



ASSOCIAZIONE  
DON GIUSEPPE  
GIRELLI

ASSOCIAZIONE DON GIUSEPPE GIRELLI  
CASA SAN GIUSEPPE SESTA OPERA IMPRESA SOCIALE ONLUS

**SISTEMA DISCIPLINARE  
e SANZIONATORIO  
All.to b) – MOG 231**

REV. 00.00

Marzo 2022

pag. 1 di 11

**SISTEMA DICIPLINARE  
E  
SANZIONATORIO**

*La presente versione del Sistema Disciplinare e Sanzionatorio, parte integrante del MOG 231, è stata approvata con delibera del Consiglio Direttivo dell'Associazione Don Giuseppe Girelli Casa San Giuseppe Sesta Opera Impresa Sociale ONLUS nella seduta del \_\_\_\_\_*



ASSOCIAZIONE  
DON GIUSEPPE  
GIRELLI

ASSOCIAZIONE DON GIUSEPPE GIRELLI  
CASA SAN GIUSEPPE SESTA OPERA IMPRESA SOCIALE ONLUS

**SISTEMA DISCIPLINARE  
e SANZIONATORIO  
All.to b) – MOG 231**


REV. 00.00

Marzo 2022

pag. 2 di 11

## Sommario

1. OBIETTIVI E PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO .....	3
2. SOGGETTI DESTINATARI.....	3
3. CONDOTTE RILEVANTI .....	4
4. SANZIONI.....	4
4.1. Sanzioni verso i collaboratori.....	4
4.2. Sanzioni verso Amministratori e componenti degli Organi di controllo.....	5
4.3. Sanzioni verso dirigenti e figure responsabili .....	5
4.4. Sanzioni applicabili ai lavoratori dipendenti .....	5
4.5. Sanzioni verso volontari e lavortatori distaccati .....	7
4.6. Sanzioni verso collaboratori, consulenti, fornitori e partner .....	7
4.7. Sanzioni verso chi ostacola segnalazioni interne riservate.....	7
4.8. Sanzioni verso chi effettua segnalazioni interne infondate.....	8
4.9. Sanzioni verso i componenti dell'Organo di Vigilanza.....	8
5. CRITERI DI COMMISURZIONE DELLE SANZIONI! .....	8
6. PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI .....	8
6.1. Segnalazioni.....	8
6.2. Fase istruttoria.....	9
6.3. Accertamento dell'infrazione ed irrogazione della sanzione .....	9
6.4. Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti .....	10
6.5. Irrogazione delle sanzioni nei confronti di Amministratori e Organo di controllo.....	10
6.6. Irrogazione delle sanzioni nei confronti degli altri Destinatari .....	10
7. DIFFUSIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO .....	10
8. VALIDITA' DEL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	11

 <p>ASSOCIAZIONE DON GIUSEPPE GIRELLI</p> <p>ASSOCIAZIONE DON GIUSEPPE GIRELLI CASA SAN GIUSEPPE SESTA OPERA IMPRESA SOCIALE ONLUS</p>	<p><b>SISTEMA DISCIPLINARE e SANZIONATORIO</b> <b>All.to b) – MOG 231</b></p>	REV. 00.00
		Marzo 2022
		pag. 3 di 11

## 1. OBIETTIVI E PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Il presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio viene adottato dall'Impresa con l'obiettivo di:

- a. garantire la piena attuazione del Modello Organizzativo adottato e prevenirne eventuali violazioni,
- b. promuovere il rispetto delle indicazioni stabilite dal Codice di Etico e di Comportamento;
- c. sanzionare eventuali condotte inadempienti;
- d. favorire l'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza,

quale requisito essenziale per l'effettività del Modello Organizzativo, di cui costituisce parte integrante, ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente, in ossequio a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 - art. 6, secondo comma, lettera e) e art. 7, quarto comma, lettera b).

Violare i principi ed i precetti fissati nel Codice Etico e nel Modello 231 significa compromettere il rapporto fiduciario con l'Impresa. Per tale ragione, qualunque condotta illecita sarà perseguita incisivamente, con tempestività ed immediatezza, secondo quanto previsto dal presente Sistema Disciplinare, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale degli stessi e dell'instaurazione di un procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da sanzionare rientri nelle fattispecie di reato presupposto disciplinate dal D.Lgs. 231/01.


