

COMUNITÀ MONDO NUOVO Via Puglie, 5 (Cap. 00053) Civitavecchia (RM)	SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	SD231	0	10.02.2020

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, n. 231**

SISTEMA DISCIPLINARE

COMUNITÀ MONDO NUOVO Via Puglie, 5 (Cap. 00053) Civitavecchia (RM)	SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	SD231	0	10.02.2020

INDICE

1.	IL SISTEMA DISCIPLINARE	Pag. 3
1.1.	Principi generali	Pag. 3
1.2.	Tipologia e criteri di applicazione delle sanzioni	Pag. 3
1.3.	Destinatari del Codice Disciplinare	Pag. 4
2.	MISURE SANZIONATORIE	Pag. 5
2.1.	Personale dipendente	Pag. 5
2.2.	Dirigenti	Pag. 6
2.3.	Amministratori	Pag. 8
2.4.	Organo di revisione contabile	Pag. 9
2.5.	Collaboratori, consulenti, fornitori ed altri soggetti terzi	Pag. 9

COMUNITÀ MONDO NUOVO Via Puglie, 5 (Cap. 00053) Civitavecchia (RM)	SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	SD231	0	10.02.2020

1. IL SISTEMA DISCIPLINARE

1.1 PRINCIPI GENERALI

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001, il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, per brevità, definito anche solo **“Modello”**) adottato dall’Associazione “Comunità Mondo Nuovo” (di seguito definito anche solo **“Associazione” o “Comunità”**) è efficacemente attuato qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole di condotta e delle disposizioni indicate nel Modello stesso e, dunque, nel Codice Etico aziendale.

Qualsiasi azione o comportamento contrario e/o non conforme alle prescrizioni del Modello e/o ai principi del Codice Etico, nonché alle disposizioni aziendali, costituisce violazione del Modello stesso che comporta l’applicazione delle sanzioni disciplinari indicate di seguito.

La convinzione di agire a vantaggio della Comunità non giustifica l’adozione di comportamenti in contrasto con disposizioni legislative, con le procedure aziendali e con i principi etici cui la stessa società impronta il proprio agire.

Atteso che le regole di condotta e le procedure interne sono sempre vincolanti per i destinatari, l’applicazione delle sanzioni prescinde dall’eventuale compimento di un reato e dall’instaurazione di un giudizio penale, nonché dall’esito dello stesso.

Il presente sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori dipendenti e, in generale, a tutto il personale della Comunità Mondo Nuovo, agli organi societari, ai collaboratori ed ai fornitori dell’Ente medesimo.

1.2 TIPOLOGIA E CRITERI DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

La condotta tenuta dal lavoratore in violazione delle norme di comportamento del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello costituisce il presupposto per l’applicazione di provvedimenti sanzionatori.

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello il tipo e l’entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

1. gravità della inosservanza;
2. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell’autore della violazione;
3. elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
4. rilevanza degli obblighi violati;
5. conseguenze in capo alla società;
6. eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
7. circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

COMUNITÀ MONDO NUOVO Via Puglie, 5 (Cap. 00053) Civitavecchia (RM)	SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	SD231	0	10.02.2020

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

- a. i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- b. la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- c. l'entità del danno o del pericolo come conseguenze dell'infrazione per l'Associazione e per i dipendenti;
- d. la prevedibilità delle conseguenze;
- e. le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Il grado della colpa e della recidività dell'infrazione costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità.

1.3. DESTINATARI DEL CODICE DISCIPLINARE

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Documento descrittivo del Modello i dipendenti, gli Amministratori ed i collaboratori, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con l'Associazione, nell'ambito dei rapporti stessi.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del Modello.

In particolare sarà compito degli uffici amministrativi dell'Ente di concerto con l'Organismo di Vigilanza, provvedere alla sua comunicazione.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Con particolare riferimento ai soggetti preposti allo svolgimento delle attività legate alla salute e alla sicurezza sul lavoro, questi ultimi sono passibili di sanzioni disciplinari definite dalle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché soggetti al sistema sanzionatorio previsto dal Modello della Comunità.

COMUNITÀ MONDO NUOVO Via Puglie, 5 (Cap. 00053) Civitavecchia (RM)	SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	SD231	0	10.02.2020

2. MISURE SANZIONATORIE

2.1 PERSONALE DIPENDENTE

Il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello e delle disposizioni del Codice Etico, a seconda della gravità dell'infrazione, è sanzionato, come già precisato, in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. di categoria, dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e da eventuali normative speciali.

In particolare la Comunità, ove sussistano i presupposti, può irrogare le seguenti sanzioni ai propri dipendenti:

a) **richiamo verbale**: Il provvedimento di rimprovero verbale si applica in caso di lieve inosservanza colposa dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello ovvero di errori procedurali dovute a negligenza;

b) **ammonizione scritta**: Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva nelle violazioni di cui alla lett. a), ovvero si adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;

c) **multa** non superiore a quanto previsto nel CCNL applicato e vigente nella struttura. Siffatte sanzioni devono essere applicate secondo la gravità della violazione delle disposizioni del Codice Etico o delle disposizioni e delle procedure previste dal Modello;

d) **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino a 10 giorni**: detta sanzione è applicata, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione dell'ammonizione scritta, anche nei casi in cui le violazioni procedurali del Modello o del Codice Etico arrechino danno alla Comunità ovvero esponano la stessa a responsabilità nei confronti dei terzi;

e) **licenziamento con preavviso e TFR**: detta sanzione verrà applicata nei casi di reiterata grave violazione delle prescrizioni del Codice Etico e/o del Modello, conformemente a quanto disposto dal C.C.N.L. di categoria;

f) **licenziamento senza preavviso e con TFR**: detta sanzione verrà applicata per mancanze relative a doveri di cui al Codice Etico e/o, in generale, al Modello di entità tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Qualora il lavoratore violi le prescrizioni del Codice Etico o del Modello e dalla sua condotta possa teoricamente scaturire una sanzione non conservativa di cui alle lettere d) ed e), nonché in ogni caso in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, l'Associazione a titolo di cautela potrà disporre l'allontanamento del medesimo con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 giorni (ovvero diverso termine previsto dal C.C.N.L. di categoria).

