

## Sistema disciplinare del Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati

Redatto ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

deliberato dal Consorzio La Valdocco in data 11 settembre 2019

### INDICE:

1. PREMESSA .....	2
2. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI .....	2
3. MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE .....	2
4. MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE NON APICALE .....	3
5. MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI .....	3
6. RIFERIMENTI NORMATIVI INTERNI RELATIVI AI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI .....	4
7. CODICE DISCIPLINARE APPLICATO AI LAVORATORI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO.....	4
7.1 Potere disciplinare .....	4
7.2 Iter procedurale .....	5
7.3 Tipologia delle sanzioni e fatti contestabili .....	6
7.4 Sanzioni disciplinari ai sensi del D.L.gs 231/2001.....	9
7.5 Sospensione cautelare .....	9
7.6 Risarcimento dei danni. Rivalsa per danni causati a terzi .....	10

## 1. PREMESSA

L'Organismo di Vigilanza (OdV) costituito dalla Cooperativa ai sensi della D.Lgs. 231/2001 ha il compito di verificare che le disposizioni previste dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (MOGC) e dal Codice Etico aziendale siano rispettate da tutti i soggetti della Cooperativa stessa, siano essi in posizione apicale che subordinata, nonché da tutti coloro che collaborano od intrattengono rapporti commerciali con la cooperativa. Quindi viene applicato ai comportamenti tenuti da:

- amministratori, sindaci e revisore contabile;
- dirigenti e quadri (soggetti in posizione apicale);
- personale dipendente (soggetti in posizione non apicale);
- fornitori, collaboratori e consulenti esterni (soggetti terzi).

La graduazione, tipo ed entità delle sanzioni si determinano, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento;
- al grado di negligenza, imprudenza, imperizia o violazione di legge, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- alle mansioni ed all'inquadramento contrattuale del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Il presente sistema disciplinare è conforme al Sistema Disciplinare adottato dal Consorzio La Valdocco, sistema adottato da tutte le cooperative ad esso associate.

Per quanto riguarda i soci della Cooperativa il presente Sistema Disciplinare fa riferimento allo Statuto ed al Regolamento delle prestazioni lavorative dei soci approvato dall'Assemblea ai sensi della legge 142/2001, oltre che all'intero proprio apparato documentale di riferimento.

## 2. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

In caso di violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di amministratori o sindaci, l'Organismo di Vigilanza informerà con la massima tempestività il Consiglio d'Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Cooperativa, i quali assumeranno i provvedimenti del caso, nel rispetto delle vigenti leggi, dello Statuto e dei Regolamenti.

In caso di violazione accertata del MOGC da parte di uno o più amministratori il Consiglio d'Amministrazione procederà direttamente, in base alla gravità della violazione e del rischio di reato presupposto, alla misura sanzionatoria quali: il richiamo formale e scritto, la revoca delle deleghe e delle procure conferite.

Nel caso di gravi violazioni del modello, dirette in modo univoco alla commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, l'OdV potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione o al Collegio Sindacale (qualora i comportamenti riguardino tutti i consiglieri) la convocazione della assemblea sociale per misure sanzionatorie più gravi quali la sospensione dalla carica ricoperta o la revoca della stessa. In mancanza di adeguata adozione di provvedimenti, ovvero quando la violazione risulti effettuata dall'intero Consiglio di Amministrazione o dall'intero Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informerà anche l'Assemblea dei Soci.

## 3. MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE

Nei confronti dei soggetti in posizione apicale, eventuali comportamenti dolosi o colposi contrari alla legge od ai doveri fondamentali propri della funzione o carica rivestita saranno valutati tenuto conto della particolarità del rapporto di lavoro, del valore fiduciario su cui esso si basa, della particolare esigenza, per la Cooperativa, di affidarsi alla loro professionalità, disponibilità e competenza per l'attuazione dei principi di cui sopra e per il rispetto del principio di legalità, delle procedure e delle norme aziendali tutte. In caso di violazione accertata del MOGC da parte di uno o più soggetti in posizione apicale, su segnalazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione procederà direttamente, in base alla gravità della violazione e del rischio di reato presupposto, alla misura sanzionatoria quali: la sospensione o la revoca delle deleghe e delle procure conferite, la sospensione dal lavoro, il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

Le modalità di contestazione dei comportamenti ritenuti illeciti e le relative sanzioni saranno quelle determinate dallo Statuto (anche ai fini della esclusione da socio) dal Regolamento delle prestazioni lavorative dei soci, dal presente Sistema Disciplinare e dai CCNL applicati.