Le regole contenute nel presente Documento integrano, senza sostituirle, le norme vigenti, le disposizioni del codice civile, segnatamente a quanto prescritto agli artt. 2103, 2106, 2118 e 2119, i precetti della L. 300/1070 (Statuto dei Lavoratori) e le clausole del CCNL dell'Unione Nazionale Istituzioni e Iniziative di Assistenza Sociale (UNEBA) applicato in tema di sanzioni disciplinari.

Nel rispetto del principio di democraticità, le previsioni contenute nel presente documento non precludono la facoltà di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione od opposizione avverso il provvedimento disciplinare, riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali con cui il Sistema Disciplinare adottato dall'Impresa si integra.

## 2. SOGGETTI DESTINATARI

Il presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio è rivolto a tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Casa Don Girelli (complessivamente denominati "Destinatari") tenuti al rispetto dei principi/precetti contenuti nel Modello 231 e nel presente Codice Etico e, quindi:

- soggetti in posizione "apicale", ovvero coloro che rappresentano l'Impresa e che svolgono incarichi di amministrazione, nonché gli eventuali Responsabili di Funzione/Area dotati di autonomia finanziaria e funzionale e quindi organi di amministrazione e direzione (membri del CD) e le altre Figure responsabili della gestione di Casa Don Girelli e/o delle sue attività operative (Direttore generale, Responsabili di Direzioni, Funzioni e Servizi aziendali);
- Organi di controllo e Organo di Vigilanza 231;
- Dipendenti e Collaboratori con o senza vincolo di subordinazione, compresi i lavoratori in regime di distacco e, in generale, tutti coloro che sono legati all'Impresa da un rapporto di lavoro, indipendentemente dal contratto applicato e dalla qualifica o livello di inquadramento aziendale;
- Consulenti esterni (revisori, intermediari, agenti, professionisti, etc.);
- Fornitori e Partner istituzionali o commerciali;
- soggetti assistiti dall'Ente e loro famigliari,
- Personale di altri enti con i quali vi siano attività in comune o tra loro coordinate, anche temporaneamente (contratti di rete, raggruppamenti temporanei etc.);
- e, più in generale, a tutti i terzi che operano per conto e/o per nome dell'Impresa e che con questa abbiano rapporti di qualsiasi natura.

 <p>ASSOCIAZIONE DON GIUSEPPE GIRELLI</p> <p>ASSOCIAZIONE DON GIUSEPPE GIRELLI CASA SAN GIUSEPPE SESTA OPERA IMPRESA SOCIALE ONLUS</p>	<p><b>SISTEMA DISCIPLINARE e SANZIONATORIO</b></p> <p><b>All.to b) – MOG 231</b></p>	REV. 00.00
		Marzo 2022
		pag. 4 di 11

L'importanza di estendere le prescrizioni disciplinari e sanzionatorie anche a soggetti terzi, deriva dal fatto che è possibile ricondurre la responsabilità di reato verso l'Impresa qualora l'attività dei terzi sia destinata a riversare i suoi effetti nella sfera giuridica dell'Impresa stessa, anche a mezzo di attività compiute nel suo "interesse" o a suo "vantaggio", come prescritto dal D.Lgs. 231/2001.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

### 3. CONDOTTE RILEVANTI

Costituiscono comportamenti sanzionabili ai sensi del presente Documento tutte le condotte, commissive od omissive, anche colpose, idonee a ledere l'efficacia del Modello 231 quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 e quindi, per tutti i destinatari:

- a. il mancato rispetto delle prescrizioni, protocolli, misure e principi previsti nel Modello 231;
- b. il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e di Comportamento;
- c. il mancato rispetto del Regolamento dell'OdV;
- d. la mancata segnalazione di condotte illecite,
- e. false ed infondate segnalazioni relative a violazione del Modello, del Codice Etico e del Codice di Comportamento.

Inoltre, per coloro che hanno responsabilità di amministrazione, direzione e coordinamento nell'ambito delle attività organizzative, costituisce comportamento inadempiente, altresì:

- f. la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo interno poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documenti, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alle documentazioni ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- g. l'adozione di comportamenti non conformi all'incarico o al ruolo ricoperto;
- h. il mancato rispetto degli obblighi di informazione verso i superiori gerarchici o l'Organismo di Vigilanza;
- i. l'omessa supervisione, controllo e vigilanza dei propri sottoposti nell'ambito delle aree a rischio reato, in qualità di responsabile gerarchico, sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello 231, o delle prescrizioni del Codice Etico e di Comportamento;
- j. l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti prodotti per la Pubblica Amministrazione.

