



RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA

D.Lgs. 231/2001

**MANUALE DI
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO**

SISTEMA DISCIPLINARE

SISTEMA DISCIPLINARE

EDIZIONE 1

05/10/2016

REV. 2

PAG. 1 DI 11

Risorsa Sociale Gera d'Adda
Via Dalmazia, 2 24047 Treviglio (BG)
Tel. 0363 3112101



RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA

D.Lgs. 231/2001

**MANUALE DI
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO**

SISTEMA DISCIPLINARE

SOMMARIO

PREMESSA	3
1. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA RISORSA SOCIALE GERA D' ADDA	4
2. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI RISORSA SOCIALE GERA D' ADDA	5
3. I DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	6
3.1 SOGGETTI IN "POSIZIONE APICALE"	6
3.2 SOGGETTI IN "POSIZIONE SUBORDINATA"	6
3.3 SOGGETTI TERZI	6
3.4 ORGANISMO DI VIGILANZA	6
4. LE CONDOTTE RILEVANTI	7
5. LE SANZIONI	8
5.1 SANZIONI PER SOGGETTI IN "POSIZIONE APICALE"	8
5.2 SANZIONI PER SOGGETTI IN "POSIZIONE SUBORDINATA"	9
5.2.1 <i>Richiamo verbale, ammonizioni scritte, multe e sospensioni</i>	10
5.2.2 <i>Licenziamento con preavviso</i>	10
5.2.3 <i>Licenziamento senza preavviso</i>	11
5.2.4 <i>Sospensione cautelare non disciplinare</i>	11
5.3 SANZIONI PER SOGGETTI TERZI	11
5.4 SANZIONI PER L' ORGANISMO DI VIGILANZA	11

EDIZIONE 1

05/10/2016

REV. 2

PAG. 2 DI 11

Risorsa Sociale Gera d'Adda
Via Dalmazia, 2 24047 Treviglio (BG)
Tel. 0363 3112101

		
RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA		
D.Lgs. 231/2001	MANUALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	SISTEMA DICIPLINARE

Premessa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della delega di cui all'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano il principio della responsabilità amministrativa degli Enti (ovvero gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica, ad esclusione dello Stato, degli enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale) per reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, dai soggetti indicati nell' art. 5 del decreto (soggetti "apicali" e "soggetti in posizione subordinata").

Nell' ipotesi di commissione, da parte dei soggetti sopra indicati, di uno dei reati elencati nel D.Lgs 231/01, gli Enti sono passibili di sanzioni, come indicate nel Decreto, fatto salvo il caso in cui dimostrino:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver nominato un Organismo di Vigilanza sul funzionamento e l' osservanza del Modello ed il suo aggiornamento;
- che l' Organismo di Vigilanza abbia effettivamente monitorato sul rispetto del Modello e che il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste dal Decreto.

Il legislatore ha ritenuto che, al fine di garantire l' efficacia del Modello, sia altresì necessario adottare, in seno all' Ente, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e delle procedure ad esso connesse così come di seguito definiti.

EDIZIONE 1	05/10/2016	REV. 2	PAG. 3 DI 11
Risorsa Sociale Gera d'Adda Via Dalmazia, 2 24047 Treviglio (BG) Tel. 0363 3112101			

 <h1 style="text-align: center;">RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA</h1>		
D.Lgs. 231/2001	MANUALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	SISTEMA DICCIPLINARE

1. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA RISORSA SOCIALE GERA D' ADDA

In conformità alle previsioni del D.Lgs 231/01, Risorsa Sociale Gera d' Adda ha adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo.

Nella costruzione del Modello, inoltre sono state tenute in debita considerazione le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria

Scopo del Modello è di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto.

Il Modello di risorsa Sociale Gera d' Adda è costituito da un complesso di principi, regole e previsioni:

- identificazione dei processi aziendali e mappatura delle attività a rischio della società;
- creazione di un Organismo di Vigilanza (c.d. "O.d.V.") dotato di autonomia finanziaria e poteri di iniziativa e controllo per garantire il funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello.
- la verifica dei comportamenti aziendali e della documentazione per ogni operazione rilevante;
- l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Modello;
- la diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure.

