

CODICE SANZIONATORIO

ALLEGATO A DEL CODICE ETICO

Indice degli Articoli

<u>1</u>	<u>CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO – CCNL</u>	<u>2</u>
	ART. 42 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	2
<u>2</u>	<u>REGOLAMENTO INTERNO</u>	<u>5</u>
	ARTICOLO 47 – GENERALITÀ	5
	ARTICOLO 48 - PROCEDURE PER L'APPLICAZIONE	5
	ALLEGATO B AL REGOLAMENTO INTERNO	6
<u>3</u>	<u>STATUTO DUEMILAUNO AGENZIA SOCIALE</u>	<u>7</u>
	ARTICOLO 19 – ESCLUSIONE	7
	ARTICOLO 47 - CLAUSOLA ARBITRALE	7
<u>4</u>	<u>CODICE ETICO</u>	<u>8</u>
	4.4 SISTEMA SANZIONATORIO	8

1 Contratto Collettivo Nazionale di lavoro – CCNL

Art. 42 Provvedimenti disciplinari

Indicazione dei provvedimenti disciplinari.

In conformità all'art. 7 della legge n. 300/70 le mancanze della lavoratrice e del lavoratore possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'azienda:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione; -
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
- licenziamento.

Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari.

L'azienda non potrà applicare nei confronti della lavoratrice e del lavoratore alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice e il lavoratore potranno presentare le loro giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove l'azienda non abbia ritenuto valide le giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore o in assenza di giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.

Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 10 giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.

Ferma restando la facoltà di adire all'autorità giudiziaria la lavoratrice o il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi anche per mezzo della O.S. alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la direzione provinciale del Lavoro competente, di un Collegio di Conciliazione e di Arbitrato, composto da 1 rappresentante di ciascuna delle parti e da un 3° membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della direzione provinciale del lavoro competente.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora l'azienda cooperativa non provveda entro 10 giorni dall'invito della direzione provinciale del lavoro competente a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di 2 anni.

Nel caso di persone svantaggiate le norme e i provvedimenti disciplinari dovranno essere individualmente armonizzati con i programmi personalizzati di risocializzazione.

Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari.

A) Rimprovero verbale.

Nel caso di infrazioni di lieve entità alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.

B) Rimprovero scritto.

E' un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo 3 rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice e il lavoratore se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a 1 giorno.

C) Multa.

Vi si incorre per:

- inosservanza dell'orario di lavoro;
- assenza non giustificata non superiore a 1 giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;
- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
- mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.

Eccezione fatta per il punto 5. la recidiva per 2 volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino a un massimo di 4 giorni.

D) Sospensione.

Vi si incorre per:

- inosservanza ripetuta per oltre 3 volte dell'orario di lavoro;
- assenza arbitraria di durata superiore a 1 giorno e non superiore a 3;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento;
- insubordinazione verso i superiori;
- irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;

- assunzione di un contegno scorretto e offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;

- rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite

La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritti può fare incorrere la lavoratrice e il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).

E) Licenziamento.

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

- assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;

- assenze ingiustificate, ripetute 3 volte in 1 anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;

- abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;

- inosservanza delle norme mediche per malattia;

- grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto; - danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;

- litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;

- furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti; - esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;

- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;

- azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;

- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

L'elencazione di cui alle lett. a), b), c), d), e), non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.