### 4. SANZIONI


Vengono previste diverse tipologie di sanzioni in ragione della funzione, del ruolo giuridico e del grado di responsabilità di ciascuna categoria di interessato, come meglio specificato di seguito.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tali violazioni derivino danni all'Impresa.

#### 4.1. Sanzioni verso i collaboratori

Nei confronti del collaboratore che abbia commesso violazioni, sono adottate le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Sociale tra cui, a titolo esemplificativo, in misura proporzionale alla gravità dell'infrazione commessa:

- a. ammonimento verbale
- b. ammonimento scritto
- c. esclusione.

 <p>ASSOCIAZIONE DON GIUSEPPE GIRELLI</p> <p>ASSOCIAZIONE DON GIUSEPPE GIRELLI CASA SAN GIUSEPPE SESTA OPERA IMPRESA SOCIALE ONLUS</p>	<p><b>SISTEMA DISCIPLINARE e SANZIONATORIO</b></p> <p><b>All.to b) – MOG 231</b></p>	REV. 00.00
		Marzo 2022
		pag. 5 di 11

Rimane fermo quanto prescritto nelle apposite sezioni con riferimento alle condotte illecite commesse dagli amministratori o dall'organo di controllo.

Le violazioni commesse dal lavoratore sono sanzionate tenuto conto della natura del rapporto lavorativo instaurato (subordinato, autonomo o altra forma di collaborazione non occasionale), come previsto dalle apposite sezioni ove compatibili.

#### 4.2. Sanzioni verso Amministratori e componenti degli Organi di controllo

In caso di violazioni commesse da un membro del CD, dal suo Presidente o dall'Organo di Controllo, vengono assunte le iniziative più opportune ed adeguate in coerenza con la gravità della violazione e nel rispetto delle normative vigenti e dello Statuto societario, tra cui la sospensione o la revoca del mandato.

In caso di violazione da parte dell'intero CD le decisioni sono adottate in sede di Assemblea dei Soci.

#### 4.3. Sanzioni verso dirigenti e figure responsabili

Nel caso in cui le violazioni siano commesse da figure diverse dagli amministratori, ma con ruoli di responsabilità apicale (dirigenti e responsabili d'area), le sanzioni applicabili sono le stesse previste per i dipendenti (dettagliate nelle sezioni pertinenti), tenuto conto del vincolo lavorativo in essere al momento della condotta.

Agli amministratori, dirigenti e responsabili che abbiano subito provvedimenti disciplinari viene revocata l'eventuale delega o procura conferita.

Il mancato rispetto delle procedure e delle prescrizioni indicate nel presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio, a seconda della gravità dell'infrazione ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro con le figure apicali, potrà giustificare il licenziamento con preavviso (c.d. giustificatazza) e, nei casi più gravi, il licenziamento senza preavviso (c.d. giusta causa) da comminarsi ai sensi delle disposizioni di Legge e del Contratto Collettivo di Lavoro applicato.

La condotta che sia tale da compromettere irrimediabilmente la natura fiduciaria del rapporto di lavoro subordinato, viene sanzionata con il licenziamento senza preavviso.

#### 4.4. Sanzioni applicabili ai lavoratori dipendenti

I comportamenti assunti in violazione delle regole comportamentali dedotte nel Codice Etico e nel Modello231 sono da intendersi come illeciti disciplinari.

Le sanzioni applicabili, nel rispetto di quanto indicato dall'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e ss.mm.ii, sono quelle previste dal CCNL applicato (UNEBA), dai contratti integrativi aziendali e dal regolamento interno. A titolo esemplificativo i provvedimenti potranno essere così costituiti:



ASSOCIAZIONE  
DON GIUSEPPE  
GIRELLI

ASSOCIAZIONE DON GIUSEPPE GIRELLI  
CASA SAN GIUSEPPE SESTA OPERA IMPRESA SOCIALE ONLUS


**SISTEMA DISCIPLINARE  
e SANZIONATORIO  
All.to b) – MOG 231**

REV. 00.00

Marzo 2022

pag. 6 di 11

PROVVEDIMENTO	VIOLAZIONE
<b>richiamo verbale</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- violazione di lieve entità delle procedure e prescrizioni del Modello 231 o del Codice Etico e di Comportamento;</li><li>- errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore non avente rilevanza esterna;</li><li>- tolleranza di irregolarità di servizi da parte di altri lavoratori.</li></ul>
<b>richiamo scritto</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- mancanze punibili con il richiamo verbale ma che, per conseguenze specifiche o recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (ad esempio, violazione reiterata delle prescrizioni del Modello 231 e del Codice Etico e di Comportamento o adozione ripetuta di una condotta non conforme);</li><li>- ripetuta, omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti o di figura gerarchicamente sovraordinata, di irregolarità lievi commesse da altri dipendenti.</li></ul>
<b>multa</b> (ai sensi del CCNL in vigore al momento del fatto)	<ul style="list-style-type: none"><li>- recidiva i comportamenti per i quali è prevista l'applicazione del richiamo scritto;</li><li>- violazione delle disposizioni del Modello 231 e del Codice Etico e di Comportamento, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di reato;</li><li>- tolleranza o non segnalazione di irregolarità non gravi commesse da altri lavoratori, nel caso in cui sia in posizione sovraordinata rispetto ad essi o ricopra il ruolo di preposto, come definito all'art. 1, lettera e) del D.Lgs. 81/2008;</li><li>- false ed infondate segnalazioni relative a violazione del Modello 231 o del Codice Etico e di Comportamento.</li></ul>
<b>sospensione dal lavoro (e dalla retribuzione, ove prescritto)</b> (ai sensi del CCNL in vigore al momento del fatto)	<ul style="list-style-type: none"><li>- recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa;</li><li>- violazione, anche se non ripetuta, delle disposizioni del Modello 231 e del Codice Etico e di Comportamento, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di reato, con danno alla Cooperativa o esposizione ad una situazione di pericolo per l'integrità e la conservazione del suo patrimonio;</li><li>- tolleranza o non segnalazione di gravi irregolarità commesse da altri lavoratori tali da esporre la propria Cooperativa ad una situazione di rischio da parte di soggetti in posizione sovraordinata rispetto ad altri lavoratori, o con ruolo di Preposto ai sensi del D.Lgs. 81/2008.</li></ul>
<b>licenziamento per giustificato motivo oggettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- volontaria adozione di comportamenti palesemente in violazione alle disposizioni del Modello 231 e del Codice Etico e di Comportamento che possono determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione a carico della Cooperativa delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/01;</li><li>- adozione di comportamenti che possono comportare grave danno patrimoniale e di immagine per la Cooperativa.</li></ul>
<b>licenziamento per giusta causa</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001, tale da far venire meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;</li><li>- in tutti i casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro.</li></ul>

 <p>ASSOCIAZIONE DON GIUSEPPE GIRELLI</p> <p>ASSOCIAZIONE DON GIUSEPPE GIRELLI CASA SAN GIUSEPPE SESTA OPERA IMPRESA SOCIALE ONLUS</p>	<p><b>SISTEMA DISCIPLINARE e SANZIONATORIO</b></p> <p><b>All.to b) – MOG 231</b></p>	REV. 00.00
		Marzo 2022
		pag. 7 di 11

*L'esclusione del lavoratore, deliberata nel rispetto delle previsioni statutarie ed in conformità con le norme civilistiche comporta l'estinzione del rapporto di lavoro.*

Le condotte che possono determinare l'adozione di tale provvedimento possono essere di diversa entità:

- **Lieve:** la mancanza di importanza trascurabile, che non comporta conseguenze dirette all'Impresa;
- **Non Grave:** di importanza non trascurabile, ma che non provoca conseguenze dirette e irreparabili all'Impresa;
- **Grave:** di importanza notevole, che provoca conseguenze determinati, dirette ed irreparabili all'Impresa.

