



L'OASI
SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

Sistema sanzionatorio

ai sensi del D.lgs. n. 231/01

**L'OASI SOCIETA' COOPERATIVA
SOCIALE**

INDICE

1. Principi generali	3
2. Campo di applicazione	4
3. Criteri di commisurazione delle sanzioni	5
4. Sistema sanzionatorio	5
a) Misure nei confronti di lavoratori dipendenti	5
b) Misure nei confronti dei dirigenti	7
c) Misure nei confronti degli amministratori	7
d) Misure nei confronti dei soci	7
e) Misure nei confronti di fornitori, subappaltatori, collaboratori esterni, agenti, consulenti e partner	7
5. Diffusione del documento	8

Stato di revisione	Descrizione modifica
Rev. 00 del 31.03.2026	Prima Edizione MOG 231 – All. 2 Sistema Sanzionatorio

1. Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 (di seguito anche "**Decreto**") è la predisposizione di un adeguato Sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione debbano "*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*".

Inoltre, il comma 2bis del medesimo art. 6 sancisce che gli stessi Modelli "*prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*". Anche l'art. 7, comma 4, lettera b) stabilisce che l'efficace attuazione del Modello richiede anche "*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 dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello possano determinare.

Il Sistema disciplinare si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D.lgs.231/2001, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali della società, come le segnalazioni c.d. "whistleblowing", disciplinate da apposita procedura.

La violazione dei principi fissati nel Codice etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello 231, compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri amministratori, soci, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori, partner commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite da Cooperativa L'Oasi incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel Modello 231, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Gli effetti della violazione del Codice etico e di comportamento e dei protocolli interni di cui al Modello 231 devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con Cooperativa L'Oasi: a tal fine la Società provvede a diffondere il Codice etico e di comportamento, e ad informare tutti i soggetti coinvolti sulle sanzioni previste in caso di violazione dello stesso.

Le regole che seguono, quindi, individuano e disciplinano l'intero sistema delle sanzioni che la Società intende comminare nel caso in cui vengano poste in essere e/o realizzate:

- condotte illecite ai sensi del Decreto, violazioni del Modello adottato dalla Società e delle procedure contenute nello stesso;
- condotte contrarie ai principi etici e alle regole comportamentali sancite nel Codice etico e di comportamento aziendale, nelle procedure aziendali e/o nei regolamenti aziendali.

Si evidenzia che, in conformità alle novità apportate dal D.lgs. 24/2023, il presente Sistema sanzionatorio si applica anche qualora non vengano rispettate le prescrizioni previste dalla "Procedura whistleblowing", allegato VI del Modello implementato dalla Società. Più nello specifico le sanzioni indicate nel presente documento vengono comminate anche nei seguenti casi:

- quando viene accertato che nei confronti del segnalante e/o dei facilitatori e/o degli altri soggetti indicati all'art. 3 comma 5 del D. lgs. 24/2023 sono stati commessi atti di ritorsione, anche solo tentati o minacciati, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
 - ii) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
 - iii) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
 - iv) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
 - v) le note di merito negative o le referenze negative;
 - vi) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione anche pecuniaria;
 - vii) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
 - viii) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
 - ix) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
 - x) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - xi) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
 - xii) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
 - xiii) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
 - xiv) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
 - xv) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
 - xvi) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
- quando viene accertato che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla;
 - quando viene accertato che è stato violato l'obbligo di riservatezza, previsto per il segnalante, di cui all'art. 12 del D. lgs. 24/2023;
 - quando viene accertato che non sono stati istituiti canali di segnalazione;
 - quando viene accertato che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e per la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal D. lgs. 24/2023;
 - quando viene accertato che non sono state svolte le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
 - quando viene accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia, ovvero la responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

2. Campo di applicazione

Il Sistema sanzionatorio si inquadra nell'ambito dei più generali obblighi di diligenza ed obbedienza del lavoratore, previsti dai seguenti articoli del Codice civile: 2104 (Diligenza del prestatore di lavoro), 2105 (Obbligo di fedeltà), 2106 (Sanzioni disciplinari), 2118 (Recesso dal contratto a tempo indeterminato) e 2119 (Recesso per giusta causa).

Il Sistema sanzionatorio si inquadra nell'ambito dei poteri del Datore di Lavoro di predisporre ed attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come normati da Codice civile, Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) e dallo Statuto dei Lavoratori.

I soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente il "Personale apicale" e il "Personale sottoposto ad altrui direzione", così come definiti dal D.lgs. 231/01.

Tra i suddetti soggetti sono, in particolare, da ricomprendersi quelli indicati dagli articoli del Codice civile 2094 (Prestatore di lavoro subordinato) e 2095 (Categorie dei prestatori di lavoro: dirigenti, quadri, impiegati e operai), e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i "portatori di interesse" (stakeholder), tra cui anche gli amministratori e i collaboratori esterni della Società.

3. Criteri di commisurazione delle sanzioni

Il Sistema sanzionatorio prevede sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa nel rispetto delle disposizioni contenute nell'Art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n.300 del 1970) e nei vigenti CCNL applicati dalla Società.

Segnatamente le sanzioni previste nel presente documento saranno applicate in relazione alla gravità e alla reiterazione dell'infrazione.

