
***SISTEMA DISCIPLINARE
AI SENSI DEL D.LGS. N. 231***

ASSOCIAZIONE GRUPPO OASI APS

Documento approvato in data 29 giugno 2022

Premessa

Un aspetto essenziale per l'efficace attuazione del Modello 231 è la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare sanzionatorio contro la violazione delle regole di condotta delineate dal Modello stesso e dai suoi allegati. Al fine di rendere effettivo il sistema di prevenzione di cui al Modello di Organizzazione e Gestione, l'Associazione Gruppo Oasi APS ha predisposto un Sistema Disciplinare Sanzionatorio, adottato ai sensi degli artt. 6 comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b) D.Lgs 231/2001, costituente parte integrante del Modello.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede, infatti, che sia predisposto un *“sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”* sia per i soggetti in posizione apicale, che per i soggetti sottoposti ad altrui direzione.

L'esistenza e la definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire sia l'efficace attuazione del Modello stesso, che l'efficacia dell'azione di controllo effettuata dall'Organismo di Vigilanza, nonché presupposto imprescindibile per consentire all'Associazione di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

Tutto ciò fermo restando che a fronte della commissione dei reati richiamati dal D.LGS. 231/2001 sono direttamente applicabili, sul piano della responsabilità penale, le sanzioni previste dal Codice Penale e, sul piano del rapporto di lavoro, le disposizioni contenute nel Codice Civile agli artt. 2104 e ss. e 2119.

Le regole sanzionatorie che seguono definiscono le precipue ed autonome conseguenze, sul piano disciplinare, della violazione dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nei suoi allegati che l'Associazione ha adottato. Tali regole, ovviamente, integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari.

Si precisa, infatti, che gli illeciti disciplinari di cui al presente documento non esauriscono la casistica dei comportamenti sanzionabili disciplinarmente nell'ambito del rapporto di lavoro. Difatti, oltre a quanto previsto dal presente documento, restano ferme tutte le norme di legge e di CCNL che prevedono e regolano i comportamenti fonte di illecito disciplinare ed i relativi procedimenti sanzionatori.

Di contro, per quanto qui interessa, si ricorda che l'applicazione delle sanzioni disciplinari può prescindere dall'effettiva commissione di un reato di cui al D.LGS. 231/2001 e quindi dall'instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale, essendo al contrario sufficiente la mera violazione di una qualsiasi disposizione del Modello 231 e/o dei suoi allegati.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza.

Pubblicità preventiva, informazione e formazione sul sistema disciplinare

È necessario che il sistema disciplinare 231 sia divulgato all'interno dell'Associazione (pubblicità preventiva), in attuazione del principio secondo cui la previa conoscenza o valida conoscibilità della normativa disciplinare predisposta dall'azienda costituisce condizione essenziale per la stessa attivazione del procedimento disciplinare.

Pertanto, GRUPPO OASI APS garantisce che il presente sistema sia portato a conoscenza del personale dipendente curando altresì l'informativa personale a tutti gli altri destinatari del Modello diversi dal personale in rapporto di lavoro subordinato.

Di primaria importanza nella corretta definizione del sistema disciplinare è la predisposizione di un presidio di informazione e di controllo del livello di conoscenza dello stesso, al fine di consentire che tutto il personale sia in grado di comprendere quali siano i "principi 231" da rispettare per non incorrere in un provvedimento di natura disciplinare.

Ambito di applicazione

Sono soggetti al sistema disciplinare sanzionatorio di cui al presente Sistema tutti coloro che, nell'ambito dei diversi ruoli di responsabilità individuati, operano in nome o per conto di Gruppo Oasi APS, e precisamente:

- dipendenti;
- soci;
- volontari;
- Presidente e membri del Consiglio Direttivo;
- consulenti, fornitori e parti terze in generale.

Infrazioni e procedimento sanzionatorio

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e l'Associazione, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Costituiscono, in generale, violazioni del Modello ex D. Lgs. 231/2001:

- comportamenti che comportino, direttamente o indirettamente, la commissione di uno dei reati contemplati nel Decreto 231/2001, e nella normativa in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza applicabile agli enti in controllo pubblico;
- comportamenti che, sebbene non configurino uno dei reati previsti dalla sopra citata normativa, siano diretti in modo univoco alla loro commissione o che comportino una situazione di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- comportamenti non conformi alle procedure predisposte dal Modello al fine di ridurre il rischio di commissione di reati;
- la realizzazione di qualsiasi condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali previste autorizza comunque l'OdV a richiedere al Consiglio di Amministrazione dell'Associazione l'irrogazione di una delle sanzioni di seguito richiamate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa e del comportamento tenuto prima e dopo il fatto dall'autore della violazione.

