



## **SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

nel rispetto delle disposizioni del Decreto Legislativo 231 del 2001

### **SPAZIO elle Società Cooperativa Sociale**

Allegato al Codice Etico e di Comportamento  
e parte integrante del Modello Organizzativo e Gestionale 231

SPAZIO ELLE Soc. Cooperativa Sociale  
Via Umbria 6, Monselice (PD)

**1. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

**2. CRITERI PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI**

**3. VINCOLI DISCIPLINARI E SANZIONI**

3.1 VERSO FIGURE CON RESPONSABILITÀ APICALI

3.2 VERSO AMMINISTRATORI E COMPONENTI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

3.3 VERSO I LAVORATORI

3.4 VERSO VOLONTARI E TIROCINANTI

3.5 VERSO COLLABORATORI, CONSULENTI, FORNITORI E ORGANIZZAZIONI PARTNER

**4. SANZIONI VERSO I MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

**ALLEGATO A. NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

- ART. 42 DEL CCNL PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO-ASSISTENZIALE-EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO - POTERI DISCIPLINARI
- ART. 7 DELLA L. 20 MAGGIO 1970, N. 300 - SANZIONI DISCIPLINARI

## 1. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Il Decreto Legislativo 231/2001 (art. 6, co. 2, lett. e; art. 7, co. 4, lett. b) richiede l'introduzione di un sistema disciplinare e sanzionatorio con i seguenti obiettivi:

- garantire la piena attuazione del Modello Organizzativo e Gestionale adottato dalla **SPAZIO elle Società Cooperativa Sociale** (MOG231);
- scoraggiare violazioni del Modello Organizzativo e Gestionale MOG231;
- promuovere il rispetto delle indicazioni stabilite dal Codice di comportamento;
- favorire l'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

Il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio è parte integrante del Codice Etico e di Comportamento e costituisce un requisito essenziale ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa di **SPAZIO elle Società Cooperativa Sociale**.

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 e Gestionale MOG231, senza che il suo comportamento sia riconducibile ai reati indicati dal D. Lgs. 231/2001.

Il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio viene reso disponibile agli amministratori, ai responsabili, ai lavoratori, ai collaboratori e ai soci della Cooperativa, attraverso l'affissione in bacheca, il sito web della Cooperativa e il gestionale interno: la sua diffusione consente 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

Le sanzioni vengono applicate secondo un principio di gradualità, tenendo conto della gravità del mancato rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale MOG231 e del Codice Etico e 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 Etico e di Comportamento;
- il comportamento complessivo della persona che ha commesso la violazione.

Qualora vengano rilevate violazioni del Modello Organizzativo e Gestionale MOG231 e del Codice Etico e di Comportamento, il Responsabile informa il Presidente, il quale decide se acquisire il parere dell'Organismo di Vigilanza e/o del Cda al fine di predisporre la lettera di contestazione.

Per l'assunzione di provvedimenti disciplinari la Cooperativa si avvale del supporto professionale di uno studio di consulenza del lavoro.

### **3. VINCOLI DISCIPLINARI E SANZIONI**

Tutte le persone e le organizzazioni che lavorano, che collaborano, che hanno rapporti strutturati o che esercitano attività di supporto alla Cooperativa devono conoscere e rispettare le indicazioni contenute nel Codice Etico e di Comportamento e quanto contenuto nel presente documento.

#### **3.1 VERSO FIGURE CON RESPONSABILITÀ APICALI**

Le figure elette nell'organo di amministrazione e le figure alle quali vengano assegnate responsabilità di direzione e di area, nell'ambito delle attività organizzative, sono tenute a conoscere le disposizioni contenute nel MOG231 e nel Codice Etico e di Comportamento della Cooperativa.

Per le figure che abbiano cariche amministrative o incarichi di responsabilità costituisce comportamento contrario ai doveri attesi (illecito disciplinare):

- la violazione delle disposizioni contenute nel MOG231 e nel Codice Etico e di Comportamento;
- il mancato controllo di adempimenti assegnati a sottoposti, in relazione a disposizioni del sistema di prevenzione e protezione della Cooperativa;
- tenere comportamenti non conformi all'incarico o al ruolo ricoperto;
- il mancato rispetto degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.

Per violazioni da parte di figure con ruoli di responsabilità apicale (consiglieri, direzione, responsabili) le sanzioni applicabili sono le stesse previste per i lavoratori, tirocinanti e volontari. Dal punto di vista delle modalità procedurali, si rimanda a quanto previsto dall'art. 7 dalla legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dalla normativa contrattuale adottata dalla Cooperativa. Inoltre, l'organo di governo valuterà l'opportunità di ritirare ad amministratori, alla direzione e a responsabili che abbiano subito provvedimenti disciplinari, l'incarico conferito.

#### **3.2 VERSO AMMINISTRATORI E COMPONENTI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO**

In caso di violazione delle indicazioni del MOG231 e del Codice Etico e di Comportamento da parte di componenti degli organi di amministrazione e di controllo, il Presidente convoca una seduta dell'organo di amministrazione e chiede all'Organismo di Vigilanza di prendervi parte per assumere le opportune decisioni, in coerenza con la gravità della violazione e nel rispetto delle normative vigenti e dello Statuto societario.

#### **3.3 VERSO I LAVORATORI E SOCI LAVORATORI**

Le violazioni da parte dei lavoratori delle disposizioni del MOG231 e del Codice Etico e di Comportamento costituiscono illeciti disciplinari.

Le sanzioni applicabili nei confronti dei lavoratori, nel rispetto di quanto indicato dall'articolo 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e successive modifiche, sono quelle previste dal CCNL applicato dalla Cooperativa, dai contratti integrativi aziendali, dal regolamento interno e precisamente:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore a quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a quattro giorni;
- licenziamento.

