

SISTEMA SANZIONATORIO - DISCIPLINARE
AVIS Comunale di Legnano

SISTEMA SANZIONATORIO - DISCIPLINARE

1. Premessa

Elemento essenziale nella costruzione di un idoneo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi dell'art. 6 comma 2, lett. e) e l'art. 7 comma 4 lett. b) del d.lgs. 231/2001, è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal Modello stesso, nonché per la violazione dei principi contenuti nel Codice Etico.

La predisposizione e definizione di un adeguato sistema sanzionatorio è pertanto presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello di organizzazione, Controllo e Gestione ex D.lgs. 231/2001 in ordine alla responsabilità amministrativa degli enti; esso assicura l'effettività del Modello 231.

Le violazioni del Modello Organizzativo, Gestione e Controllo e del Codice Etico - le quali per loro natura costituiscono una violazione del dovere di diligenza e fedeltà - saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste.

Il presente sistema sanzionatorio e le sue eventuali modifiche o integrazioni, costituisce parte integrante del Modello 231/2001 predisposto dall'AVIS Comunale di Legnano ed è adottato con Delibera del 23 febbraio 2016.

L'applicazione del presente sistema è del tutto autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito di un eventuale procedimento penale pendente innanzi l'autorità giudiziaria competente nei confronti dei soggetti sopracitati, per la commissione di uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001.

2. Principio di tassatività

Ai sensi dei summenzionati artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. 231/2001, le sanzioni previste nel presente Sistema si applicano solamente agli illeciti disciplinari derivanti dalla violazione del Modello e/o del codice Etico nei limiti e secondo quanto ivi stabilito.

3. Criteri di valutazione delle violazioni e criteri di scelta della sanzione.

Nell'irrogare la sanzione si deve tenere conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado di esigenze da soddisfare nel caso concreto.

In particolare, si dovrà tener conto di:

- a) Volontarietà o involontarietà del comportamento (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento);
- b) Rilevanza degli obblighi violati;
- c) Gravità del pericolo creato all'Associazione;
- d) Livello di responsabilità gerarchica e/o specifica;
- e) Presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari adottati negli ultimi cinque anni;
- f) Eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori.

4. Campo di applicazione - destinatari

Il presente sistema sanzionatorio è applicabile a tutti quei soggetti che sono destinatari tanto del Codice Etico, quanto delle disposizioni del Modello 231 dell'Associazione:

ai lavoratori/collaboratori, ai soggetti apicali ed (eventualmente) all'OdV dell' AVIS Comunale di Legnano che, nello svolgere ed espletare le proprie mansioni/ funzioni, abbiano agito con inosservanza dei summenzionati principi oggetto del Codice Etico, del Modello 231 e delle Procedure Generali e dei Protocolli Operativi di Prevenzione disposti dalla medesima Associazione.

Tale sistema sanzionatorio è modulato sia in ragione della categoria di inquadramento del destinatari (quale potenziale o effettivo autore materiale dell'inosservanza dei principi) sia in ragione dell'eventuale natura autonoma/subordinata del rapporto che intercorre tra i Destinatari stessi e l'Associazione: più "stretto" è il rapporto intercorrente tra le parti, più "grave" sarà la sanzione disciplinare applicabile.

In particolare, il sistema sanzionatorio è rivolto a:

- Organi Sociali e loro componenti: Presidente, Consiglio Direttivo, Tesoriere; Assemblea Soci; Segretario; Collegio Sindacale e Revisore;
- Prestatori di lavoro - dipendenti;
- Organismo di Vigilanza;
- Soggetti Terzi che abbiano con l'Associazione rapporti contrattuali (Consulenti, collaboratori, fornitori).

Ebbene, l'AVIS Comunale di Legnano, al fine di garantire e tutelare l'interesse associativo di agire nel rispetto della normativa vigente, non solo si impegna alla nomina di un Organismo di Vigilanza preposto

all'attività di vigilanza e controllo dell'efficacia ed idoneità del modello 231 ed alla rilevazione di eventuali violazioni - dimostrative per l'appunto di una inefficacia del modello medesimo - ma, in una visione "generalizzata" e funzionale all'attività sociale, demanda a tutti i soggetti partecipanti all'attività associativa, la cura o l'onere di procedere alla segnalazione di eventuali violazioni rilevata nel corso della propria attività.

Per l'effetto, l'AVIS Comunale di Legnano, demanda l'attività istruttoria volta ad accertare le condotte commesse/omesse non conformi ai principi: all'OdV (quale organo per sua natura preposto alla verifica di una idonea ed efficace attuazione del Modello) o al Presidente del Consiglio Direttivo, laddove la condotta non conforme sia attribuita o imputata al medesimo OdV.