#### 4.5. Sanzioni verso volontari e lavoratori distaccati

Le sanzioni applicabili in caso di violazione commessa da parte di volontari o lavoratori distaccati operanti in attività o servizi dell'Impresa, a seconda della gravità della violazione, sono le seguenti:

- *richiamo verbale;*
- *richiamo scritto;*
- *risoluzione della collaborazione in essere con l'Impresa.*

#### 4.6. Sanzioni verso collaboratori, consulenti, partner e fornitori

Nella predisposizione e nell'aggiornamento delle lettere di incarico o, più in generale, degli accordi che disciplinano il rapporto contrattuale tra l'Impresa e:

- soggetti che collaborano professionalmente con la stessa;
- consulenti e fornitori di beni o servizi;
- partner nella realizzazione di progetti, iniziative o servizi,

vengono inserite clausole idonee all'osservanza delle disposizioni del Modello 231 e del Codice Etico e di Comportamento, sottolineandone il valore vincolante e le conseguenze disciplinari in caso di comportamenti inadempienti.

L'Organismo di Vigilanza verifica che la modulistica contrattuale predisposta dall'Impresa riporti tali clausole e che esse vengano rispettate.


Ogni comportamento in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e dal Codice Etico, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. n. 231/2001, può determinare, a seconda della gravità della condotta:

- la sospensione del rapporto contrattuale e delle attività conseguenti;
- l'applicazione di eventuali penali;
- la risoluzione del contratto e, per i dipendenti, l'esclusione dall'Impresa.

#### 4.7. Sanzioni verso chi ostacola segnalazioni interne riservate

Chiunque ostacoli, in qualunque modo, la possibilità di effettuare segnalazioni, non rispetti la riservatezza dell'identità del segnalante, o metta in atto nei suoi confronti comportamenti ritorsivi o discriminatori (quali mutamenti di mansioni, demansionamento o licenziamento) o, comunque, non lo tuteli da ritorsioni o discriminazioni, è sanzionato secondo quanto previsto dal presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio nonché dalle norme e regolamenti applicati, in vigore, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 della L. 300 del 1970, per quanti sono legati all'Impresa da un vincolo di subordinazione.

Le sanzioni sono le medesime previste in ragione del ruolo e del vincolo che lega il soggetto all'Impresa, tenuto conto della gravità del fatto, del ruolo gerarchico rispetto al segnalante e della posizione all'interno dell'organizzazione aziendale.

 <p>ASSOCIAZIONE DON GIUSEPPE GIRELLI</p> <p>ASSOCIAZIONE DON GIUSEPPE GIRELLI CASA SAN GIUSEPPE SESTA OPERA IMPRESA SOCIALE ONLUS</p>	<p><b>SISTEMA DISCIPLINARE e SANZIONATORIO</b> <b>All.to b) – MOG 231</b></p>	REV. 00.00
		Marzo 2022
		pag. 8 di 11

#### 4.8. Sanzioni verso chi effettua segnalazioni interne infondate

Le medesime modalità disciplinari e sanzioni indicate al punto precedente punto sono adottate nei confronti di coloro che dovessero effettuare, con dolo o colpa grave, segnalazioni che dovessero rivelarsi infondate.

#### 4.9. Sanzioni verso i componenti dell'Organo di Vigilanza

L'accordo contrattuale sottoscritto con l'OdV prevede apposite clausole idonee all'osservanza delle disposizioni del Modello 231 e del Codice Etico e di Comportamento, che ne evidenziano il valore vincolante e le conseguenze disciplinari in caso di comportamenti inadempienti.

Ad ogni modo, l'osservanza dei precetti e dei valori contenuti nei citati documenti costituisce elemento imprescindibile per l'assunzione dell'incarico ed il suo mantenimento.

Le violazioni commesse dall'OdV comportano l'adozione dei provvedimenti più opportuni a tutela dell'Ente.

L'accertato comportamento negligente e/o l'imperizia da parte dei componenti dell'OdV che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, rispetto e aggiornamento del Modello 231 o dei suoi allegati, può comportare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

### 5. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

Le violazioni vengono sanzionate nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione in ragione della tipologia di condotta contestata, tenuto conto di tutti gli elementi e/o circostanze ad esse inerenti.

Le sanzioni saranno applicate secondo modalità graduate in un ordine crescente di gravità, tenuto conto dei seguenti criteri:

- posizione funzionale, mansioni e responsabilità del soggetto che ha commesso la violazione;
- presenza e intensità dell'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento;
- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per l'Impresa e per tutti i dipendenti e portatori di interessi;
- prevedibilità e consapevolezza delle conseguenze e degli effetti prodotti;
- comportamento complessivo della persona che ha commesso la violazione;
- sussistenza di precedenti procedimenti disciplinari anche con riguardo a condotte diverse da quella da sanzionare;
- tempi e modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare;
- disposizioni applicabili per legge, in relazione alla tipologia del rapporto in essere con l'impresa.