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

- i tempi e le modalità concrete di violazione della prescrizione;
- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- l'entità del danno o del pericolo, ivi compreso quello eventualmente arrecato al segnalante per la violazione dell'obbligo di riservatezza;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo;
- il comportamento complessivo della persona che ha commesso l'infrazione, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari della stessa, nei limiti consentiti dalla legge;
- la posizione funzionale e il livello di responsabilità gerarchica delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione della prescrizione;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altre persone che abbiano concorso nel determinare la violazione della prescrizione;
- la tipologia di atto di ritorsione posto in essere nei confronti della persona segnalante e/o del facilitatore e/o degli altri soggetti indicati all'art. 3 comma 5 del D. lgs. 24/2023.

La reiterazione delle violazioni importa l'applicazione di una sanzione più grave.

4. Sistema sanzionatorio

a) Misure nei confronti di lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello sono da intendersi, altresì, come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, cioè alle previsioni di cui ai Contratti Collettivi Nazionali vigenti e applicabili alla Cooperativa.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione dei criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori dipendenti e i provvedimenti disciplinari vigenti in azienda e richiamati dai CCNL di riferimento, si prevede che incorre:

1) nel provvedimento del “Richiamo verbale o scritto”:

il lavoratore dipendente che per la prima volta violi le procedure interne previste dal Modello 231 della Cooperativa (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'O.d.V. delle informazioni prescritte, ecc.) o adotti, nell'espletamento della propria attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale;

2) nel provvedimento della “Multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione”:

il lavoratore dipendente che violi più volte, con contestazione di recidiva, le procedure interne previste dal Modello 231 o adotti, nell'espletamento della propria attività, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale; tenuto conto della gravità del comportamento e delle mansioni svolte dal lavoratore, potrà essere comminata la sanzione della multa anche in caso di prima mancanza;

3) nel provvedimento della “Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni”:

il lavoratore dipendente che incorra in recidiva in violazioni già punite con la multa nei sei mesi precedenti; tenuto conto della gravità del comportamento e delle mansioni svolte dal lavoratore, potrà essere comminata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione anche in caso di prima mancanza qualora il lavoratore dipendente, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale;

4) nel provvedimento del “Licenziamento”:

il lavoratore che adotti, nell'espletamento della propria attività un comportamento palesemente e gravemente in violazione delle prescrizioni del Modello 231 e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una condotta tale da provocare alla azienda grave nocimento morale e/o materiale nonché da costituire atti impicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda.

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, al Presidente della Cooperativa e all'Organo amministrativo, o ad eventuali altre figure delegate.

La vigilanza sulla corretta applicazione del presente Sistema sanzionatorio è demandata all'O.d.V. e alla Presidenza.

b) Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione da parte di dirigenti delle procedure interne 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 provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di riferimento.

Costituiscono comportamenti sanzionabili anche la realizzazione di atti ritorsivi nei confronti del segnalante e/o del facilitatore e/o degli altri soggetti indicati all'art. 3 comma 5 del D. lgs. 24/2023, l'aver ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza del segnalante e/o del facilitatore e/o degli altri soggetti indicati all'art. 3 comma 5 del D. lgs. 24/2023.

c) Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di un amministratore della Società, l'O.d.V. ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nell'ipotesi in cui sia disposto il rinvio a giudizio di amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla opportunità della revoca del mandato.

Costituiscono infrazione sanzionabile ai sensi del presente documento anche le ipotesi di comportamento negligente e/o imperizia da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello, ivi compresa la mancata istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e per la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure per la segnalazione non conformi a quanto previsto dalla normativa vigente, gli atti ritorsivi posti in essere nei confronti del segnalante e/o del facilitatore e/o degli altri soggetti indicati all'art. 3 comma 5 del D. lgs. 24/2023 nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza del segnalante e/o del facilitatore e/o degli altri soggetti indicati all'art. 3 comma 5 del D. lgs. 24/2023.

d) Misure nei confronti dei soci

In caso di violazione del Modello o del Codice etico e di comportamento da parte dei soci della Società, l'O.d.V. ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea dei Soci, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Sociale.

L'esclusione del socio viene deliberata dal C.d.A., nei casi previsti dalla legge e dallo Statuto sociale.

e) Misure nei confronti di fornitori, subappaltatori, collaboratori esterni, agenti, consulenti e partner

Ogni comportamento posto in essere da fornitori, subappaltatori, collaboratori esterni, agenti, consulenti e partner, in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e dal Codice etico e di comportamento, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/01, potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole, la sospensione del rapporto contrattuale e delle attività conseguenti, al fine di prevenire la commissione del reato (ad esempio per le attività che esponano i lavoratori a particolari rischi per la sicurezza), l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività, fino a giungere alla risoluzione dei 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 Decreto.

5. Diffusione del documento

Conformemente all'Art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema sanzionatorio è portato a conoscenza del Personale mediante affissione su definiti e accessibili supporti presso i luoghi di lavoro.

Oltre al rispetto degli obblighi di affissione, unitamente al Codice etico e di comportamento, il presente Sistema sanzionatorio sarà divulgato nel corso di opportune sessioni di informazione e formazione dirette a tutti i Destinatari.