#### **4. MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE NON APICALE**

Le procedure di contestazione delle violazioni e l'irrogazione delle sanzioni conseguenti avverranno nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, della vigente contrattazione collettiva applicabile e delle norme statutarie e regolamentari adottate dalla cooperativa ai sensi della Legge 142/2001, oltre che dal presente Sistema Disciplinare.

Il presente Sistema Disciplinare contiene anche i principi in ordine alla graduazione della sanzione e di chi ha la potestà di erogarla. Fermo quanto precede, si precisa quanto segue:

- ogni deliberata, o comunque dolosa, commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/01, ovvero violazione dei doveri fondamentali propri della funzione o qualifica rivestita, comporterà senz'altro la risoluzione del rapporto di lavoro, a prescindere dal danno economico che i detti comportamenti abbiano oppure no eventualmente determinato;
- anche ogni colposa, od imprudente, o negligente, od omissiva condotta o comportamento in violazione del D.Lgs. 231/01 potrà comportare la medesima sanzione, in relazione alla gravità della vicenda od alle conseguenze pregiudizievoli (non necessariamente solo economiche) cagionate, od alla eventuale recidiva, od all'impatto sull'ambiente aziendale, od in relazione all'importanza dei principi o delle procedure violate, o alle ricadute sulla fiducia e sulla affidabilità circa i futuri comportamenti del soggetto sanzionando;
- nei casi di minore importanza, privi di ricadute pregiudizievoli, saranno comunque adottati provvedimenti disciplinari conservativi graduati secondo l'importanza e la serietà dell'accaduto. Particolare rigore sarà osservato in ordine ai casi di responsabilità per omesso controllo da parte di persone investite, in generale o in casi particolari, delle relative funzioni (controllo, vigilanza, sorveglianza).

La cooperativa ispira la propria attività al rispetto della normativa in materia di lavoro. Pertanto, l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni avverranno nel rispetto di quanto previsto dalla legge, dal CCNL, dallo Statuto e dal Regolamento per le prestazioni lavorative dei soci ai sensi della legge 142/2001, dal presente Sistema Disciplinare, nonché dalle altre disposizioni interne.

Quanto sopra, fermo che ciascun dipendente e/o collaboratore è ben consapevole che la violazione del D.Lgs. 231/01 e/o del MOGC costituisce un grave inadempimento delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa nei confronti della Cooperativa.

#### **5. MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI**

I principi esposti nel Modello valgono per qualsiasi rapporto anche di collaborazione autonoma e verso qualsiasi persona investita di incarichi riferibili alla Cooperativa.

Nei confronti di coloro che, in qualità di committenti, appaltatori, subappaltatori, clienti o fornitori soggetti, ai fini del D.Lgs. 231/2001, a vigilanza o direzione da parte della stessa – abbiano posto in essere le violazioni delle regole del Codice Etico e delle procedure e prescrizioni del Modello attinenti l'oggetto dell'incarico, potrà essere disposta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art.1456, c.c., ovvero esercitata la facoltà di recesso, anche senza preavviso, dal rapporto stesso.

Nell'ambito dei singoli rapporti può essere convenuta anche l'applicabilità di ulteriori sanzioni sulla base delle caratteristiche dell'incarico o lavoro conferito.

Resta salvo, in ogni caso, il diritto della Cooperativa al risarcimento dei danni subiti a seguito di tali comportamenti illeciti e contrastati dalla Cooperativa stessa.

Nei relativi contratti di consulenza, collaborazione o fornitura sarà espressamente richiamato l'obbligo di attenersi alle specifiche misure di prevenzione del MOGC e al Codice Etico della cooperativa, pena la risoluzione del contratto.

