



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

**Allegato**  
**Sistema Disciplinare**

**Revisione 2021**

**INDICE:**

<b>1. PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
1.1 I principali riferimenti normativi nel sistema disciplinare .....	3
1.2 Principi del sistema disciplinare .....	3
1.3 Contenuto e destinatari del codice disciplinare .....	4
<b>2. MISURE APPLICABILI.....</b>	<b>4</b>
2.1 Lavoratori dipendenti .....	4
2.2 Amministratori e Sindaci .....	5
2.3 Soci .....	5
2.4 Membri dell'Organismo di Vigilanza .....	6
2.5 Soggetti Esterni (collaboratori esterni, partner, fornitori).....	6
<b>3. ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI .....</b>	<b>6</b>

## 1. PREMESSA

Il Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello di Organizzazione gestione e controllo e del Codice Etico è da considerarsi elemento indispensabile del Modello stesso e strumento per garantirne la sua efficace attuazione.

Al riguardo 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".

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

Cauto (anche "Cooperativa") ha costruito il proprio Sistema Disciplinare, riportato nel presente documento, basandosi sulla disciplina degli articoli sopra menzionati, delle pronunce giurisprudenziali e sulle indicazioni fornite dalle Linee Guida Confcooperative.

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

### 1.1 I principali riferimenti normativi nel sistema disciplinare

- norme di legge in materia: in particolare 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 Contratto Collettivo Nazionale Cooperative Sociali;
- art. 1176 (diligenza nell'adempimento), 1218 c.c. (responsabilità del debitore) e 1456 (clausola risolutiva espressa);
- art. 1382 c.c. (effetti della clausola penale) e l'art. 1456 (clausola risolutiva espressa);
- norme relative a salute e sicurezza sui luoghi di lavoro: art. 20 D.Lgs. 81/08;
- Legge 179/2017 (whistleblower).

Le sanzioni previste nel Sistema Disciplinare, parte integrante del Modello di organizzazione gestione e controllo, hanno la stessa natura disciplinare delle disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e sue successive modifiche e delle sanzioni disciplinari previste dai Contratti Collettivi Nazionali applicabili.

### 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 Cauto.

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 secondo il principio di adeguatezza e proporzionalità ed in relazione alla gravità del reato o, comunque, della violazione commessa ed assicurando, nei casi previsti dalla legge e dai CCNL, il coinvolgimento del soggetto interessato con 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 codice disciplinare

Il presente Sistema Disciplinare contiene:

- 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;
- membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- 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 (CCNL Cooperative sociali) potranno essere:

- a) **Rimprovero verbale;**
- b) **Rimprovero scritto;**
- c) **Multa;**
- d) **Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;**
- e) **Licenziamento disciplinare.**

Ad integrazione delle condotte già riportate nel CCNL 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 delle procedure, dei protocolli (generalisti e specifici), dei regolamenti previsti e richiamati nel Modello di organizzazione gestione e controllo diretti ad attuare le decisioni e la formazione della Cooperativa in relazione ai reati da prevenire;*
- *inosservanza dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico adottato dalla Cooperativa;*
- *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 delle misure adottate dalla Cooperativa a tutela del segnalante degli illeciti ai sensi della Legge 179/2017 (whistleblower), che si sostanzia nella violazione delle misure di tutela garantite al segnalante, oppure nell'effettuazione (dolosa o gravemente colposa) di segnalazioni tendenziose, o che comunque si rivelino infondate.*

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal Sistema Disciplinare, 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.

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

## 2.2 Amministratori e Sindaci

Agli amministratori e ai sindaci 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 3, e 2400, comma 2, la sanzione da prevedere per le infrazioni di maggiore gravità, quelle cioè che costituiscono la compromissione del rapporto fiduciario tra la Cooperativa e l'amministratore o il sindaco.

Il potere disciplinare nei confronti degli amministratori e dei sindaci è in capo all'Assemblea dei Soci che, nel rispetto delle norme del Codice Civile e dello Statuto societario 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 devono tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

## 2.3 Soci

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte dei soci della cooperativa, l'OdV ne informerà il 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 Consiglio di Amministrazione, nei casi previsti dalla legge e dallo Statuto sociale; in particolare si sottolinea la facoltà del Consiglio di Amministrazione di adottare tale provvedimento nei confronti del socio:

- che non sia più in grado di concorrere al raggiungimento degli scopi sociali;

- che non ottemperi alle disposizioni dell'atto costitutivo, dello Statuto sociale, dei regolamenti sociali, delle deliberazioni degli organi sociali (fra cui rientra anche la delibera del CdA di adozione del presente Codice Etico), con inadempimenti che non consentano la prosecuzione del rapporto;

#### **2.4 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.

#### **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 per conto di Cauto 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, salvo il potere di quest'ultima di intervenire sulla base del contratto attenendosi alla disciplina contrattuale prevista dal codice civile.

Le sanzioni dovranno corrispondere a quanto inserito nelle clausole contrattuali e alle norme di legge in materia specifica di 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 comminazione di penali ex art. 1382 c.c.).

### **3. ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI**

Qualora la notizia di un comportamento contrario alle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, giunga direttamente all'Organismo di Vigilanza, questi procede con l'apertura di una fase istruttoria volta a verificare la veridicità o la fondatezza delle violazioni rilevate direttamente o segnalate da terzi.

L'OdV prende in esame tutte le segnalazioni al fine di verificare la fondatezza della notizia e avvia un'istruttoria.

Nella fase d'istruttoria l'OdV può richiedere informazioni, documenti e dati alle varie funzioni aziendali. Alla conclusione della fase d'istruttoria l'OdV assume le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione, alle cause della stessa e alle eventuali necessità di interventi correttivi al Modello.

In relazione del soggetto che ha commesso l'infrazione l'OdV trasmette l'esito dell'istruttoria ai seguenti organi:

- in caso di violazioni commesse da lavoratori dipendenti, al Presidente del Consiglio di Amministrazione/Direttore Generale/Direttore Risorse Umane, che nell'ambito dei poteri attribuiti, procederanno alla irrogazione delle sanzioni;
- in caso di violazioni da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, all'Assemblea dei soci ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commessa dai membri dell'Organismo di Vigilanza, al Consiglio di Amministrazione ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse da soggetti esterni al Presidente del Consiglio di Amministrazione/Direttore Generale che darà avvio alla procedura di irrogazione delle sanzioni.