EDIZIONE 1	05/10/2016	REV. 2	PAG. 4 DI 11
Risorsa Sociale Gera d' Adda Via Dalmazia, 2 24047 Treviglio (BG) Tel. 0363 3112101			

		
RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA		
D.Lgs. 231/2001	MANUALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	SISTEMA DISCIPLINARE

2. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI RISORSA SOCIALE GERA D' ADDA

Risorsa Sociale Gera d' Adda, ha adottato un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello.

Il presente Sistema Disciplinare intende operare nel rispetto delle normative vigenti ed ha natura eminentemente interna alla società, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo di altre norme intra-aziendali, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

Oggetto di sanzione sono sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell' Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari di potere anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell' Ente; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all' altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di risorsa Sociale Gera d' Adda.

L' instaurazione di un procedimento disciplinare e l' applicazione delle sanzioni prescindono dall' eventuale instaurazione e/o dall' esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare.

Il presente documento contiene le indicazioni dei i soggetti passibili delle sanzioni previste, suddivisi in quattro differenti categorie (organi societari, dirigenti apicali, dipendenti, nonché i Terzi Destinatari), nella seconda; delle condotte legate ai possibili casi di violazione del Modello, suddivise in otto differenti categorie e graduate secondo un ordine crescente di gravità; delle sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di soggetti tenuti al rispetto del Modello; e la disciplina del procedimento di irrogazione ed applicazione della sanzione con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari del sistema disciplinare.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, di contestazione, di opposizione avverso il provvedimento disciplinare.

Quanto non previsto dal presente Sistema, troverà applicazione nelle norme di legge e di regolamento vigenti.

EDIZIONE 1	05/10/2016	REV. 2	PAG. 5 DI 11
Risorsa Sociale Gera d' Adda Via Dalmazia, 2 24047 Treviglio (BG) Tel. 0363 3112101			

		
RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA		
D.Lgs. 231/2001	MANUALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	SISTEMA DISCIPLINARE

3. I DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Tutti i destinatari devono rispettare quanto prescritto dal Modello nonché dalle leggi e dai regolamenti vigenti.

3.1 Soggetti in "posizione apicale"

Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

Nell'ambito di tale categoria rientrano:

- L'assemblea dei soci
- I membri del Consiglio d'Amministrazione
- Il Direttore generale

3.2 Soggetti in "posizione subordinata"

Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti

Nell'ambito di tale categoria rientrano:

- I dipendenti della Società

3.3 Soggetti terzi

Nell'ambito di tale categoria rientrano:

- I Collaboratori
- I Consulenti, i
- I soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es. il Medico Competente)

3.4 Organismo di vigilanza

Soggetto policratico indipendente di controllo e verifica

EDIZIONE 1	05/10/2016	REV. 2	PAG. 6 DI 11
Risorsa Sociale Gera d'Adda Via Dalmazia, 2 24047 Treviglio (BG) Tel. 0363 3112101			

		
D.Lgs. 231/2001	MANUALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	SISTEMA DISCIPLINARE

4. LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello 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 Decreto.

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 definire le possibili violazioni, secondo un crescente ordine di gravità.

In particolare per quanto riguarda le Parti Speciali A (Reati nei confronti della pubblica amministrazione), B (Reati societari), C (delitti contro la personalità individuale), D (. reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro), assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) Violazioni non connesse ai processi sensibili identificati nella Parti Speciali A, B, C, D del Documento di Sintesi del Modello.
- 2) Violazioni connesse ai processi sensibili a rischio reato identificate nella Parti Speciali A, B, C, D del Documento di Sintesi del Modello.
- 3) Violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti dal Decreto
- 4) Violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs 231/01

EDIZIONE 1	05/10/2016	REV. 2	PAG. 7 DI 11
Risorsa Sociale Gera d'Adda Via Dalmazia, 2 24047 Treviglio (BG) Tel. 0363 3112101			