## 6. RIFERIMENTI NORMATIVI INTERNI RELATIVI AI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Il presente sistema disciplinare adottato dal Consorzio La Valdocco fa riferimento:

- Agli articoli dello Statuto relativi alle sanzioni ed alla revoca per gli amministratori
- Agli articoli del regolamento delle prestazioni lavorative dei soci approvato ai sensi della legge 142/2001
- Ai CCNL applicati

## 7. CODICE DISCIPLINARE applicato ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato

Il presente Codice è applicato a tutti i lavoratori subordinati, siano essi soci lavoratori o meno.

Le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla legge, dal Regolamento delle Prestazioni Lavorative dei soci, dai singoli Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati ai singoli dipendenti e soci lavoratori, fatte salve le modifiche o integrazioni di seguito riportate.

In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, il Consiglio di Amministrazione può in qualsiasi momento decidere ulteriori tipologie di sanzioni o di fatti contestabili, integrative o modificative di quanto previsto dai successivi articoli.

Il presente Codice Disciplinare si richiama all'intero apparato documentale in essere della Cooperativa/Consorzio di appartenenza, del quale prescrive il rispetto:

- Statuto
- Codice Etico o Carta Etica
- Regolamento Interno delle Prestazioni Lavorative dei Soci
- Manuale, procedure ed istruzioni operative del Sistema di Gestione Aziendale
- Regolamento Interno sull'Utilizzo degli Strumenti Digitali e per la prevenzione dei reati informatici
- Istruzioni e Misure di Sicurezza sui trattamenti dati personali
- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (MOGC, D.Lgs. 231/01)

Ogni violazione degli obblighi richiamati dai documenti elencati, da parte dei dipendenti e/o soci lavoratori, costituisce infrazione disciplinare e comporta le conseguenze sanzionatorie stabilite dal presente Codice.

I principi fondamentali ai quali l'esercizio del potere disciplinare deve attenersi sono i seguenti:

- tempestività della contestazione
- immediatezza della sanzione
- proporzionalità della sanzione alla gravità del comportamento contestato
- coerenza con la normativa vigente e il CCNL applicato
- coerente applicazione delle previsioni dell'apparato documentale interno.

### 7.1 Potere disciplinare

Il potere disciplinare è riconosciuto al datore di lavoro dall'art. 2106 c.c., secondo il quale l'inosservanza del dovere di diligenza, di obbedienza o dell'obbligo di fedeltà (artt. 2104 e 2105 c.c.) espone il lavoratore all'applicazione di sanzioni disciplinari di entità proporzionata alla gravità dell'infrazione.

A tutto il personale, soci lavoratori e dipendenti, è fatto obbligo di far emergere, nelle sedi organizzative deputate, eventuali aspetti problematici del lavoro, compresi rilievi nei confronti di colleghi e superiori.

A tutto il personale, soci lavoratori e dipendenti, è affidato il compito di segnalare fatti disciplinarmente rilevanti ai propri superiori gerarchici, al fine di permettere la valutazione sull'avvio dell'iter disciplinare.

Il potere disciplinare all'interno della cooperativa è esercitato nelle modalità di seguito descritte.

L'avvio dell'iter disciplinare è di competenza:

- del Responsabile di Direzione o di Commessa per i lavoratori della rete dei servizi
- del Responsabile dell'Ufficio di appartenenza per i lavoratori del Consorzio La Valdocco o del sistema di supporto
- del Direttore Generale per i Responsabili degli Uffici del Consorzio La Valdocco o del sistema di supporto
- del Direttore Amministrativo<sup>1</sup> nel caso di segnalazioni provenienti da terzi.

<sup>1</sup>Il Dir. Amm.vo è assunto dal Consorzio La Valdocco, ma ha le competenze indicate nel presente codice per tutte le associate

Le segnalazioni provenienti da terzi (utenti, clienti, fornitori, partner, cittadini), segnalazioni di non conformità secondo il Sistema di Gestione della Qualità, devono infatti essere trasmesse d'ufficio anche al Direttore Amministrativo, oltre ai destinatari individuati dal Sistema di Gestione Aziendale per l'esame della segnalazione. Il Direttore Amministrativo valuterà, di concerto con il Responsabile di Direzione o di Commessa di competenza, o con il Responsabile dell'Ufficio di appartenenza, l'avvio di un iter disciplinare.