2 Regolamento interno

Articolo 47 – Generalità

- 1 Ciascun Socio della Cooperativa condivide in maniera paritetica assieme agli altri Soci i rischi ed i risultati ottenuti dall'impresa con la collaborazione di tutti e tramite la gestione associata dell'azienda. Allo scopo di tutelare l'interesse comune della Società, e quindi di ogni singolo Socio, l'Assemblea approva le seguenti norme disciplinari, intendendo con ciò garantire la piena responsabilizzazione di ogni partecipante all'attività sociale e la massima chiarezza sull'equità dei rapporti, dei diritti e dei doveri.
- 2 L'osservanza delle norme generali e specifiche e dei principi contenuti nel Codice Etico ed a quanto stabilito nel MOG ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, fa parte delle obbligazioni contrattuali derivanti dal rapporto di lavoro e la loro violazione incide sul rapporto di fiducia con la Cooperativa.
- 3 È dato incarico al Consiglio di Amministrazione ed agli organismi societari preposti di vigilare sul corretto contegno di ciascuno nei confronti dell'interesse comune e di intervenire con misure adeguate in caso di comportamento contrario al bene collettivo.
- 4 Spetta al Consiglio di Amministrazione disporre l'applicazione delle sanzioni disciplinari indicate nel CCNL. Per sanzioni non superiori alla sospensione fino a quattro giorni il Consiglio può indicare ulteriori figure delegate all'adozione dei provvedimenti. L'individuazione di tali figure costituisce l'Allegato B del presente Regolamento e viene stabilita mediante deliberazione del Consiglio di Amministrazione e portata a conoscenza di tutti i Soci lavoratori.
- 5 In aggiunta a quanto previsto al comma precedente, potranno essere sanzionati anche fatti, comportamenti od omissioni che pur non contemplati hanno rilevanza ai sensi del D. Lgs 231/2001 e del relativo MOG adottato.
- 6 In relazione alla fondamentale importanza per la Cooperativa del rispetto dei principi di legalità e dell'eticità dei comportamenti all'interno della sua organizzazione, viene dato mandato al Consiglio di Amministrazione di redigere e mantenere aggiornato il Codice Sanzionatorio, allegato alla lettera A al Codice Etico e comprendente una raccolta delle disposizioni in materia disciplinare provenienti dal CCNL applicato e dalla documentazione interna della Cooperativa.
- 7 Non si tiene conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione, così come il periodo per l'individuazione delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti è di due anni.
- 8 Di tutti provvedimenti assunti, si tiene nota in un apposito libro.

Articolo 48 - Procedure per l'applicazione

- 1 In tutte le fasi del procedimento è riconosciuto al Socio lavoratore il più ampio diritto alla difesa, con facoltà di essere sentito, di presentare memorie scritte, dichiarazioni e testimonianze, difese aggiuntive.
- 2 L'iter di adozione di un provvedimento disciplinare ed i termini massimi per le diverse comunicazioni in merito, da intendersi a mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento o lettera a mano con ricevuta, sono indicati di seguito nel presente comma.
 - a) La contestazione dell'infrazione che costituisce oggetto di provvedimento disciplinare va comunicata tempestivamente al Socio;
 - b) La documentazione scritta o la richiesta di contraddittorio da parte del Socio devono essere inviati agli uffici della Cooperativa entro il termine di 5 giorni dal ricevimento della contestazione;
 - c) L'eventuale provvedimento disciplinare va comunicato al Socio entro 10 giorni dal ricevimento della comunicazione del Socio, in assenza di quest'ultima, dallo

scadere dei termini previsti per questo scopo al precedente punto b). Trascorsi tali termini senza che il provvedimento venga adottato, le giustificazioni del Socio lavoratore si intenderanno tacitamente accolte;

- d) Il Socio lavoratore potrà successivamente ricorrere, ai sensi dell'articolo 47 dello Statuto ed entro il termine di 20 giorni dal ricevimento della comunicazione di adozione del provvedimento, nelle modalità indicate all'articolo 10 del [Regolamento del Giudizio Arbitrale della CCIAA di Trieste](#), copia del quale è disponibile presso la sede legale della Cooperativa. In caso di ricorso l'applicazione della sanzione resta sospesa fino al pronunciamento della sentenza arbitrale.

Allegato B al Regolamento interno

Figure abilitate all'emanazione delle sanzioni disciplinari

Le figure abilitate variano a seconda della sanzione, e sono le seguenti:

Provvedimento	Figure abilitate all'emanazione
Esclusione dalla Cooperativa:	Consiglio di Amministrazione
Sospensione fino a 4 giorni:	Consiglio di Amministrazione Responsabile di Settore
Multa:	Consiglio di Amministrazione Responsabile di Settore Responsabile di Sezione
Richiamo scritto:	Consiglio di Amministrazione Responsabile di Settore Responsabile di Sezione Referente o Coordinatore di Unità Operativa

3 STATUTO Duemilauno Agenzia Sociale

Articolo 19 – Esclusione

L'esclusione può essere pronunciata dal Consiglio di Amministrazione, oltre che nei casi previsti dalla legge, nei confronti del Socio:

- che abbia perduto i requisiti per l'ammissione;
- che non si trovi più in grado di partecipare al raggiungimento degli scopi sociali;
- il cui rapporto di lavoro sia cessato per qualsiasi motivo;
- che, dopo specifico sollecito, risulti inadempiente rispetto al versamento delle azioni sottoscritte e dell'eventuale sovrapprezzo nelle modalità previste dall'apposito Regolamento;
- che risulti gravemente inadempiente per le obbligazioni che derivano dalla legge, dallo Statuto, dai Regolamenti interni e dal Codice Etico approvati dall'Assemblea dei Soci, nonché dalle deliberazioni adottate dagli organi sociali;
- che svolga attività contrastante con gli interessi della Cooperativa, la danneggi materialmente o moralmente, ovvero adotti comportamenti tali da compromettere il vincolo fiduciario su cui si fonda il rapporto sociale;
- che nell'esecuzione del rapporto di lavoro commetta gravi mancanze, inadempimenti e/o comportamenti lesivi della dignità della persona, e in ogni caso tali da determinare la risoluzione del rapporto di lavoro per motivi disciplinari ovvero per giusta causa o giustificato motivo;
- che, in qualità di Socio in ingresso, non abbia raggiunto i livelli qualitativi previsti e indicati nell'apposito Regolamento o che non richieda, alla scadenza del termine massimo di appartenenza a tale categoria, l'ammissione alla categoria dei soci lavoratori ordinari obbligandosi a sottoscrivere il numero minimo di azioni come previsto nell'apposito regolamento per i soci lavoratori.

Prima di assumere delibere definitive in materia di esclusione di un Socio, il Consiglio di Amministrazione deve informare per iscritto il Socio interessato sulle motivazioni oggetto dell'eventuale provvedimento. Il Socio interessato può produrre le proprie controdeduzioni entro quindici giorni dal ricevimento della comunicazione. Successivamente, il Consiglio di Amministrazione deve comunicare all'interessato l'eventuale assunzione della delibera entro trenta giorni dal ricevimento delle controdeduzioni. In mancanza di quest'ultima comunicazione, le controdeduzioni del Socio si intendono tacitamente accolte. Contro la deliberazione di esclusione il Socio può proporre opposizione al Collegio Arbitrale ai sensi dell'[articolo 47](#) entro il termine di sessanta giorni dalla comunicazione. L'esclusione da Socio comporta, salvo diversa e motivata decisione del Consiglio di Amministrazione, la risoluzione dell'ulteriore rapporto di lavoro instaurato.

Articolo 47 - Clausola arbitrale

Sono devolute alla risoluzione secondo la procedura di arbitrato prevista dal Regolamento del Giudizio Arbitrale della Camera di Commercio di Trieste le controversie:

- a) insorgenti tra Soci o tra Soci e Società che abbiano ad oggetto diritti disponibili, anche quando sia oggetto di controversia la qualità di socio;
- b) relative alla validità delle deliberazioni assembleari;
- c) promosse da amministratori, liquidatori, sindaci o nei loro confronti;
- d) promosse dai possessori di azioni di partecipazione cooperativa o nei loro confronti.

La clausola arbitrale di cui al comma precedente è estesa a tutte le categorie di Soci ed ai possessori di azioni di partecipazione cooperativa. La sua accettazione espressa è condizione di proponibilità della domanda di adesione alla Cooperativa da parte dei nuovi Soci o dell'acquisto delle azioni di partecipazione cooperativa.

L'accettazione della nomina alla carica di amministratore, sindaco o liquidatore è accompagnata dalla espressa adesione alla clausola di cui al comma precedente.

4 Codice Etico

4.4 Sistema sanzionatorio

La violazione delle norme generali e specifiche e l'inosservanza dei principi contenuti nel presente Codice Etico e a quanto stabilito nel MOG ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, incide sul rapporto di fiducia con la Società; per i lavoratori, sia Soci sia Dipendenti, la loro osservanza fa parte delle obbligazioni contrattuali derivanti dal rapporto di lavoro.

La previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta ed operative vengono definite al fine di prevenire la commissione di reati di cui al Decreto, e, in generale delle procedure interne previste dal modello. Ha inoltre lo scopo di garantire l'efficacia dell'azione di vigilanza dell'OdV e rende effettivo il modello stesso.