		
RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA		
D.Lgs. 231/2001	MANUALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	SISTEMA DICCIPLINARE

5. LE SANZIONI

L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni tiene conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito avranno rilievo in via generale i seguenti elementi:

- la gravità della condotta o dell'evento lesivo che quest'ultima ha determinato
- la tipologia di violazione compiuta
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta
- le modalità della condotta

Ai fini dell'aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione
- l'eventuale recidività dell'autore

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica il diritto della società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

5.1 Sanzioni per soggetti in "posizione apicale"

In caso di violazione del Modello e del codice Etico da parte di uno o più soggetti in posizione apicale, l'Organismo di vigilanza informa immediatamente per iscritto tutti i membri del CdA affinché prenda gli opportuni provvedimenti.

Particolare attenzione è data alle violazioni dei soggetti apicali che non abbiano saputo individuare ed eliminare violazioni al Modello e la commissione di reati.

A seconda della gravità della condotta sono applicabili le seguenti sanzioni:

- Richiamo scritto
- Diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello e del Codice etico
- Decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%
- Revoca dell'incarico

EDIZIONE 1	05/10/2016	REV. 2	PAG. 8 DI 11
Risorsa Sociale Gera d'Adda Via Dalmazia, 2 24047 Treviglio (BG) Tel. 0363 3112101			

		
RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA		
D.Lgs. 231/2001	MANUALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	SISTEMA DICCIPLINARE

5.2 Sanzioni per soggetti in "posizione subordinata"

Le sanzioni applicabili nei confronti dei soggetti in posizione subordinata sono:

- Richiamo verbale
- Ammonizione scritta
- Multa non superiore a due ore del minimo contrattuale di paga o stipendio e della indennità di contingenza
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni
- Licenziamento con preavviso
- Licenziamento senza preavviso

Tali sanzioni sono comminate nel rispetto dei seguenti principi generali:

- la società non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza aver preventivamente contestato l' addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata in forma scritta, con specifica indicazione dei fatti costitutivi. I provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla documentata notificazione della contestazione, nel corso dei quali il lavoratore può presentare giustificazioni, che si ritengono accolte se il provvedimento disciplinare non è comminato entro sei giorni successivi alla presentazione delle stesse.

Le giustificazioni possono essere presentate dal lavoratore anche verbalmente. La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento possono essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento, con o senza preavviso, potrà essere impugnato secondo le procedure previste dalla normativa vigente.

Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi 24 mesi dalla loro applicazione.

In tema di salute e sicurezza sul lavoro potranno essere inflitte sanzioni disciplinari al lavoratore che contravvenga agli obblighi in materia di salute e sicurezza previsti dal D.Lgs 81/08.

Eventuali sanzioni comminate ai lavoratori ai sensi del D.Lgs 81/08 non escludono la possibilità di irrogare provvedimenti disciplinari.

EDIZIONE 1	05/10/2016	REV. 2	PAG. 9 DI 11
Risorsa Sociale Gera d'Adda Via Dalmazia, 2 24047 Treviglio (BG) Tel. 0363 3112101			

 <h1 style="text-align: center;">RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA</h1>		
D.Lgs. 231/2001	MANUALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	SISTEMA DICIPLINARE

5.2.1 Richiamo verbale, ammonizioni scritte, multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti di richiamo verbale, ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che commette:

- Violazioni del Modello o del Codice Etico non direttamente connesse alle aree sensibili
- Violazioni connesse ad aree sensibili di minor gravità
- Mancato adempimento non giustificato degli obblighi formativi
- Qualsiasi mancanza che porti al pregiudizio alla disciplina, alla morale, alla salute e alla sicurezza della Società, relativamente agli obblighi previsti nel Modello e nel codice Etico

Tali sanzioni si applicano in modo proporzionale alle violazioni contestate.

In particolare, l' ammonizione verbale, che può avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, è comminata quando sono riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancanza al proprio dovere.

L' ammonizione scritta, avente carattere ammonitorio più specifico, è comminata nel caso di reiterate mancanze, anche lievi, e sia necessario preavvisare più gravi sanzioni.

