

# SISTEMA DISCIPLINARE

AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001



## SOMMARIO

INTRODUZIONE .....	2
DEFINIZIONI/ACRONIMI .....	3
1. Principi generali.....	4
2. Soggetti destinatari .....	4
3. Criteri sanzionatori.....	4
4. Il procedimento per l'accertamento delle violazioni .....	5
5. Sanzioni per Operai, Impiegati e Quadri .....	5
6. Misure nei confronti dei Dirigenti .....	6
7. Misure nei confronti di persone che rivestono funzioni di rappresentanza e di amministrazione .....	7
8. Misure nei confronti dei soci. ....	7
9. Misure nei confronti di Collaboratori Esterni, Partner e Fornitori .....	7

## INTRODUZIONE

La Società Cooperativa Sociale “CONSORZIO MATRIX” – Consorzio Stabile di Cooperative Sociali (in prosieguo più brevemente definita “Consorzio” o “Consorzio Matrix”) è attenta a promuovere l’applicazione dei principi etici alla sua attività: attenzione che si è concretizzata con l’attuazione del modello ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dal titolo “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”

Un punto qualificante nella costruzione del modello è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice etico, nonché delle procedure previste dal modello: ciò al fine non solo di avvalersi dell’efficacia del modello, ma anche che sia efficacemente attuato.

Per tali motivo, l’inosservanza delle misure previste dal modello organizzativo deve prevedere un meccanismo sanzionatorio a prescindere dall’eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Anzi, un modello potrà dirsi attuato in modo efficace solo quando azionerà l’apparato disciplinare per contrastare comportamenti che possono sfociare in reato.

tuttavia, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni poste dall’ordinamento statale (pena per la persona fisica e sanzione ex decreto 231 per l’ente). Invece, ha senso prevedere un apparato disciplinare se questo opera come presidio interno all’impresa, che si aggiunge e previene l’applicazione di sanzioni esterne da parte dello Stato.

Ecco perché si intende sottolineare l’intento preventivo che questo sistema disciplinare vuole rappresentare: il sistema disciplinare completa e rende effettivo il modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi.

## DEFINIZIONI/ACRONIMI

<b>Consorzio</b>	Società Cooperativa Sociale “CONSORZIO MATRIX” – Consorzio Stabile di Cooperative Sociali
<b>Decreto 231/01</b>	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dal titolo “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” a norma della legge 29 settembre 2000, n. 300, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.140 del 19 giugno 2001 e successive modifiche e integrazioni.
<b>Destinatari</b>	Soggetti a cui è rivolto il Modello, più precisamente Amministratori, Dipendenti, Collaboratori e Consulenti, nei limiti di quanto indicato dall’art. 5 del Decreto.
<b>Enti</b>	Persone giuridiche (con esclusione delle società di persone) e associazioni anche prive di personalità giuridica.
<b>Figure Apicali</b>	Soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione del Consorzio o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo del Consorzio.
<b>Figure Sottoposte</b>	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.
<b>Gruppo</b>	Tutte le società controllate direttamente o indirettamente dal Consorzio, ai sensi dell’art. 2359 del codice civile.
<b>MOG – Modello</b>	Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.
<b>OdV - Organismo di Vigilanza</b>	Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, nonché di curarne l’aggiornamento.
<b>P.A.</b>	La Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.
<b>Partner</b>	Controparti contrattuali del Consorzio, sia persone fisiche che giuridiche, con cui lo stesso addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisti e cessioni di beni e servizi, consorzi, ecc..), ove destinati a collaborare con l’Ente nell’ambito dei “processi e delle attività sensibili”.
<b>Processi – Attività Sensibili</b>	Processi e Attività del Consorzio nel cui ambito ricorre il rischio potenziale di una condotta illecita riconducibile ad uno dei reati previsti dal Decreto.

## 1. Principi generali

La commissione o il concorso nella commissione di tali reati è sanzionata dal Codice Penale, mentre, sul piano del rapporto di lavoro, le conseguenze non possono che essere quelle previste dagli artt. 2118 e 2119 Codice Civile.

Le regole che seguono disciplinano, invece, le conseguenze sul piano disciplinare delle violazioni dei principi del Modello che il Consorzio si è dato, a norma del citato decreto, per prevenire la commissione dei suddetti reati.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esistenza e dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto la violazione oggetto della contestazione non è il reato, ma la mancata osservanza del Modello di prevenzione che il Consorzio si è liberamente data.

In tal senso, la sanzione disciplinare deve essere caratterizzata da principi di tempestività e immediatezza.

Inoltre l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di:

- ⇒ proporzione, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- ⇒ contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

Le regole che seguono integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari.

## 2. Soggetti destinatari

Sono soggetti al Sistema Disciplinare gli Amministratori, i Dipendenti (dirigenti, quadri, impiegati e operai), i Collaboratori Esterni, i Partner ed i Terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

L'applicazione delle sanzioni previste dal presente Sistema tiene conto dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del soggetto.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito del Direttore Generale di concerto con l'Organismo di Vigilanza, provvedere alla comunicazione ed all'affissione dello stesso in luoghi accessibili a tutti.

Il Sistema Disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e per conto della Società ed è predisposto nel rispetto della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali previsti per i lavoratori del Consorzio (CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DAI SETTORI SOCIOASSISTENZIALE, SOCIOSANITARIO ED EDUCATIVO UNEBA) e nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile.

## 3. Criteri sanzionatori

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi di illecito disciplinare sono variabili in relazione alla gravità dell'infrazione che sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa, negligenza, imperizia)
  - livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
  - rilevanza degli obblighi violati;
  - la prevedibilità delle conseguenze;
-

- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa.

