



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ex D.Lgs. 231/2001

SISTEMA DISCIPLINARE

Versione 2

Del 07 / 09 / 2023

INDICE

1.	PREMESSA: FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	3
2.	MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI	4
3.	MISURE NEI CONFRONTI DEI VOLONTARI	5
4.	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	5
5.	MISURE NEI CONFRONTI DI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO	6
6.	MISURE NEI CONFRONTI DI PARTENER COMMERCIALI, PROMOTORI, CONSULENTI E COLLABORATORI	6

1. PREMESSA: FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, l'introduzione di un Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Tale sistema disciplinare si rivolge a lavoratori dipendenti, amministratori, collaboratori esterni, volontari, fornitori e partner prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Associazione, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- a) comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello;
- b) comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società, in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso agli organi aziendali competenti.

Responsabili ultimi della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte sono gli amministratori con delega, i quali commineranno le sanzioni su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentito anche il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata e previa condivisione della problematica con il Consiglio di Amministrazione (compatibilmente con le tempistiche previste dalla normativa giuslavorista per l'irrogazione delle sanzioni). In ogni caso l'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del Modello organizzativo o del Codice Etico, fin dal momento della contestazione disciplinare. Viene comunque attribuito all'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con l'Amministratore delegato, il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001.

2. MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI

In relazione al personale dipendente, l'Associazione deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Settore Sanità Privata (personale che opera presso l'Hospice) e Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Settore Commercio (operatori amministrativi della sede e della scuola di formazione), sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Associazione Fabio Sassi degli obblighi previsti dall'art. 2104 c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante. La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti dell'Associazione costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate a tutti i dipendenti¹. Per i dipendenti, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al CCNL dipendenti, e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa sino a quattro ore di normale retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento disciplinare con preavviso;

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa e all'eventuale recidiva.

¹ Si veda in merito Cass. civ., sez. lavoro, 13 settembre 2005, n. 18130, secondo cui *“in materia di sanzioni disciplinari, il principio, secondo cui l'onere di redazione e affissione del codice disciplinare non può estendersi a quei fatti il cui divieto risiede non già nelle fonti collettive o nelle determinazioni del datore di lavoro, bensì nella coscienza sociale quale minimo etico, è applicabile solo alle sanzioni disciplinari espulsive, per le quali il potere di recesso dell'imprenditore, in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, è tipizzato e previsto direttamente dalla legge, e non anche per le sanzioni cosiddette conservative, per le quali il potere disciplinare del datore di lavoro, solo genericamente previsto dall'articolo 2106 c.c., esige necessariamente, per il suo concreto esercizio, la predisposizione di una normativa secondaria, cui corrisponde l'onere della pubblicità, a norma dell'articolo 7 della legge 300 del 1970, che ha inteso conferire effettività”*.

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante² e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, Associazione Fabio Sassi intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni. In ogni caso 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, al quale occorre dare la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento una volta formulata la contestazione dell'addebito tempestivamente e specificamente.

3. MISURE NEI CONFRONTI DEI VOLONTARI

L'inosservanza, da parte dei volontari, delle disposizioni del Modello organizzativo nonché dei principi del Codice Etico, costituisce inadempimento dei doveri previsti dai Regolamenti sottoscritti al momento della domanda di iscrizione all'Associazione Fabio Sassi. Tali inosservanze possono quindi essere contestate per iscritto al volontario e in relazione alla loro gravità possono determinare la revoca della qualità di socio.

4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione accertata del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e l'Organo di Controllo, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune e adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

² Ciò nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, secondo cui "le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazioni 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". Secondo la dottrina e la giurisprudenza, dal citato art. 7 dello Statuto dei Lavoratori si evince che il legittimo esercizio del potere disciplinare non può prescindere dalla previa predisposizione del codice disciplinare e della sua pubblicazione. L'onere di pubblicità del codice, a mezzo di affissione, è considerato quale unica valida forma per portare a conoscenza le regole disciplinari. Le Sezioni Unite della Cassazione, con sentenza 5 febbraio 1988, n. 1208, nel comporre il contrasto sorto in materia, hanno affermato la indefettibilità dell'onere di affissione e l'esclusione di diverse forme di comunicazione ai singoli lavoratori. Pertanto, l'affissione costituisce l'unico ed esclusivo strumento idoneo ai fini del legittimo esercizio del potere disciplinare e non può essere sostituito, ad esempio, dalla consegna materiale e individuale della normativa disciplinare. Ne deriva che, ai fini dell'assolvimento dei requisiti cui il d.lgs. 231/2001 subordina l'esonero della società da responsabilità amministrativa, è necessario e sufficiente predisporre un documento contenente la normativa disciplinare, soggetto a pubblicità nella forma dell'affissione.

5. MISURE NEI CONFRONTI DI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

In caso di violazioni delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più soggetti che compongono gli organi di controllo³, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organo di Controllo e il Revisore Legale affinché provvedano ad assumere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dal diritto societario (*in primis*, le azioni di responsabilità e la revoca per giusta causa dalla carica).

6. MISURE NEI CONFRONTI DI PARTENER COMMERCIALI, PROMOTORI, CONSULENTI E COLLABORATORI

La violazione da parte di *partner* commerciali, agenti, promotori finanziari, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello o dal Codice Etico agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la risoluzione del contratto con eventuale applicazione di penali. Resta ovviamente salva la prerogativa dell'Associazione di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello organizzativo e dal Codice Etico da parte dei suddetti soggetti terzi.

³ Sebbene non possano essere considerati - in linea di principio - soggetti in posizione apicale, tuttavia è astrattamente ipotizzabile il coinvolgimento, anche indiretto, degli stessi nella commissione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001 (eventualmente a titolo di concorso con soggetti in posizione apicale).