L'identità della persona che procede a segnalare un fatto rilevante disciplinarmente, appartenente o meno alla Cooperativa, verrà riportata nei documenti formali collegati all'iter disciplinare, solo nel caso sia necessaria a circostanziare i fatti contestati.

Al Direttore Amministrativo è affidata inoltre la responsabilità:

- della redazione della contestazione
- della decisione in merito all'applicazione della sospensione cautelare
- della decisione in merito alle sanzioni disciplinari conservative da applicare (a tale decisione concorrono i ruoli sopraindicati che hanno dato l'avvio all'iter disciplinare)
- della redazione della comunicazione di ogni tipo di sanzione
- della consegna sia delle contestazioni che delle sanzioni nelle modalità indicate al successivo art. 2, o altre che riterrà opportuno introdurre in relazione all'evolversi della tecnologia
- della rappresentanza della società nelle sedi deputate alle controversie in materia di lavoro, comprese le sedi giudiziarie.

La decisione di licenziamento e contestuale esclusione da socio è assunta dal Consiglio di Amministrazione.

La decisione di licenziamento nei confronti dei dipendenti non soci è assunta dal Presidente o Vicepresidente della Cooperativa. Il potere di firma sia delle contestazioni che di tutti i tipi di sanzioni è in capo al Presidente, al Vicepresidente o al Direttore Amministrativo, disgiuntamente.

Il solo provvedimento disciplinare di richiamo verbale potrà essere adottato direttamente da un responsabile gerarchicamente superiore al lavoratore, con successiva comunicazione scritta al Direttore Amministrativo.

## 7.2 Iter procedurale

L'iter disciplinare cui far riferimento è quello previsto dalla Legge, dal Regolamento delle Prestazioni Lavorative dei soci, dai singoli Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati ai singoli dipendenti e soci lavoratori, fatte salve le modifiche o integrazioni di seguito riportate.

La preliminare contestazione scritta degli addebiti, nonché la comunicazione della sanzione decisa, avverrà, a discrezione del Direttore Amministrativo, tramite consegna diretta al lavoratore oppure con lettera raccomandata oppure via email all'indirizzo individuale aziendale "...@colaval" (se attivo per la società cui appartiene il lavoratore), oppure con altro mezzo idoneo a documentare l'effettiva consegna.

Per quanto riguarda la consegna della contestazione ed in specifico la determinazione delle successive e conseguenti tempistiche, l'inoltro a mezzo raccomandata o con altro mezzo idoneo a documentare l'effettiva consegna ha valore ricettizio nel momento in cui essa viene recapitata al domicilio del lavoratore, restando ininfluente il ritiro o meno della stessa. Altrettanto ininfluente è il mancato ritiro dall'ufficio postale a seguito dell'irreperibilità del lavoratore da parte del servizio postale.

Nel caso di invio della contestazione via email, all'indirizzo individuale aziendale "...@colaval", il lavoratore è tenuto a dare esplicita risposta di conferma dell'avvenuta ricezione.

Nel caso di consegna diretta il lavoratore è tenuto a ritirare sia la contestazione che la sanzione, rilasciando ricevuta. Se si rifiuta, il suo comportamento sarà oggetto di contestazione disciplinare.

Nel caso di invio a mezzo raccomandata o tramite email, la data di irrogazione della sanzione è rispettivamente la data di spedizione o invio della relativa comunicazione.

La spedizione per raccomandata sia della contestazione che della successiva eventuale sanzione può avvenire nelle modalità della raccomandata on line o dell'email, in assenza quindi di firma, mantenendo il proprio valore ad ogni effetto.