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

#### **4. Il procedimento per l'accertamento delle violazioni**

È in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato.

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

I provvedimenti disciplinari, infine, ad eccezione del rimprovero verbale, non possono essere adottati nei confronti della lavoratrice o del lavoratore senza aver loro preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averli sentiti a loro difesa. In ogni caso i provvedimenti disciplinari ad eccezione del biasimo verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni di calendario dalla contestazione per iscritto del fatto che ha dato loro causa e non oltre 30 giorni di calendario dalla data di presentazione delle giustificazioni.

#### **5. Sanzioni per Operai, Impiegati e Quadri**

I comportamenti tenuti da Operai, Impiegati e Quadri in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

In relazione a quanto sopra, si prevede che:

<b>Rimprovero verbale o scritto</b>	Incorre nei provvedimenti il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni stabilite, ecc.) o adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree e funzioni a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare, nella fattispecie, "un comportamento difforme dalle regole stabilite nel presente Modello" ovvero "eseguire con negligenza il lavoro affidato" o con "inosservanza delle disposizioni di servizio diramate dall'azienda"
<b>Multa</b>	Incorre nel provvedimento, con i limiti stabiliti dallo stesso CCNL, il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree e funzioni a rischio, più comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare, nella fattispecie, "un comportamento ripetutamente difforme dalle regole stabilite nel presente Modello".

**Sospensione dalla retribuzione e/o dal servizio**

Incorre nel provvedimento per un periodo non superiore a quello previsto dal corrispondente CCNL, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal presente Modello, adottando nell'espletamento di attività nelle aree e funzioni a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Formula Ambiente, arrechi danno al Consorzio e la esponga a situazioni oggettive di pericolo, dovendosi ravvisare, nella fattispecie, la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni del Consorzio, o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti da "comportamenti difforni dalle regole stabilite nel presente Modello".

**Licenziamento disciplinare per giustificato motivo**

Incorre nel provvedimento, con preavviso ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966 n.604 e nel rispetto dei termini e delle modalità previsti da ciascun CCNL, il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree o funzioni a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto, in modo univoco, al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio.

**Licenziamento disciplinare per giusta causa**

Incorre nel provvedimento, senza preavviso, il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree o funzioni a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico di Formula Ambiente delle sanzioni previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia del Consorzio nei suoi confronti", per cui "si verifica una causa che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto".

Per quanto riguarda l'accertamento delle suesposte infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, valgono le considerazioni già espresse in merito ai poteri conferiti all'Organismo di Vigilanza di concerto con i Dirigenti/Responsabili direttamente coinvolti.

**6. 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 delle attività nelle aree e funzioni a rischio, di un comportamento difforme dalle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei loro confronti le misure ritenute più idonee nella fattispecie, fatte salve le disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Azienda dipendenti da Imprese Cooperative.

In particolare possono essere considerati comportamenti causa di illeciti disciplinari i seguenti:

- inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico e/o nei Principi Generali di Comportamento;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe/procure attribuite;

- mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del DLgs 231/2001;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti in modo da impedire volontariamente la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza.

#### **7. Misure nei confronti di persone che rivestono funzioni di rappresentanza e di amministrazione**

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori del Consorzio, sarà cura dell'Organismo di Vigilanza darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune misure previste dalla normativa vigente, inclusa, nei casi più gravi, la revoca della carica e/o dell'incarico attribuiti al soggetto.

Nel caso in cui l'amministratore rivesta anche la qualifica di lavoratore subordinato, nel caso di violazioni poste in essere in qualità di soggetto apicale, a questo verranno applicate le sanzioni del presente paragrafo, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con il Consorzio e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

#### **8. Misure nei confronti dei soci.**

In caso di violazione del Modello da parte dei soci della Società, l'Organismo di Vigilanza ne informerà l'Organo Amministrativo il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Sociale, ivi compresa l'esclusione da socio.

#### **9. Misure nei confronti di Collaboratori Esterni, Partner e Fornitori**

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori Esterni, dai Partner o da Fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello e nel Codice Etico, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, verrà gestito dall'Organismo di Vigilanza che, previa diffida dell'interessato, in proposito riferirà tempestivamente al Consiglio di Amministrazione per le eventuali sanzioni.

Le sanzioni indicate nel presente paragrafo possono essere applicate nei confronti dei Collaboratori Esterni e Partner che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti in particolare da:

- elusione fraudolenta di procedure e prescrizioni di cui all'ambito di applicazione attinenti l'oggetto dell'incarico aventi rilevanza esterna ovvero violazione delle stesse realizzata attraverso un comportamento potenzialmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel DLgs. 231/2001;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura stessa ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;



- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta oggetto dell'incarico, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa.

La sanzione applicata potrà determinare, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico e/o contratti, la risoluzione del rapporto e l'eventuale richiesta di risarcimento danni qualora da tale comportamento il Consorzio possa subire l'irrogazione di misure sanzionatorie.



**ISO 9001**  
LL-C (Certification)



**OHSAS 18001**  
LL-C (Certification)



**Consorzio di Cooperative Sociali "Matrix"**

Via Nuova San Leone n. 3, Gragnano (Na)

**P.IVA** 06390101217

**Tel.** 081.801 1753

**Fax** 081.19305509

**E-mail** [info@consorziomatrix.it](mailto:info@consorziomatrix.it)

**Pec** [cons.matrix@pec.it](mailto:cons.matrix@pec.it)

**[www.consorziomatrix.it](http://www.consorziomatrix.it)**