Il lavoratore viene sanzionato con un richiamo verbale o scritto:

- alla prima violazione delle disposizioni del MOG231 o del Codice Etico e di Comportamento;
- se tollera o non segnala lievi irregolarità commesse da altri lavoratori.

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

- viola più di una volta le disposizioni del MOG231, del Codice Etico e di Comportamento, con ripetuti comportamenti non conformi alle disposizioni del Modello o del Codice, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di reato;
- tollera o non segnala gravi irregolarità commesse da altri lavoratori.

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 MOG231, dal Codice Etico e 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. 2 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.

Il lavoratore incorre nel licenziamento se:

- viola le indicazioni del MOG231, del Codice Etico e di Comportamento, agendo con dolo volto a commettere uno degli illeciti previsti dal Decreto Legislativo 231/2001 e provocando l'applicazione a carico della Cooperativa delle sanzioni previste dal decreto stesso;
- pur senza cooperarvi, omette di segnalare condotte di altri lavoratori che creano situazioni di conflitto con gli interessi aziendali e che ledono gravemente l'interesse della Cooperativa.

Riguardo al procedimento per l'applicazione delle sanzioni si rimanda a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 300/1970, dai regolamenti interni e dalle integrazioni contrattuali adottati dalla Cooperativa.

### 3.4 VERSO SOCI VOLONTARI E TIROCINANTI

In caso di violazione delle indicazioni del modello organizzativo, del Codice Etico e 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;
- richiamo scritto;
- risoluzione della collaborazione o del rapporto in essere con il Consorzio.

### 3.5 VERSO COLLABORATORI, CONSULENTI, FORNITORI E ORGANIZZAZIONI PARTNER

La violazione delle disposizioni del MOG231, del Codice Etico e 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 contrattuali inserite nei contratti sottoscritti, e 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. Ogni violazione da parte dei soggetti di cui sopra è comunicata all'organo di amministrazione e all'Organismo di Vigilanza affinché venga valutata la gravità e siano 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 MOG231 e del Codice Etico e di Comportamento. L'Organismo di Vigilanza verifica che la modulistica contrattuale predisposta dalla Cooperativa riporti tali clausole e che esse vengano rispettate.

## **4. SANZIONI VERSO I MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In caso di violazioni delle disposizioni del MOG231 e del Codice Etico e di Comportamento da parte di componenti dell'Organismo di Vigilanza, viene informato il Presidente della Cooperativa, che chiede al Consiglio di Amministrazione di svolgere le necessarie verifiche e di adottare i provvedimenti opportuni a tutela della Cooperativa stessa.

## **ALLEGATO A. NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

### ART. 42 DEL CCNL PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO-ASSISTENZIALE-EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

#### **Indicazione dei provvedimenti disciplinari.**

In conformità all'art. 7 della legge n. 300/70 le mancanze della lavoratrice e del lavoratore possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'azienda:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
- licenziamento.

#### **Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari.**

L'azienda non potrà applicare nei confronti della lavoratrice e del lavoratore alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice e il lavoratore potranno presentare le loro giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove l'azienda non abbia ritenuto valide le giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore o in assenza di giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.

Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 10 giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.

Ferma restando la facoltà di adire all'autorità giudiziaria la lavoratrice o il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi anche per mezzo della O.S. alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione Provinciale del Lavoro competente, di un Collegio di Conciliazione e di Arbitrato, composto da 1 rappresentante di ciascuna delle parti e da un 3° membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della Direzione Provinciale del Lavoro competente.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora l'azienda cooperativa non provveda entro 10 giorni dall'invito della Direzione Provinciale del Lavoro competente a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di 2 anni.

Nel caso di persone svantaggiate le norme e i provvedimenti disciplinari dovranno essere individualmente armonizzati con i programmi personalizzati di risocializzazione.

#### **Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari.**

##### **A) Rimprovero verbale.**

Nel caso di infrazioni di lieve entità alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.

##### **B) Rimprovero scritto.**

È un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanza di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo 3 rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice e il lavoratore se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a 1 giorno.

**C) Multa.**

Vi si incorre per:

- inosservanza dell'orario di lavoro;
- assenza non giustificata non superiore a 1 giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;
- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
- mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.

Eccezione fatta per il punto 5, la recidiva per 2 volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino a un massimo di 4 giorni.

**D) Sospensione.**

Vi si incorre per:

- inosservanza ripetuta per oltre 3 volte dell'orario di lavoro;
- assenza arbitraria di durata superiore a 1 giorno e non superiore a 3;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento;
- insubordinazione verso i superiori;
- irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- assunzione di un contegno scorretto e offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;
- rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritti può fare incorrere la lavoratrice e il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).

**E) Licenziamento.**

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

- assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate, ripetute 3 volte in 1 anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
- inosservanza delle norme mediche per malattia;
- grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
- danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;
- litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
- esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;
- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

L'elencazione di cui alle lett. a), b), c), d), e), non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.

## ART. 7 DELLA L. 20 MAGGIO 1970, N. 300 - SANZIONI DISCIPLINARI

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano (1).

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa (1) (2).

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato (1) (2).

Fermo restando quanto disposto dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione di base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione e arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

-----

*(1) Con Sentenza n. 204 del 30 novembre 1982 la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dei primi tre commi del presente articolo, interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, per i quali detti commi non siano espressamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro.*

*(2) Con Sentenza n. 427 del 25 luglio 1989 la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del secondo e terzo comma del presente articolo, nella parte in cui è esclusa la loro applicabilità al licenziamento per motivi disciplinari irrogato da imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti.*