Misure nei confronti di lavoratori subordinati e assimilati

I comportamenti tenuti dai dipendenti nelle ipotesi di violazione sopra indicate costituiscono illecito disciplinare, da cui deriva l'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di diligenza e di "obbedienza" a carico del dipendente, impone che il prestatore di lavoro osservi nello svolgimento del proprio lavoro sia le disposizioni di natura legale, sia quelle di natura contrattuale, impartite dal datore di lavoro, nonché dai collaboratori di quest'ultimo da cui dipende gerarchicamente.

In caso di inosservanza di dette disposizioni, il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

Per quanto concerne i dipendenti, le sanzioni previste, che dovranno essere applicate nel rispetto della procedura prevista dal contratto di lavoro applicato e dallo statuto dei lavoratori di cui alla legge n. 300/1970 e s.m.i., sono le seguenti:

- richiamo verbale o scritto
- multa
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione
- licenziamento per giusta causa.

Misure nei confronti dei dirigenti

I dirigenti dell'Associazione, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

In caso di violazione, da parte di dirigenti dell'Associazione, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione il Consiglio di Amministrazione provvederà ad applicare le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL dei dirigenti applicabile.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono da considerarsi sanzionabili, per violazione delle disposizioni contenute nel Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio di reato ai sensi

del D. Lgs. 231/2001 e della normativa per la prevenzione della corruzione e trasparenza, nonché per i processi operativi strumentali a tali attività;

- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per l'Associazione alla irrogazione di sanzioni previste dalla normativa;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti allo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello e/o nella normativa in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza, esponendo così l'Associazione all'applicazione di sanzioni.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, l'Associazione, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea, in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e dalla normativa applicabile.

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra l'Associazione e il Dirigente, la sanzione, comminata dal Consiglio di Amministrazione, è individuata nel licenziamento.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

Misure nei confronti dei membri del Consiglio Direttivo

Nel caso di Violazione delle disposizioni del Modello 231/2001, da parte di uno o più membri del Consiglio Direttivo dell'Associazione, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio Direttivo ed il Collegio Sindacale dell'Organizzazione per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Fatta salva la possibilità per l'ente di promuovere azione di responsabilità il Consiglio Direttivo dell'Associazione potrà assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge ivi compresa la revoca dall'incarico.

Si specifica, a titolo esemplificativo e non esaustivo, che costituisce violazione dei più membri del Consiglio Direttivo:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D. Lgs. 231/2001 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partners dell'Associazione circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di segnalazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

➤ la tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o partners dell'Associazione.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

Misure nei confronti di "Terzi: collaboratori e consulenti esterni"

Nel caso di violazione delle regole di cui al presente Modello da parte di collaboratori, agenti o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, l'Associazione, a seconda della gravità della violazione:

- richiederà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste;
- avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti sopra indicati.

A tal fine, l'Associazione provvederà all'inserimento in ogni documento contrattuale di un'apposita clausola risolutiva espressa, azionabile in tutti i casi in cui vengano disattese le norme ed i principi di cui al presente Modello.

La sanzione per le trasgressioni commesse dai terzi, dunque, consisterà nell'interruzione di qualsiasi rapporto di natura contrattuale con l'Associazione.

In caso di mancata osservanza di quanto stabilito all'interno del Modello, del Codice Etico da parte dei:

- soci l'Associazione valuterà l'eventuale esclusione dall'associazione;
- volontari, fatta salva la possibilità per l'Associazione di promuovere azione di responsabilità ovvero risarcitoria, il Consiglio Direttivo, adotterà le misure cautelative ritenute più idonee fra cui il divieto di proseguire con l'attività di volontariato;
- membri dell'Organo di Controllo e/o di Revisione, fatta salva la possibilità per l'Associazione di promuovere azione di responsabilità ovvero risarcitoria, il Consiglio Direttivo, adotterà le misure cautelative ritenute più idonee, ivi compresa la revoca dell'incarico.

In conformità al dettato normativo, le sanzioni disciplinari potranno inoltre essere irrogate nei confronti di chi, a prescindere dalla propria qualifica di dipendente, Socio, Amministratore, Organo di Controllo e/o di Revisione, parte terza, si produca in segnalazioni che si scoprono essere infondate a causa di dolo o colpa grave del segnalante, ovvero nei confronti di coloro i quali, a qualsiasi titolo, violino gli obblighi di tutela dell'identità del segnalante.