

Sistema disciplinare Sanzionatorio  
di cui al D.Lgs. 231/01

# **Lega Italiana Lotta ai Tumori SEZ. PRATO**



## INDICE

|        |  |   |
|--------|--|---|
| 1.     | PREMESSA .....   | 2 |
| 2.     | REGOLE GENERALI .....  | 2 |
| 2.1.   | Ambito di applicazione .....   | 2 |
| 2.2.   | Obblighi .....   | 3 |
| 2.3.   | Infrazioni e procedimento sanzionatorio.....   | 3 |
| 2.4.   | Criteri di commisurazione della gravità dell'infrazione .....                        | 3 |
| 3.     | Regole specifiche .....  | 4 |
| 3.1.   | Regole disciplinari per gli amministratori, sindaci e dirigenti apicali .....        | 4 |
| 3.2.   | Regole disciplinari per il personale dipendente .....                                | 4 |
| 3.3.   | Regole disciplinari per consulenti, collaboratori, procuratori, agenti e terzi ..... | 4 |
| 4.     | SANZIONI.....  | 5 |
| 4.1.   | <i>Sanzioni</i> per i lavoratori dipendenti .....                                    | 5 |
| 4.1.1. | Impiegati e Dirigenti.....   | 5 |
| 4.1.2. | Misure nei confronti di collaboratori esterni e dei liberi professionisti.....       | 6 |
| 5.     | Matrice di correlazione del Sistema Disciplinare Sanzionatorio .....                 | 7 |

## 1. PREMESSA

---

Le regole sanzionatorie disciplinari che seguono sono state elaborate ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) del D.Lgs. n. 231/2001, in base al quale, al fine di evitare le sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dallo stesso Decreto, le società e gli enti interessati da esso devono adottare appropriati modelli organizzativi e di gestione comprensivi anche di un idoneo sistema disciplinare sanzionatorio in grado di garantire l'efficacia e l'effettività dei modelli stessi, contro possibili violazioni delle norme di comportamento obbligatorie ivi contenute.

Al tal fine, L.I.L.T. PRATO ONLUS ha predisposto un Modello di organizzazione e di gestione del quale il presente Sistema disciplinare sanzionatorio costituisce parte integrante, tenendo in considerazione che a fronte della commissione, o del concorso nella commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001, realizzata attraverso la violazione delle norme e dei precetti previsti dal Modello medesimo 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. ed art. 2119 (recesso per giusta causa).

Le regole sanzionatorie che seguono, di contro, definiscono, in particolare, le precise ed autonome conseguenze, sul piano disciplinare, delle violazioni dei principi e delle norme di comportamento contenute nel Modello che la Società ha adottato.

Tali regole, ovviamente, integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari.

Il presente Sistema Disciplinare è adeguatamente diffuso mediante consegna di copia integrale, eventualmente anche su supporto informatico, in modo da assicurare la piena conoscenza da parte di tutti i soggetti destinatari delle disposizioni ivi contenute.

## 2. REGOLE GENERALI

---

### 2.1. Ambito di applicazione

Il presente sistema disciplinare sanzionatorio è applicabile, agli amministratori, ai dipendenti, ai consulenti, ai collaboratori, ai procuratori, agli agenti, ai terzi che abbiano rapporti contrattuali con la L.I.L.T. PRATO ONLUS e che comportino lo svolgimento di azioni per conto della stessa. Costituiscono violazioni del Modello anche le condotte, comprese quelle omissive, poste in essere in violazione delle indicazioni e/o delle prescrizioni dell'OdV.

## 2.2. Obblighi

Tutti gli amministratori, dipendenti, i consulenti, i collaboratori, i procuratori, gli agenti ed i terzi che agiscono per conto e nell'interesse della Società devono scrupolosamente osservare e rispettare, oltre alle norme di legge, i principi e le regole di comportamento contenute nel Modello di organizzazione e di gestione adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 8 Giugno 2001 n. 231.

## 2.3. Infrazioni e procedimento sanzionatorio

Le infrazioni ai principi e alle regole di cui al precedente art. 2 saranno sempre portate a conoscenza degli organi e delle funzioni sociali di volta in volta competenti e, in considerazione della gravità della violazione commessa, valutata nel caso concreto secondo i criteri di cui al successivo art. 4, potranno essere adeguatamente sanzionate, come di seguito specificato.

Prima dell'applicazione delle sanzioni disciplinari la Società procederà alla preventiva contestazione dell'infrazione ai soggetti interessati ed all'accertamento delle rispettive responsabilità.

Nessun procedimento disciplinare potrà essere archiviato e/o nessuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata per la violazione dei precetti del Modello senza la preventiva informazione ed il preventivo parere dell'Organismo di Vigilanza.

## 2.4. Criteri di commisurazione della gravità dell'infrazione

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- il grado di negligenza, imprudenza, imperizia (anche per non aver saputo individuare e conseguentemente eliminare violazioni del modello e perpetrazione dei reati)
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo;
- il concorso nell'infrazione di più soggetti in accordo tra di loro;
- la recidiva e/o la reiterazione dell'infrazione.

Nei casi di gravità particolarmente elevata, che evidenzino la compromissione di un sereno rapporto col soggetto, la sanzione potrà ricomprendere la cessazione del rapporto collaborativo.

### 3. Regole specifiche

---

#### 3.1. Regole disciplinari per gli amministratori, sindaci e dirigenti apicali

Le infrazioni di cui all'art. 3 commesse singolarmente dagli amministratori della L.I.L.T. PRATO ONLUS saranno tempestivamente e formalmente comunicate per iscritto al Consiglio Direttivo, per la valutazione e l'adozione degli opportuni provvedimenti sanzionatori compatibili con la vigente normativa.