L'indirizzo civico cui saranno eventualmente inviate le comunicazioni tramite il servizio postale è il domicilio risultante dall'ultima comunicazione fatta dal lavoratore alla cooperativa. Tale comunicazione deve essere fatta con raccomandata con ricevuta di ritorno o attraverso email dall'indirizzo individuale aziendale "...@colaval". In ogni caso la comunicazione avrà effetto dopo trenta giorni dalla ricezione della comunicazione da parte della cooperativa; nel frattempo dovrà essere cura del lavoratore provvedere al ritiro della corrispondenza al vecchio indirizzo.

Il lavoratore ha 5 giorni feriali di tempo per fornire eventuali controdeduzioni, che devono essere fornite per scritto, anche via email, con trasmissione tassativa dall'indirizzo individuale aziendale "...@colaval", se attivo per la società cui appartiene il lavoratore, altrimenti da un indirizzo che sia costituito dal nome e cognome del lavoratore.

La Cooperativa ha 15 giorni feriali di tempo per comunicare al lavoratore l'eventuale sanzione.

Il lavoratore può chiedere un incontro per dare le proprie controdeduzioni e può chiedere l'assistenza di un'organizzazione sindacale in tale incontro. È esclusa l'assistenza da parte di altri soggetti. La richiesta deve pervenire entro i suddetti 5 giorni a disposizione del lavoratore. Dalla data dell'incontro decorreranno i 15 giorni a disposizione della cooperativa per comunicare l'eventuale sanzione. Qualora la cooperativa ritenesse necessario svolgere ulteriori accertamenti a consegna già avvenuta della contestazione, anche a fronte di eventuali controdeduzioni del lavoratore, ne darà comunicazione scritta al lavoratore. La cooperativa potrà quindi integrare la contestazione già consegnata al lavoratore con nuovi rilievi. Il lavoratore avrà diritto ad ulteriori 5 giorni feriali per fornire eventuali nuove giustificazioni, successivi ai quali decorreranno i 15 giorni feriali di tempo per la cooperativa per comunicare al lavoratore l'eventuale sanzione.

### 7.3 Tipologia delle sanzioni e fatti contestabili

La cooperativa può adottare nei confronti del socio lavoratore e del lavoratore non socio i provvedimenti disciplinari previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati ai singoli dipendenti e soci lavoratori, provvedimenti che saranno definiti in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le hanno determinate:

- 1) richiamo verbale
- 2) richiamo scritto
- 3) multa
- 4) sospensione
- 5) licenziamento disciplinare per giusta causa, senza preavviso.

Accertata la responsabilità, la sanzione verrà stabilita seguendo i seguenti criteri:

- intenzionalità del comportamento contestato
- grado di negligenza, imprudenza, imperizia nel comportamento del lavoratore
- prevedibilità dell'evento e quindi sua evitabilità
- comportamento complessivo del lavoratore
- mansioni del lavoratore e sua posizione funzionale
- posizione funzionale delle altre persone coinvolte nei fatti
- in caso di danno: sua gravità

A titolo di esempio, e quindi senza escludere comportamenti o fatti di seguito non elencati, l'adozione dei provvedimenti disciplinari avverrà nei casi e con la gradualità di seguito specificata.

Il richiamo verbale si applica in caso di infrazioni di lieve entità.

Il richiamo verbale è applicato con verbalizzazione negli strumenti di lavoro del servizio previsti dal Sistema di Gestione interno (verbali d'équipe, ecc....) se esistenti. Comunicazione dell'avvenuto richiamo deve essere trasmessa al Direttore Amministrativo da parte del responsabile gerarchicamente superiore al lavoratore che ha effettuato il richiamo.