Ove detta attività istruttoria si concluda con esito positivo, l'AVIS Comunale di Legnano provvederà alla determinazione ed erogazione della sanzione per il tramite del Presidente del Consiglio Direttivo o, dell'Assemblea dei Soci qualora l'infrazione venisse compiuta da quest'ultimo; dandone comunicazione al diretto interessato.

4.1. Comportamenti sanzionabili dei dipendenti

Ferma restando quanto precedentemente osservato, le sanzioni previste nell'articolo che segue si applicano nei confronti di quei Dipendenti dell'Associazione che pongono in essere illeciti in grado di determinare una violazione delle regole comportamentali previste dal Modello 231 o dal Codice Etico.

In effetti, costituiscono violazione del Modello e/o del Codice Etico -e dunque comportamenti sanzionabili - le inottemperanze accertate o inequivocabilmente mirate al non rispetto di quanto definito e comunicato dall'Associazione in ordine al Modello 231 ed ai principi Etici cui è ispirato, quali nella specie:

- a) La messa in atto di azioni, comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure aziendali previste o richiamate nel modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal modello che espongono l'Associazione medesima al rischio di commissione o al compimento dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 (c.d. "aree sensibili")
- b) La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal modello nell'espletamento di eventuali attività connesse alle "aree sensibili" che:
 - Espongono l'associazione a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001;

- Siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. 231/2001;
 - Siano tali da determinare l'applicazione a carico della associazione previste al d.lgs. 231/2001.
- c) La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal codice Etico, nell'espletamento di attività "sensibili".

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure rappresenta, se accertata, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro con ogni conseguenza di legge, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 2103, 2104 e 2106 e 2118 c.c.

Il mancato rispetto delle summenzionate prescrizioni è sanzionato, a seconda della gravità della infrazione, con i provvedimenti disciplinari previsti - nel rispetto della procedure prescritte dall'art. 7 della Legge del 20 maggio 1970, n. 300 ("statuto del Lavoratore") - dal Contratto Collettivo Nazionale di categoria "dei dipendenti AVIS" applicato da AVIS Comunale di Legnano, quali nella specie:

a) richiamo verbale,

Incorre in tale sanzione il dipendente che violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il modello 231/il Codice Etico (es. mancata osservanza delle procedure prescritte, omessa comunicazione all'OdV delle infrazioni prescritte) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alla prescrizione e alle previsioni contenute o richiamate dal modello o dal codice etico, dovendosi ravvisare in tale comportamento il non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute. Trattasi di fattispecie costituenti lieve irregolarità o negligenza nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti.

b) rimprovero scritto:

Incorre in tale sanzione chi violi più volte le procedure aziendali e o adotti comportamenti più volte non conformi, dovendosi ravvisare in tale comportamento la ripetuta effettuazione del non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute. Trattasi di fattispecie costituenti irregolarità o negligenza di media gravità nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti o recidiva nei comportamenti di cui al punto che precede.

c) multa fino all'importo di 4 ore della retribuzione:

incorre nella multa il dipendente che persevera nel violare le procedure aziendali e/o adotti più volte comportamenti non conformi, dovendosi ravvisare in tale comportamento la ripetuta effettuazione del non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute. Trattasi di fattispecie costituenti irregolarità o negligenze nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti o recidiva nei comportamenti di cui al punto b).

- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
incorre nella multa il dipendente che violi le procedure aziendali e o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'associazione, esponendola in una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio.
Tali fattispecie costituiscono gravi irregolarità o negligenze nell'adempimento dei propri doveri o esercizio dei propri compiti o recidiva nei comportamenti di cui al punto c).
- e) licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali (giustificato motivo);
incorre in tale fattispecie il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle previsioni e alle prescrizioni contenute o richiamate dal Modello 231 o dal codice etico e sia diretto in modo univoco al compimento di uno dei reati sanzionati ai sensi del D.lgs. 231/2001.
Tali fattispecie costituiscono gravissime irregolarità o negligenze nell'adempimento dei propri doveri o esercizio dei propri compiti o rave recidiva nei comportamenti di cui al punto d).
- f) licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa);
incorre in tale sanzione il dipendente che adotti, nell'espletamento dell'attività nell'area di rischio, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni e delle procedure previste o richiamate nel modello 231 o nel Codice Etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico dell'Associazione di misure previste dal d.lgs. 231/2001, nonché da far venir meno i vincolo fiduciario dell'associazione nei suoi confronti.
Tali fattispecie, per la gravità del comportamento, determinano una risoluzione immediata del rapporto di lavoro senza preavviso.