La commissione delle violazioni da parte degli amministratori e gli eventuali provvedimenti sanzionatori irrogati dal Consiglio Direttivo dovranno essere comunicati, a cura dell'Organismo di Vigilanza, all'Assemblea dei soci.

#### 3.2. Regole disciplinari per il personale dipendente

I lavoratori/lavoratrici che incorrono nella violazione degli obblighi previsti nel Modello di organizzazione e di gestione e nel Codice Etico adottati dalla Società sono soggetti a sanzioni disciplinari - oggettivamente e soggettivamente correlate alla gravità delle infrazioni - nel rispetto dei normali criteri di proporzionalità stabiliti e nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 Legge 20 maggio 1970, n. 300 ed eventuali normative speciali, di legge o di contratto applicabili.

Tali violazioni devono essere in ogni caso comunicate tempestivamente al Comitato di Prevenzione e Sorveglianza, istituito dalla Società ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001.

#### 3.3. Regole disciplinari per consulenti, collaboratori, procuratori, agenti e terzi

La violazione dei principi e delle regole di comportamento obbligatorie contenute nel Modello, ove inserite in specifiche clausole all'interno dei contratti, delle lettere di incarico e degli accordi stipulati dalla Società con consulenti, collaboratori, procuratori, agenti e terzi (ad esempio fornitori) potrà comportare le conseguenze espresse previste dalle medesime clausole, ivi compresi nei casi più gravi, anche al di là dell'ipotesi considerata all'art. 4, ultimo periodo, la risoluzione del rapporto, il recesso ed il risarcimento dei danni.

Tali provvedimenti sanzionatori saranno stabiliti dagli organi e/o dalle funzioni aziendali competenti, con obbligo di informare l'OdV ed il Presidente.

## 4. SANZIONI

---

Come già detto la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, in relazione alla violazione delle prescrizioni contenute nel presente Modello, è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6, comma 2, lett. e) del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da L.I.L.T. PRATO ONLUS in piena autonomia indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

### 4.1. *Sanzioni* per i lavoratori dipendenti

#### 4.1.1. Impiegati e Dirigenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il presente Modello pone in relazione le condotte poste in essere dai lavoratori dipendenti di L.I.L.T. PRATO ONLUS in violazione delle disposizioni del Modello stesso, ai provvedimenti disciplinari previsti dall'apparato sanzionatorio del vigente CCNL, graduandole in relazione alla gravità.

- Rientra nel provvedimento del **rimprovero verbale**:

la violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza del personale con ordini di servizio, circolari, istruzioni od altro mezzo idoneo in uso presso la Società.

- Rientra nel provvedimento del **rimprovero scritto**:

la reiterata violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate.

- Rientra nel provvedimento della **sospensione dal servizio e dal trattamento economico** per un periodo non superiore a 10 giorni:

la violazione di grave entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché il compimento di atti contrari all'interesse della Società.

- Rientra nel provvedimento del **licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro** (giustificato motivo):

l'adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio per la Società.

- Rientra nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto** (giusta causa):

l'adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei suoi confronti e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

Più specificamente e come già detto, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente presso la Società in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione aziendale.

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

#### 4.1.2. Misure nei confronti di collaboratori esterni e dei liberi professionisti

In caso di violazione, da parte di collaboratori esterni e dei liberi professionisti, delle procedure previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso si evidenzia quanto segue:

- ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni o da liberi professionisti in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. n. 231/2001, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale (rispettando le clausole inserite ad hoc nei relativi contratti), fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal citato decreto.

## 5. Matrice di correlazione del Sistema Disciplinare Sanzionatorio

| INFRAZIONI  | RUOLO                    |   |   |
|---|--------------------------|---|---|
|   | Membri del CD            | Dirigenti   | Impiegati   |
| <i>Le infrazioni alle fattispecie sotto riportate devono essere di rilevanza tale da essere state segnalate all'Organismo di Vigilanza o al Consiglio Direttivo</i> | <b>Sanzione Minima</b>   | <b>Sanzione Minima</b>  | <b>Sanzione Minima</b>  |
| Rapporti con pubblici dipendenti, Pubbliche Amministrazioni e interlocutori privati   | Lettera di richiamo      | Rimprovero scritto  | Rimprovero scritto  |
| Conflitto di interessi (se non precedentemente comunicato)  | Risoluzione del rapporto | Rimprovero scritto  | Rimprovero verbale  |
| Rispetto della normativa in materia di antiterrorismo e di lotta ai reati transnazionali  | Risoluzione del rapporto | Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni | Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni |
| Rispetto della normativa in materia di tutela della incolumità e personalità individuale  | Lettera di richiamo      | Rimprovero scritto  | Rimprovero scritto  |
| Comunicazioni sociali e illeciti in materia societaria  | Risoluzione del rapporto | Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni | Soggetti non coinvolti  |
| Rispetto della normativa in materia di abusi di mercato   | Risoluzione del rapporto | Licenziamento per giustificato motivo   | Soggetti non coinvolti  |
| Rispetto della normativa in materia di Sicurezza  | Lettera di richiamo      | Rimprovero scritto  | Rimprovero scritto  |
| Delitti informatici   | Lettera di richiamo      | Rimprovero scritto  | Rimprovero scritto  |
| Rispetto della normativa antiriciclaggio  | Risoluzione del rapporto | Licenziamento per giustificato motivo   | Soggetti non coinvolti  |

La valutazione sulla applicazione o meno delle sanzioni e sul loro livello spetta sempre e comunque al Consiglio Direttivo o al Dirigente responsabile nell'ambito delle rispettive deleghe e comunque, come già detto al punto 4.1.1, si dovrà aver attenzione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.