Il richiamo scritto si applica nei confronti del lavoratore che:

- lavorando all'interno della sede di servizio risponda al cellulare personale (pur essendo disponibile un n° telefonico fisso al quale si è reperibili per urgenze personali)
- non comunichi la propria intenzione di avviare azione legale di qualsiasi tipo nei confronti dell'utenza o di persone appartenenti ad enti committenti o ad organizzazioni partner della cooperativa
- non dia immediata notizia alla cooperativa di ogni aggiornamento relativo al proprio curriculum vitae

Inoltre il richiamo scritto si applica per mancanze minori rispetto a quelle indicate nei punti successivi.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- non osservi l'orario di lavoro senza giustificazione o nel caso in cui questa non sia accolta
- si assenti dal lavoro per un giorno senza comprovata giustificazione
- non dia notizia dell'assenza entro un'ora prima dell'inizio del lavoro. La comunicazione di assenza va fatta sia alla segreteria della Cooperativa/Consorzio che al proprio superiore gerarchico
- si rifiuti di ritirare e/o di documentare l'avvenuta ricezione delle comunicazioni a lui indirizzate dalla Cooperativa/Consorzio, sia che gli vengano consegnate a mano che inviate per posta (4 ore di multa)
- non dia immediata notizia alla cooperativa di ogni mutamento del proprio domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico, sia durante il servizio che durante i congedi (2 ore di multa)
- abbia commesso irregolarità di servizio, abusi, o negligenza, quando non si verifichino danni alle persone o alle cose
- abbia portato con sé sul luogo di lavoro i propri animali domestici
- risponda al cellulare, anche di servizio, quando ciò interferisca con l'intervento con l'utenza
- non abbia rispettato le istruzioni e le misure di sicurezza per il trattamento dei dati personali previste dai documenti di riferimento, della Cooperativa e/o dell'ente Titolare, quando ciò non abbia comportato la fuga o la perdita di dati personali
- non segnali immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze degli strumenti di lavoro, dei dispositivi di protezione individuale e collettiva, dei dispositivi di sicurezza, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; tutto ciò fatto salvo l'obbligo di non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo (art. 20 DL.gs 81/2008)
- non esponga l'apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente i dati prescritti dalla normativa in vigore (art. 20 DL.gs 81/2008)
- violi l'identità del lavoratore che ha segnalato condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro (art. 2 L. 179/2017), quando il segnalante non ne ha subito conseguenze
- effettui con colpa una segnalazione relativa ad una condotta illecita che si riveli infondata (art. 2 L. 179/2017), quando la persona oggetto di segnalazione non ne ha subito conseguenze

L'importo delle multe sarà destinato ai fondi mutualistici statuari.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- non si sottoponga alla visita medica di idoneità della mansione e ai controlli sanitari previsti dal DL.gs 81/2008 o comunque disposti dal medico competente (art. 20 DL.gs 81/2008)
- non osservi le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale (art. 20 DL.gs 81/2008), quando non si verifichino danni alle persone o alle cose o quando si verifichino danni lievi alle cose e nessun danno alle persone
- non utilizzi in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a disposizione (art. 20 DL.gs 81/2008)
- rimuova o modifichi senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo (art. 20 DL.gs 81/2008)
- non utilizzi correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza (art. 20 DL.gs 81/2008)
- non osservi ripetutamente, per oltre tre volte, l'orario di lavoro
- si assenti dal lavoro per più di un giorno e fino al numero massimo di giorni consecutivi previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati ai singoli dipendenti e soci lavoratori (fino a tre se da questi non precisato), senza comprovata giustificazione
- abbandoni il posto di lavoro senza comprovata giustificazione, nel caso in cui ciò non abbia pregiudicato l'incolumità delle persone o la sicurezza degli ambienti o delle attrezzature affidate