Ebbene, il dipendente che, nell'espletamento delle attività nella aree di rischio, adotti un comportamento non conforme tale da determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati nel d.lgs. 231/2001, potrà essere temporaneamente allontanato al servizio, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio.

4.2 Sanzioni per i soggetti apicali.

Anche membri del Consiglio Direttivo, del Collegio Sindacale o della stessa Assemblea dei Soci possono essere "artefici di condotte non conformi alle disposizioni di cui al Modello 231/2001 o ai principi del Codice Etico.

L'inosservanza operata da tali agenti è sanzionata, tenuto conto della gravità della infrazione e della particolare natura del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) diffida al puntuale rispetto delle previsioni:
incombe nella diffida il membro del consiglio direttivo o del collegio sindacale che violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non conformi al modello 231 o al codice etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'associazione, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- b) la revoca delle deleghe (ove attribuite);
incombe colui che nell'espletamento delle attività adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello 231 o nel Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ex d.lgs. 231/2001
- c) revoca dell'incarico.
Incombe colui che nell'espletamento delle attività adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure contenute richiamate nel Modello 231 o nel Codice Etico e tale da determinare il rischio di una concreta applicazione a carico dell'Associazione delle misure previste dal d.lgs. 231/2001

Tale ultima sanzione trova applicazione laddove vi siano gravissime irregolarità nell'adempimento di propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti, tali da impedire la prosecuzione del rapporto.

L'applicazione di una delle summenzionate sanzione disciplinare non lenisce la facoltà dell'Associazione medesima di promuovere altresì l'azione risarcitoria avverso l'agente.

4.3 Sanzioni per i soggetti terzi

L'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate dal Modello 231 e dal Codice Etico da parte dei Soggetti Terzi (lavoratori autonomi, consulenti) deve essere prevista ed enunciata a livello contrattuale, prevedendo altresì - a seconda dell'analisi dei parametri di cui al paragrafo 3 - i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) la diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice etico qualora la violazione di una o più regole comportamentali in esso previste si configuri come lieve irregolarità;
- b) la risoluzione del relativo contratto per gravi e/o reiterate inadempienze, fermo restando la facoltà di chiedere in sede civile il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti.

4.4. Sanzioni per OdV

Nel caso di violazione del Modello 231, del Codice Etico o della normativa interna all'associazione da parte dei componenti dell'OdV, il Consiglio Direttivo di AVIS Comunale di Legnano assume gli opportuni provvedimenti in relazione a quanto previsto nel presente Sistema Disciplinare per la rispettiva

categoria di appartenenza dei diversi componenti e nel rispetto delle regole previste dal regolamento OdV.

In particolare, nel caso in cui l'OdV violi le disposizioni contenute nel proprio Regolamento OdV, Costui potrà essere sanzionato, a seconda della gravità dell'infrazione, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) la diffida al puntuale rispetto delle previsioni:
laddove nel violare il Regolamento OdV, ponga in essere atti che arrechino o possano arrecare danno all'associazione, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo in ordine all'integrità patrimoniale;
- b) decurtazione degli emolumenti:
laddove, nella violazione del regolamento OdV, ponga in essere atti che risultino diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ex d.lgs. 231/2001
- c) convocazione del Consiglio Direttivo per l'adozione del provvedimento di Revoca dall'incarico:
laddove, nel violare il regolamento OdV, ponga in essere atti che risultino tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico dell'Associazione di misure previste dal d.lgs.231/2001

5. Informazione e formazione

Al fine di garantire la massima efficacia, il presente Sistema sanzionatori è:

- a) Pubblicato, esposto ed affisso, nella sua versione completa, presso la sede dell'Associazione AVIS Comunale di Legnano, in luogo accessibile a tutti;
- b) Distribuito, nella sua versione completa, agli organi apicali e ai dipendenti/collaboratori;
- c) Portato a conoscenza in vario modo a soggetti terzi.

Sarà comunque cura dell'Associazione Comunale di Legnano informare tutti i dipendenti - mediante un comunicato interno - dell'approvazione del sistema sanzionatorio e della possibilità di prendere visione del medesimo presso l'ufficio amministrazione.

Il Sistema sanzionatorio è altresì oggetto di formazione per i dipendenti, i lavoratori e i componenti degli organi sociali mediante sessioni mirate e specifiche