Nel caso in cui ammonizione verbale e scritta non sortiscano l' effetto voluto, o in caso di violazioni più gravi, possono essere inflitte:

- una multa non superiore a due ore del minimo contrattuale di paga o stipendio e della indennità di contingenza
- nei casi di maggior gravità o recidiva, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni

5.2.2 Licenziamento con preavviso

La sanzione di licenziamento con preavviso è applicabile al lavoratore che commetta violazioni del Modello o del Codice Etico nelle aree sensibili, di maggior rilievo e gravità, rispetto a quelle per le quali sono previste le sanzioni di richiamo verbale, ammonizioni scritte, multe e sospensioni.

In particolare, il licenziamento con preavviso si applica quando le violazioni siano tali da far venir meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore e, tuttavia non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso.

A titolo indicativo, la sanzione è applicabile nei seguenti casi:

- Insubordinazione e mancata osservanza agli ordini dei superiori
- abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate specificatamente mansioni di controllo, sorveglianza, custodia e vigilanza
- sottrazione, distruzione, falsificazione di documentazione prescritta ai sensi del D.Lgs 231/01
- recidiva in qualsiasi violazione per le quali sono previste le ammonizioni scritte, multe e sospensioni, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione e sempre che non siano decorsi due anni dalla loro comminazione.

EDIZIONE 1	05/10/2016	REV. 2	PAG. 10 DI 11
Risorsa Sociale Gera d'Adda Via Dalmazia, 2 24047 Treviglio (BG) Tel. 0363 3112101			

		
RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA		
D.Lgs. 231/2001	MANUALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	SISTEMA DICCIPLINARE

5.2.3 Licenziamento senza preavviso

La sanzione di licenziamento senza preavviso è applicabile qualora il lavoratore provochi alla società grave nocimento morale o materiale che possa determinare la concreta applicazione a carico della società della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, o qualora il lavoratore compia in connessione allo svolgimento del rapporto di lavoro azioni che costituiscano reato

A titolo indicativo, la sanzione è applicabile nei seguenti casi:

- Grave insubordinazione o mancata osservanza degli ordini dei superiori
- sottrazione, distruzione, falsificazione di documentazione prescritta ai sensi del D.Lgs 231/01
- Sentenza di condanna passata in giudicato in relazione a reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

5.2.4 Sospensione cautelare non disciplinare

In caso di licenziamento per giusta causa, la società può disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore per il tempo intercorrente tra la contestazione degli addebiti e la comunicazione della decisione aziendale.

In caso di commissione di mancanza che possono comportare l' applicazione della sanzione del licenziamento , la società può disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo massimo di 6 giorni.

In tal caso la società comunica per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esamina le eventuali deduzioni contrarie.

Nel caso in cui sia applicato, il licenziamento avrà effetto dal momento della sospensione.

5.3 Sanzioni per soggetti terzi

Eventuali condotte di soggetti terzi in contrasto con le disposizioni del Modello e del codice etico possono comportare la risoluzione del rapporto contrattuale, mediante previsione di specifiche clausole contrattuali, fatto salvo il diritto al risarcimento di eventuali danni subiti.

L' elaborazione, l' inserimento nelle lettere di incarico e negli accordi, nonché l' aggiornamento delle clausole contrattuali, sono effettuate a cura dell' OdV.

5.4 Sanzioni per l' Organismo di vigilanza

In caso di violazione del Modello e del Codice etico da parte di uno o più membri dell' Organismo di vigilanza, il Consiglio di Amministrazione adotta gli opportuni provvedimenti.

A seconda della gravità della condotta sono applicabili le seguenti sanzioni:

- Richiamo scritto
- Diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello e del Codice etico
- Decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%
- Revoca dell' incarico

EDIZIONE 1	05/10/2016	REV. 2	PAG. 11 DI 11
Risorsa Sociale Gera d'Adda Via Dalmazia, 2 24047 Treviglio (BG) Tel. 0363 3112101			