- si sia allontanato dal servizio senza essere stato sollevato dall'obbligo di garantire la continuità dell'assistenza da altro personale deputato a subentrare al suo posto, nel caso in cui ciò non abbia pregiudicato l'incolumità delle persone o la sicurezza degli ambienti o delle attrezzature affidate
- non sia reperibile durante un turno definito di reperibilità e fino a 3 turni
- acceda alle sedi di servizio fuori dall'orario di lavoro senza autorizzazione e senza rispetto del regolamento del servizio
- abbia commesso irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo della presenza lavorativa, quando non costituisca recidiva
- abbia commesso irregolarità di servizio, abusi, o negligenza, quando si verificano danni lievi alle cose e nessun danno alle persone, fatto salvo l'addebito dei danni causati
- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, o di terzi, in modo involontario ma con dimostrata responsabilità, fatto salvo l'addebito dei danni causati
- richieda aiuti personali di qualsiasi tipo (monetari e non) agli utenti
- utilizzi per motivi personali gli strumenti di lavoro messi a disposizione dalla cooperativa per esigenze di servizio (telefoni fissi o cellulari, accesso a Internet o posta elettronica, fotocopiatrice) o gli strumenti e attrezzature di proprietà degli utenti e del committente
- si presenti al lavoro in stato di alterazione derivante dall'uso di alcool o di sostanze stupefacenti o psicotrope quando non si verificano danni alle persone o alle cose, fatto salvo l'addebito dei danni causati
- assuma un contegno scorretto o offensivo verso le persone
- abbia un comportamento di insubordinazione verso i superiori, compreso il rifiuto ad eseguire incarichi e/o mansioni affidati
- non abbia rispettato le istruzioni e le misure di sicurezza per il trattamento dei dati personali previste dai documenti di riferimento, della Cooperativa e/o dell'ente Titolare, quando ciò abbia comportato la fuga o la perdita di dati personali
- non abbia rispettato le procedure previste dal Manuale di Gestione per la Qualità rilevanti per la prevenzione di illeciti contemplati dal D.Lgs. 231/01
- non abbia rispettato le procedure di prevenzione degli illeciti contemplati dal D.Lgs. 231/01, procedure previste dal modello di organizzazione e controllo eventualmente adottato
- violi l'identità del lavoratore che ha segnalato condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro (art. 2 L. 179/2017), quando il segnalante ne ha subito conseguenze non gravi
- effettui con dolo o colpa una segnalazione relativa ad una condotta illecita che si riveli infondata (art. 2 L. 179/2017), quando la persona oggetto di segnalazione ne ha subito conseguenze non gravi
- Il licenziamento disciplinare per giusta causa, si applica in relazione ai seguenti addebiti:
  - azione in grave contrasto con i principi della cooperativa
  - gravi comportamenti lesivi della dignità della persona
  - esecuzione, in concorrenza con l'attività della cooperativa, di lavoro per conto proprio o di terzi, sia fuori che durante l'orario di lavoro presso Cooperativa/Consorzio
- (vedi C.C. Art. 2105. Obbligo di fedeltà. Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.)
- comportamento di grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto
- (vedi C.C. Art. 2104. Diligenza del prestatore di lavoro. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.)
- l'aver operato in autonomia con attività di volontariato nei confronti degli utenti della propria Unità di Servizio o utenti in carico ai Servizi della pubblica amministrazione di riferimento della propria Unità di Servizio, sia che ciò avvenga attraverso istituti giuridici previsti dalla normativa vigente (tutela, curatela, affidamento, amministrazione controllata ecc.) o attraverso associazioni di volontariato
- portare sul luogo di lavoro minori, familiari o altre persone, senza autorizzazione e senza rispetto del regolamento del servizio
- litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro
- furto sul posto di lavoro di beni a chiunque appartenenti
- infrazioni gravi o ripetute alle norme di legge circa la sicurezza sul lavoro
- inosservanza delle norme mediche per malattia
- falsificazione della rilevazione della presenza propria o di altro lavoratore
- danneggiamento volontario degli ambienti o delle attrezzature affidate
- presentarsi al lavoro in stato di alterazione derivante dall'uso di alcool o di sostanze stupefacenti o psicotrope o per altre cause e ciò abbia causato danni alle persone o alle cose, fatto salvo l'addebito dei danni causati
- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente l'assunzione

