. 231/2001.

L'individuazione della sanzione avviene nel rispetto del principio di adeguatezza e proporzionalità in relazione alla gravità del reato o, comunque, della violazione commessa ed assicurando, nei casi previsti dalla legge e dal CCNL, il coinvolgimento del soggetto interessato, cui è garantita la possibilità di giustificare il suo comportamento successivamente alla contestazione dell'addebito, anche mediante la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

1.3 Contenuto e destinatari del Sistema Disciplinare

Il presente Sistema Disciplinare riporta:

- i fatti che sono considerati disciplinarmente rilevanti;
- le relative sanzioni, in armonia con le norme di legge ed i CCNL;
- le procedure di contestazione e irrogazione delle sanzioni.

Le sanzioni individuate nel presente Sistema Disciplinare si applicano, con aspetti specifici, a:

- lavoratori dipendenti (che non rivestono la funzione di dirigente);
- dirigenti;
- membri del Consiglio di Amministrazione e degli organi di controllo;
- soci;
- soggetti esterni che agiscono per conto della Cooperativa (lavoratori autonomi, lavoratori parasubordinati, fornitori, professionisti, etc.).

2. MISURE APPLICABILI

2.1 Lavoratori dipendenti

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti (quadri, impiegati ed operai), nel rispetto delle norme del Codice Civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e dei CCNL di riferimento potranno essere:

1) richiamo verbale;
2) richiamo scritto;
3) multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione;
4) sospensione dal servizio e dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di quattro giorni;
5) licenziamento.

Si considerano sanzionabili, ai sensi del presente Sistema Disciplinare e nel rispetto delle norme del Codice civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e del CCNL applicabile, le seguenti condotte:

- *inosservanza dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico adottato dalla Cooperativa;*
- *inosservanza delle procedure, dei protocolli (generali e specifici), dei regolamenti previsti e richiamati nel Modello di organizzazione, Gestione e Controllo;*
- *inosservanza degli obblighi di documentazione delle attività previste dalle procedure richiamate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per i processi a rischio;*
- *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 di tutte le disposizioni previste e disciplinate ai sensi del D.lgs 24/2023;*

- *violazione delle misure adottate dalla Cooperativa a tutela del segnalante ai sensi del D.lgs 24/2023, tra cui la riservatezza del segnalante e/o tutti gli atti di eventuale ritorsione nei confronti del segnalante;*
- *nell'effettuazione (dolosa o gravemente colposa) di segnalazioni tendenziose, discriminatorie o che comunque si rivelino infondate, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.*

Nel caso di comportamenti penalmente rilevanti, la Cooperativa si riserva di procedere a presentare denuncia o querela, nel rispetto di quanto previsto dalle leggi di riferimento.
La tipologia e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno commisurate, ai sensi di quanto previsto dal Sistema Disciplinare e sempre fermo il rispetto del CCNL applicabile, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, avuto 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.

Le contestazioni, che daranno luogo all'applicazione di sanzioni diverse dal semplice richiamo verbale, devono essere necessariamente effettuate in forma scritta, in modo da garantire la tracciabilità dell'applicazione e i precedenti a carico del soggetto sanzionato.

2.2 Dirigenti

Nei confronti dei Dirigenti che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, la funzione titolare del potere disciplinare avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal CCNL di riferimento e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300.
Le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori dipendenti specificate al paragrafo precedente.
Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo. Tra l'altro, con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Cooperativa.

2.3 Amministratori e Sindaci /revisori

Agli amministratori e ai sindaci/revisori potranno essere applicate le seguenti sanzioni, in misura proporzionale alla gravità dell'infrazione commessa:

- ammonimento verbale;
- ammonimento scritto;
- revoca dell'incarico per giusta causa.

In conformità alle disposizioni del Codice civile, si individua nella revoca per giusta causa di cui agli articoli 2383, comma c.c., e 2400, comma 2 c.c., la sanzione da prevedere per le infrazioni di maggiore gravità, che comportano la compromissione del rapporto fiduciario tra la Cooperativa e l'amministratore o il sindaco/revisore.
Il potere disciplinare nei confronti degli amministratori e dei sindaci/revisori è in capo all'Assemblea dei Soci che, nel rispetto delle norme del Codice Civile e dello Statuto e loro successive modifiche, è chiamata a decidere in merito alla eventuale revoca o azione di responsabilità nei confronti degli stessi.
Le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori dipendenti specificate nei paragrafi precedenti.
La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili deve tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce indice di maggiore gravità delle violazioni.

2.4 Soci

In caso di grave violazione del Modello o del Codice Etico da parte dei soci della Cooperativa, l'OdV ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'Assemblea dei Soci, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Sociale.
L'esclusione del socio viene deliberata dal CdA, nei casi previsti dalla legge e dallo Statuto sociale.

2.5 Soggetti Esterni (collaboratori esterni, partner, fornitori)

Qualora i comportamenti in violazione del Modello o del Codice Etico fossero posti in essere da lavoratori autonomi, fornitori o altri soggetti che operano in forza di contratti conclusi con Tempo Libero, l'unico provvedimento applicabile è la risoluzione del contratto ex articolo 1456 c.c.
Nei confronti di tali soggetti non sussiste alcun potere disciplinare da parte dei vertici della Cooperativa, ma troveranno applicazione le specifiche clausole contrattuali e la normativa vigente, applicabili al rapporto.
Le sanzioni dovranno corrispondere a quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali e dalle norme di legge in materia, applicabili a ciascun rapporto (clausole risolutive espresse che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico ex art. 1456 c.c. ove applicabili e/o applicazione di penali ex art. 1382 c.c.).

2.6 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 del Consiglio di Amministrazione. 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.

3. ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Alla notizia di un comportamento contrario alle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico e/o del d.lgs. 24/2023, l'Organismo deputato alla ricezione delle segnalazioni whistleblowing, ed eventualmente l'Organismo di Vigilanza nel caso di violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, procedono con l'apertura di una fase istruttoria volta a verificare la veridicità o la fondatezza delle violazioni pervenute.

L'Organismo deputato prende in esame tutte le segnalazioni al fine di verificare la fondatezza della notizia.
Nella fase istruttoria è possibile richiedere informazioni, documenti e dati alle varie funzioni aziendali. Alla conclusione della fase istruttoria, i soggetti preposti assumono le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione, alle cause della stessa e alle eventuali necessità di interventi o azioni correttive.
In relazione al soggetto che ha commesso l'infrazione, l'Organismo deputato alla ricezione delle segnalazioni whistleblowing e l'OdV, nel caso di coinvolgimento di quest'ultimo per le violazioni di cui al D.Lgs. 231/01, agli organi deputati a procedere alla fase di contestazione, ossia:

- in caso di violazioni commesse da lavoratori dipendenti, all'organo che esercita il potere disciplinare, che nell'ambito dei poteri attribuiti, procederà alla irrogazione delle sanzioni;
- in caso di violazioni commesse dagli amministratori e dal Collegio Sindacale/revisori, all'Assemblea dei soci ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse dai soci, al Consiglio di Amministrazione, all'Assemblea dei soci e al Collegio Sindacale ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse dai membri dell'OdV, al Consiglio di Amministrazione ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse da soggetti esterni, al Consiglio di Amministrazione che darà avvio alla procedura di irrogazione delle sanzioni come indicato nei paragrafi precedenti.

La fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione sarà condotta nel rispetto delle disposizioni previste dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicabile.