

Reg. Imp. 01554711208
Rea 345681

PICTOR SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

Sede in VIA LUIGI MENARINI 42 - 40054 BUDRIO (BO)

Iscritta il 29/03/2005 all'Albo Società Cooperative al nr. A129526
Sezione: Cooperative a Mutualità Prevalente di diritto – Categoria: Cooperative di
Produzione e Lavoro

IL SISTEMA DISCIPLINARE E I MECCANISMI SANZIONATORI

(ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii.)

PICTOR SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

Sede in VIA LUIGI MENARINI 42 - 40054 BUDRIO (BO)

Iscritta il 29/03/2005 all'Albo Società Cooperative al nr. A129526

Sezione: Cooperative a Mutualità Prevalente di diritto – Categoria: Cooperative di Produzione e Lavoro

Il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori
(ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii.)

ART. 1 – PREMESSA

L'elaborazione del Modello ex D.Lgs. 231/2001 richiede, altresì, la formalizzazione di un apposito sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico del Codice di Comportamento e delle procedure previste dal Modello di Organizzazione e Controllo.

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, 2° comma, lett. e) e dell'art. 7, 4° comma, lett. b) del D.Lgs. 231/2001. Il sistema stesso è pertanto diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel Codice Etico, nel Codice di Comportamento, nonché delle procedure e prescrizioni indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.

Il sistema costituisce parte integrante del Modello ed integra, ai sensi dell'art. 2106 c.c., per tutto quanto non previsto, limitatamente alle fattispecie ivi contemplate, il contratto applicato ai soci lavoratori e al personale dipendente.

1.1. PRINCIPI GENERALI

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce “violazione” del presente Modello e delle relative procedure:

- la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti non conformi alla Legge ed alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle procedure integranti il medesimo che comportino la commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative procedure o richiesti dalla Legge che espongano la Società anche solo ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal medesimo Decreto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle relative procedure sono assunte dalla Cooperativa in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello e nelle relative procedure ledono di per se sole il rapporto di fiducia in essere con la Cooperativa e comportano azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare a prescindere dall'eventuale

PICTOR SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

Sede in VIA LUIGI MENARINI 42 - 40054 BUDRIO (BO)

Iscritta il 29/03/2005 all'Albo Società Cooperative al nr. A129526

Sezione: Cooperative a Mutualità Prevalente di diritto – Categoria: Cooperative di Produzione e Lavoro

Il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori
(ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii.)

instaurazione o dall'esito di un giudizio penale, nei casi in cui la violazione costituisca altresì reato per l'Ordinamento Italiano. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione (anche di natura disciplinare) e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

Il presente sistema disciplinare e sanzionatorio è suddiviso a seconda della categoria di inquadramento dei destinatari ex art. 2095 c.c., nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e la Società ed è rivolto:

- 1) alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società (c.d. "Soggetti apicali");
- 2) a tutti gli altri Destinatari: soci lavoratori, soci, lavoratori.

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- rilevanza degli obblighi violati;
- gravità dei pericoli creati;
- entità del danno eventualmente creato alla Cooperativa dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti richiami disciplinari nell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista. Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare a prescindere dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

PICTOR SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

Sede in VIA LUIGI MENARINI 42 - 40054 BUDRIO (BO)

Iscritta il 29/03/2005 all'Albo Società Cooperative al nr. A129526

Sezione: Cooperative a Mutualità Prevalente di diritto – Categoria: Cooperative di Produzione e Lavoro

Il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori
(ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii.)

ART. 2 – SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

2.1. PROCEDURA

Per i rapporti di lavoro subordinato il sistema sanzionatorio–disciplinare, costituente parte integrante del presente Modello, ai sensi dell'art. 2106 c.c. integra, per quanto non espressamente previsto e limitatamente alle fattispecie ivi contemplate, il CCNL applicato ai soci e al personale dipendente.

Le sanzioni disciplinari ai soci lavoratori e lavoratori subordinati dovranno essere irrogate nel rispetto dell'art. 7 della L. 30.05.1970, n. 300 (d'ora innanzi, per brevità, "Statuto dei Lavoratori") e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

In particolare, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità delle violazioni e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante alla Società e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello e ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata unicamente la sanzione più grave.

2.2. VIOLAZIONI

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii., ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni disciplinari in argomento si applicano nei confronti di quadri e impiegati alle dipendenze della Cooperativa che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

PICTOR SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

Sede in VIA LUIGI MENARINI 42 - 40054 BUDRIO (BO)

Iscritta il 29/03/2005 all'Albo Società Cooperative al nr. A129526

Sezione: Cooperative a Mutualità Prevalente di diritto – Categoria: Cooperative di Produzione e Lavoro

Il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori
(ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii.)

- mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della Legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- omessa vigilanza in qualità di responsabile gerarchico sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato.

2.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOCI LAVORATORI E DIPENDENTI

Il mancato rispetto delle suddette violazioni è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

1. richiamo inflitto verbalmente: sarà irrogata la sanzione del biasimo verbale nei casi di violazione colposa delle procedure e prescrizioni del Modello e/o per errori procedurali dovuti a negligenza dei lavoratori non aventi rilevanza esterna.
2. ammonizione scritta: verrà irrogata la sanzione del biasimo scritto nelle ipotesi di:
 - a) recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni del Modello;
 - b) errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna;
3. multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base parametrica, così come individuata dall'art. 42 del CCNL approvato. Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni di cui alla lett. b) che precede, la sanzione della multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello; quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

PICTOR SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

Sede in VIA LUIGI MENARINI 42 - 40054 BUDRIO (BO)

Iscritta il 29/03/2005 all'Albo Società Cooperative al nr. A129526

Sezione: Cooperative a Mutualità Prevalente di diritto – Categoria: Cooperative di Produzione e Lavoro

Il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori

(ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii.)

- l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o ai diretti superiori gerarchici o funzionale;
- la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano un procedimento di cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione.

4. sospensione della retribuzione e dai servizi fino ad un massimo di 10 giorni. Sarà irrogata tale sanzione, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di gravi violazioni di procedure e prescrizioni tali da esporre la Società a responsabilità. A titolo esemplificativo ma non esaustivo si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti prodotti alla Pubblica Amministrazione;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- false ed infondate segnalazioni relative a violazione del Modello, del Codice Etico e del Codice del Comportamento.

5. licenziamento con preavviso e T.F.R. Sarà irrogata tale sanzione nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree/attività a rischio reato individuate nella parte speciale del Modello.

6. licenziamento senza preavviso e T.F.R. Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa. Sarà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (c.d. giusta causa), quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

PICTOR SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

Sede in VIA LUIGI MENARINI 42 - 40054 BUDRIO (BO)

Iscritta il 29/03/2005 all'Albo Società Cooperative al nr. A129526

Sezione: Cooperative a Mutualità Prevalente di diritto – Categoria: Cooperative di Produzione e Lavoro

Il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori

(ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii.)

- violazione di procedure e prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii., tale da far venire meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse. Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente paragrafo la Società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato. Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare sin dalla fase istruttoria.

2.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili, tenuto conto della gravità della violazione, le misure più idonee in conformità a quanto previsto dall'art. 7 Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicato.

In particolare, ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett.b) e 7 del D.Lgs. n. 231/2001 e, limitatamente a tali norme, nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della Legge n. 300/1970, le sanzioni indicate nel presente paragrafo si applicano nei confronti dei dirigenti che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della Legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- b) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il

PICTOR SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

Sede in VIA LUIGI MENARINI 42 - 40054 BUDRIO (BO)

Iscritta il 29/03/2005 all'Albo Società Cooperative al nr. A129526

Sezione: Cooperative a Mutualità Prevalente di diritto – Categoria: Cooperative di Produzione e Lavoro

Il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori

(ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii.)

controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;

- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento;
- d) inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- e) omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di responsabile gerarchico, sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato. Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni indicate nel presente paragrafo lettere da a) a e), a seconda della gravità dell'infrazione e in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà giustificare il licenziamento con preavviso (c.d. giustificatezza) e, nei casi più gravi, il licenziamento senza preavviso (c.d. giusta causa) del dirigente da comminarsi ai sensi delle disposizioni di Legge e del Contratto Collettivo applicato.

Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

2.5 MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI

La violazione del Modello da parte di Amministratori della Società va denunciata senza indugio all'Organismo di Vigilanza dalla persona che la rileva. Nel caso in cui la denuncia non si rilevi manifestatamente infondata, l'ODV ne informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione che provvede ad investire della questione gli organi da essi presieduti. Si applica l'art. 2393 c.c. (azione di responsabilità).

2.6 MISURE NEI CONFRONTI DI ALTRI SOGGETTI (COLLABORATORI ESTERNI, SOCI DI SOCIETA' PARTECIPATE, FORNITORI, PARTNERS, ECC.)

La violazione del Modello da parte di collaboratori esterni alla Società e di Fornitori di beni e servizi è causa di risoluzione del contratto. Tale circostanza è esplicitamente contenuta in ciascun contratto in cui la Società sia parte.

Reg. Imp. 01554711208
Rea 345681

PICTOR SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

Sede in VIA LUIGI MENARINI 42 - 40054 BUDRIO (BO)

Iscritta il 29/03/2005 all'Albo Società Cooperative al nr. A129526

Sezione: Cooperative a Mutualità Prevalente di diritto – Categoria: Cooperative di Produzione e Lavoro

Il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori

(ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii.)

La violazione va denunciata senza indugio al Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società da chi la rileva. Se la denuncia è fondata il Presidente del Consiglio di Amministrazione dispone l'immediata risoluzione del contratto e ne dà notizia all'ODV;

il Presidente del Consiglio di Amministrazione dà ugualmente notizia all'ODV dei casi in cui non proceda a risolvere il contratto perché ritiene non fondata la denuncia o perché la risoluzione sarebbe di grave danno per la Società. La risoluzione del contratto comporta l'accertamento dei danni che la Società abbia eventualmente subito e la conseguente azione di risarcimento.