- contraffazione e falsificazione della documentazione di servizio in uso, sia essa o meno rilevante per il Sistema di Gestione Aziendale
- mancato rispetto delle istruzioni e misure di sicurezza per il trattamento dei dati personali previste dai documenti di riferimento, della Cooperativa e/o dell'ente Titolare, quando ne siano derivati danni agli interessati collegati alla fuga o alla perdita dei loro dati personali sensibili
- violi l'identità del lavoratore che ha segnalato condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro (art. 2 L. 179/2017), quando il segnalante ne ha subito conseguenze gravi
- effettui con dolo o colpa grave una segnalazione relativa ad una condotta illecita che si riveli infondata (art. 2 L. 179/2017), quando la persona oggetto di segnalazione ne ha subito conseguenze gravi
- porre in essere, promuovere, collaborare, o dare causa a comportamenti che siano in contrasto con la prevenzione di tutti i reati contemplati dal D. Lgs. 231/01 e con il relativo modello di organizzazione e controllo eventualmente adottato, sia che questi possano configurare un interesse per la cooperativa stessa, sia che abbiano attinenza con comportamenti e scelte personali
- assenza ingiustificata superiore al numero massimo di giorni consecutivi previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati ai singoli dipendenti e soci lavoratori (tre se da questi non precisato), senza comprovata giustificazione
- assenze ingiustificate, ripetute tre volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie
- abbandono del posto di lavoro senza comprovata giustificazione o senza aver aspettato il collega subentrante, o grave negligenza dell'esecuzione del lavoro, nel caso in cui ciò abbia gravemente pregiudicato l'incolumità delle persone o la sicurezza degli ambienti o delle attrezzature affidate o abbia effettivamente causato danni alle persone o danni gravi agli ambienti o alle attrezzature, fatto salvo l'addebito dei danni causati

Il licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo invece il riconoscimento del Trattamento di Fine Rapporto.

Il licenziamento del socio lavoratore ai sensi del presente articolo comporta la contestuale risoluzione del rapporto sociale.

Potranno essere applicati la sospensione ed il licenziamento, a seconda della gravità dei comportamenti contestati e delle conseguenze subite dalla parte lesa, al lavoratore che:

- abbia commesso irregolarità di servizio, abusi, o negligenza, quando si verificano danni alle persone o alle cose
- abbia comportamenti discriminatori o di favoritismo, di emarginazione, di mobbing nei confronti dei colleghi, dei sottoposti o degli utenti; in particolare, sono vietate discriminazioni, violenze psicologiche o ritorsioni per ragioni di genere, nazionalità, di credo religioso, di appartenenza politica e sindacale, di lingua e di orientamento sessuale
- abusi della propria autorità richiedendo, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del codice etico
- adottati atti che si configurino come molestia o comportamento avente connotazione sessuale che possa offendere la dignità o turbare la sensibilità degli altri
- commetta atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi segnala condotte illegali o contrarie a quanto previsto dal Codice Etico (art. 2 L. 179/2017)

#### **7.4 Sanzioni disciplinari ai sensi del D.L.gs 231/2001**

Per quanto riguarda in specifico le regole di comportamento collegate alla prevenzione dei reati di cui al D.L.gs 231/2001, si rinvia, quando esistente, al Modello di Organizzazione gestione e controllo della società di appartenenza del lavoratore. Stante la gravità delle sanzioni a carico dell'impresa derivanti da comportamenti che pongano in essere i reati contemplati dal decreto stesso, le associate del Consorzio La Valdocco sono invitate ad adottare lo specifico Sistema Disciplinare atto a prevenire tali reati. (In allegato l'elenco dei reati attualmente contemplati dal D. Lgs. 231/01).

#### **7.5 Sospensione cautelare**

Nei casi di infrazione di particolare gravità, la cooperativa potrà comunque disporre la sospensione cautelare del socio lavoratore, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare.

## **7.6 Risarcimento dei danni. Rivalsa per danni causati a terzi**

Il lavoratore deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservare le disposizioni impartite dai responsabili, avere cura dei locali e di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, automezzi, utensili, strumenti, ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione, previa contestazione.

Il lavoratore risponde anche di eventuali danni a terzi che siano imputabili a sua negligenza, imprudenza, imperizia, inosservanza di leggi, regolamenti, disposizioni aziendali, previa contestazione.

La valutazione dell'eventuale danno, anche di terzi, deve essere fatta obiettivamente e preventivamente comunicata al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni potrà essere trattenuto ratealmente dalla retribuzione con quote non superiori al 5% della retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni e i limiti di legge.