La condotta reiterata (c.d. "recidiva") costituisce aggravante del comportamento e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.


L'applicazione del Sistema Disciplinare viene monitorata dall'OdV.

### 6. PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

#### 6.1. Segnalazioni

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti che possano integrare condotte inadempienti in violazione dei precetti e delle procedure contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico e di Comportamento e, comunque, che possano comportare la commissione di un reato che può avere effetti negativi anche nei confronti dell'Impresa, ha l'obbligo della segnalazione.



 <p>ASSOCIAZIONE DON GIUSEPPE GIRELLI</p> <p>ASSOCIAZIONE DON GIUSEPPE GIRELLI CASA SAN GIUSEPPE SESTA OPERA IMPRESA SOCIALE ONLUS</p>	<p><b>SISTEMA DISCIPLINARE e SANZIONATORIO</b></p> <p><b>All.to b) – MOG 231</b></p>	REV. 00.00
		Marzo 2022
		pag. 9 di 11

L'inosservanza di tale disposizione costituisce grave inadempimento, sanzionabile ai sensi del presente Sistema Disciplinare.

Le segnalazioni vengono fatte al diretto superiore o, in alternativa, ad un componente del CD, al Direttore Generale o dell'OdV, utilizzando i dati di contatto resi disponibili attraverso gli avvisi affissi e le comunicazioni pubblicate sul sito aziendale.

L'Impresa si impegna a garantire la massima riservatezza e anonimato ai soggetti segnalanti e per tale ragione, in linea di massima, non vengono accettate segnalazioni anonime.

Eventuali segnalazioni anonime (ossia che impediscono di identificarne l'autore) saranno prese in considerazione solo se relative a fatti di particolare gravità e che risultino sufficientemente dettagliate e circostanziate.

L'Impresa ripudia le mere delazioni, rispetto alle quali si riserva di agire a difesa dei propri interessi sostenendo la trasparenza e la correttezza dei rapporti interpersonali e professionali al proprio interno.

## 6.2. Fase istruttoria

L'accertamento dell'infrazione è di competenza dell'OdV, che procede con l'apertura della fase istruttoria volta a verificare la veridicità e fondatezza delle violazioni rilevate, direttamente durante l'attività di vigilanza, o segnalate da terzi.

L'OdV prende in esame tutte le segnalazioni ai fine di verificarne la fondatezza.

Nella fase istruttoria, l'OdV può richiedere informazioni, documenti e dati alle varie funzioni aziendali.

Esaurita l'attività di verifica e controllo, l'OdV trasmette al Presidente del CD o alla Direzione le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione, alle cause della stessa ed alle eventuali necessità di interventi correttivi al Modello 231 o al Codice Etico e di Comportamento.

La relazione dell'OdV contiene:

- la descrizione della condotta contestata,
- l'indicazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.


In caso di accertata violazione, l'Organismo di Vigilanza può richiedere l'applicazione di eventuali sanzioni ritenute necessarie al Presidente del CD ed alla direzione aziendale informandone, altresì, l'Organo di controllo.

## 6.3. Accertamento dell'infrazione ed irrogazione della sanzione

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, viene, necessariamente, mantenuta la distinzione tra soggetto legati all'Organizzazione da un rapporto di lavoro subordinato ed altre categorie di soggetti.

L'Organo Amministrativo e la competente funzione aziendale approvano i provvedimenti da adottare, anche a carattere sanzionatorio secondo le normative in vigore, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza a cui spetta verificare l'esecuzione della sanzione.

Qualora non venga comminata la sanzione proposta dall'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo ne dà adeguata motivazione all'Organismo stesso ed all'Organo di controllo.

 <p>ASSOCIAZIONE DON GIUSEPPE GIRELLI</p> <p>ASSOCIAZIONE DON GIUSEPPE GIRELLI CASA SAN GIUSEPPE SESTA OPERA IMPRESA SOCIALE ONLUS</p>	<p><b>SISTEMA DISCIPLINARE e SANZIONATORIO</b></p> <p><b>All.to b) – MOG 231</b></p>	REV. 00.00
		Marzo 2022
		pag. 10 di 11

#### 6.4. Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti

Quando viene riscontrata una violazione da parte di un lavoratore con vincolo di subordinazione, la procedura di accertamento dell'illecito viene espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dal CCNL dell'UNEBA applicato.