Le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate, in relazione ai rapporti attivati, dalla legge, dallo Statuto, dal CCNL, dal regolamento interno e dal presente Codice Etico.

Ogni Lavoratore deve tempestivamente segnalare qualsiasi violazione del MOG, ovvero qualunque richiesta di violazione dello stesso, da chiunque ricevuta, fornendo tutte le informazioni in suo possesso nelle modalità di cui al [punto 4.3 Verifica del rispetto del Codice Etico](#).

Il sistema sanzionatorio di cui al modello 231/2001 è un sistema autonomo di sanzioni, finalizzato a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello. Tali misure sanzionatorie non sostituiscono eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (ad es. penale, amministrativa, civile e tributaria) che possono derivare dallo stesso fatto.

In relazione alla fondamentale importanza per la Cooperativa del rispetto dei principi di legalità e dell'eticità dei comportamenti all'interno della sua organizzazione, viene dato mandato al Consiglio di Amministrazione di redigere e mantenere aggiornato il Codice Sanzionatorio, allegato alla lettera A al presente Codice Etico e comprendente una raccolta delle disposizioni in materia disciplinare provenienti dal CCNL applicato e dalla documentazione interna della Cooperativa.

Misure rivolte alla generalità dei lavoratori - Il sistema sanzionatorio nei confronti dei lavoratori per le violazioni del presente Codice Etico adotta, in quanto applicabili, le disposizioni e le procedure relative ai provvedimenti disciplinari in essere nella normativa vigente nel CCNL applicato e nel Regolamento interno della Cooperativa. Potranno tuttavia essere sanzionati anche fatti, comportamenti od omissioni che pur non contemplati hanno rilevanza ai sensi del D. Lgs 231/2001 e del relativo MOG adottato.

Misure nei confronti di amministratori, dirigenti, responsabili - Per coloro i quali rivestono ruoli di responsabilità con funzioni di legale rappresentanza, amministrazione, direzione, coordinamento, anche di una singola unità organizzativa, il mancato rispetto delle indicazioni contenute nel presente Codice farà venir meno il rapporto fiduciario e potrà portare, in relazione alla gravità del fatto, all'immediata interruzione del rapporto di lavoro.

In ogni caso tutte le sanzioni saranno applicate considerando:

- l'intenzionalità delle violazioni;
- il grado di negligenza;
- l'imprudenza o l'imperizia anche in relazione alle conseguenze;
- il comportamento complessivo del lavoratore;
- i compiti e le mansioni affidate;
- la posizione funzionale.

Misure nei confronti dei sindaci

In caso di violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'OdV deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta. Il Consiglio di Amministrazione dispone l'audizione dell'interessato, a cui partecipa anche l'OdV, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni. Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni gravi tali da integrare giusta causa per la risoluzione del rapporto, propone all'Assemblea la revoca del componente del Collegio Sindacale. Qualora il comportamento del componente del Collegio leda la fiducia della Società sulla affidabilità dell'intero Collegio Sindacale, l'Assemblea potrà revocare e sostituire l'intero Collegio.

Misure nei confronti di partner, consulenti, fornitori e altri soggetti - La Cooperativa segnalerà ai soggetti interessati le trasgressioni di modesta entità alle indicazioni contenute nel presente Codice. Nel caso di infrazioni più rilevanti, i comportamenti in contrasto con gli orientamenti valoriali e di comportamento verranno rilevati e valutati, motivandone la criticità, anche ai fini di una rescissione anticipata del contratto.

Nel caso di comportamenti che possano determinare il rischio di reati indicati dal Decreto legislativo 231/2001 e qualora si verificassero contrasti profondi con gli orientamenti valoriali e di comportamento assunti dalla Cooperativa, verrà immediatamente disposta rescissione del contratto.

Nell'eventualità che dai comportamenti di partner, consulenti o fornitori derivi un danno per la Cooperativa verrà richiesto il risarcimento danni.

Nell'ambito dei contratti di collaborazione professionale e fornitura di beni e servizi, saranno inserite clausole risolutive esplicite che consentano di sanzionare comportamenti che siano contrari ai principi del presente Codice.