La sanzione del richiamo verbale viene inflitta tempestivamente, da parte della figura competente, gerarchicamente superiore.

Qualora debba essere adottata una sanzione diversa l'Impresa, tramite la funzione competente, notifica tempestivamente (e comunque nei termini fissati dal CCNL di settore) al dipendente interessato la violazione contestata a mezzo comunicazione scritta contenente puntuale descrizione del fatto addebitato e avviso della facoltà di formulare deduzioni scritte difensive, nei termini indicati nel CCNL applicato.

Successivamente, previa audizione del dipendente che ne abbia fatto espressamente richiesta, l'Impresa comunica il provvedimento sanzionatorio con le modalità e nei termini indicati dal CCNL applicato, al quale viene fatto espresso rinvio.

La funzione dirigenziale competente provvede in merito all'applicazione della sanzione, nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva, relazionando l'OdV in merito al procedimento ed al suo esito.

#### 6.5. Irrogazione delle sanzioni nei confronti di Amministratori e Organo di controllo

In caso di violazione del Modello da parte di un singolo Amministratore, l'Organismo di Vigilanza ne informa gli altri componenti dell'Organo Amministrativo e il Revisore Unico o il Collegio Sindacale, ove costituito, i quali, valutata la segnalazione in un'apposita adunanza da convocarsi nel più breve tempo possibile, alla quale può partecipare l'OdV, assumono le opportune iniziative, avendo come riferimento la vigente normativa nonché lo Statuto Sociale.

#### 6.6. Irrogazione delle sanzioni nei confronti degli altri Destinatari

Con riferimento alle violazioni commesse da altri soggetti legati all'Impresa da un rapporto contrattuale senza vincolo di subordinazione, il procedimento viene gestito dalla Direzione (o direttamente dal Presidente del CdA appositamente riunito), con l'eventuale supporto dell'OdV anche, ove previsto, previa convocazione dell'Assemblea dei Soci, chiamata a determinare la sanzione ritenuta applicabile, secondo le procedure stabilite dalle leggi e dai regolamenti in vigore.


Dell'apertura del procedimento viene data tempestiva comunicazione scritta all'interessato, con facoltà per lo stesso di rendere le proprie argomentazioni difensive, sia verbali che scritte, prima che venga adottato il provvedimento sanzionatorio.

L'Organo Amministrativo cura e verifica l'applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, con l'obbligo, altresì, di relazionare l'OdV in merito al procedimento ed al suo esito.

### 7. DIFFUSIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con l'Impresa (c.d. "Destinatari") devono rispettare i precetti declinati nel Modello 231 e nel Codice Etico di Comportamento e la loro violazione sarà sanzionata sulla base del presente Sistema Disciplinare.

Al fine di evidenziare la valenza disciplinare e vincolante dei citati documenti, l'Impresa provvede a diffonderne il contenuto, informando i Destinatari delle sanzioni previste in caso di commissione di condotte illecite e delle relative modalità e procedure di irrogazione, come indicate nel presente Documento, di cui copia

 <p>ASSOCIAZIONE DON GIUSEPPE GIRELLI</p> <p>ASSOCIAZIONE DON GIUSEPPE GIRELLI CASA SAN GIUSEPPE SESTA OPERA IMPRESA SOCIALE ONLUS</p>	<p><b>SISTEMA DISCIPLINARE e SANZIONATORIO</b></p> <p><b>All.to b) – MOG 231</b></p>	REV. 00.00
		Marzo 2022
		pag. 11 di 11

viene messa a disposizione di tutti i Destinatari, che potranno, altresì, visionarne il testo reso disponibile sul sito dell'Impresa e nella intranet aziendale e, in ogni caso, mediante strumenti di comunicazione appropriati ed idonei a garantirne la diffusione.

#### **8. VALIDITA' DEL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

Il presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio entra in vigore alla data della sua approvazione deliberata dal CCD ed ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione che possa emergere dalle attività di riesame periodico.

Qualunque sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata dal CD previo parere vincolante dell'OdV.