Alcuna sanzione potrà essere comminata al lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo ascoltato a sua difesa e, dunque, senza avergli consentito di esercitare il suo diritto di difesa, il tutto nel rispetto di quanto eventualmente previsto dal C.C.N.L. di categoria e dalla normativa vigente.

La contestazione dell'addebito, salvo che per il richiamo verbale, dovrà essere effettuata tempestivamente per iscritto e i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati, previa

COMUNITÀ MONDO NUOVO Via Puglie, 5 (Cap. 00053) Civitavecchia (RM)	SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	SD231	0	10.02.2020

specifica comunicazione scritta, prima che siano trascorsi 5 giorni dalla notifica al lavoratore della contestazione (ovvero 10 giorni se non è eletta la RSU e/o non sia costituita la RSA dell'Organizzazione sindacale cui il lavoratore aderisce, oppure nelle gestioni che distino più di 40 Km dalla sede più vicina dell'organizzazione sindacale cui il dipendente aderisce).

Entro 5 giorni lavorativi dalla notifica della contestazione il lavoratore potrà far pervenire alla Comunità Mondo Nuovo osservazioni scritte ovvero richiedere per iscritto di voler essere sentito dal summenzionato Ente anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale cui abbia conferito mandato.

Detto termine di 5 giorni è sospeso fino alla ripresa dell'attività lavorativa, e comunque non oltre 30 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione, se il dipendente non è in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente capoverso a causa di assenza sul lavoro dovuta a infermità per malattia o per infortunio non sul lavoro, ovvero dovuta a infortunio sul lavoro.

Entro 30 giorni lavorativi dall'acquisizione delle giustificazioni del lavoratore – salvo casi particolarmente complessi oggettivamente comprovabili da parte del Datore di lavoro o del lavoratore – la Comunità conclude l'istruttoria: ove la medesima decida di irrogare una sanzione disciplinare diversa dal richiamo verbale deve darne comunicazione scritta al lavoratore, motivando la decisione assunta. Decorso detto termine di 30 giorni, l'Associazione non può comminare sanzioni con riferimento ai fatti contestati.

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare conservativa, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere, nei 20 giorni lavorativi successivi alla comunicazione scritta del provvedimento disciplinare adottato, anche per mezzo del Sindacato al quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione tramite la direzione provinciale del lavoro, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, così come previsto nel vigente C.C.N.L. di categoria.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del Collegio ovvero alla definizione del giudizio nel caso in cui il datore di lavoro adisca l'autorità giudiziaria.

La sanzione disciplinare, inoltre, non ha effetto se il datore di lavoro non provvede nel termine previsto dal C.C.N.L. di categoria a nominare il proprio rappresentante in seno al nominato Collegio.

In ogni caso, trovano applicazione tutte le disposizioni previste dalla legge e dal C.C.N.L. di riferimento in materia di procedimento disciplinare.

Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti comportamenti intenzionali:

- ✓ violazione dei Principi e delle procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
- ✓ violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure per l'attuazione dello stesso ovvero nell'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, al controllo e all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione.

COMUNITÀ MONDO NUOVO Via Puglie, 5 (Cap. 00053) Civitavecchia (RM)	SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	SD231	0	10.02.2020

2.2 DIRIGENTI

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello adottato dalla Comunità Mondo Nuovo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei dirigenti, determina l'applicazione di misure sanzionatorie in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. di riferimento e dalle vigenti disposizioni di legge, da individuarsi tenendo conto della gravità della violazione e della proporzionalità tra la sanzione e la violazione medesima. Se la violazione fa venire meno il rapporto di fiducia, ovvero ove sussistano tutti i presupposti di legge, la sanzione può essere individuata nel licenziamento per giustificato motivo o per giusta causa.

Le sanzioni e la possibile richiesta di risarcimento danni sono correlate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale presenza di procedimenti disciplinari, alla volontarietà e gravità del comportamento, intendendo con ciò il livello di rischio a cui l'Associazione può ritenersi esposta, ai sensi del d.lgs. 231/2001, a seguito della condotta vietata.

Costituiscono illecito disciplinare le violazioni consistenti in:

- inosservanza dei principi di comportamento e/o dei procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- mancata e non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai protocolli, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza di cui si dovrà dare tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti e circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi di comportamento e/o dei procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri dipendenti, di cui si abbia prova diretta e certa;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati da procedure. L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

In ragione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale all'interno dell'Associazione, nei confronti dei responsabili saranno applicate le seguenti sanzioni:

COMUNITÀ MONDO NUOVO Via Puglie, 5 (Cap. 00053) Civitavecchia (RM)	SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	SD231	0	10.02.2020

1. ***biasimo scritto***: il provvedimento del biasimo scritto all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario, potrà essere comminato nel caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste dal Modello.
2. ***licenziamento con preavviso***: il provvedimento del licenziamento con preavviso potrà essere comminato in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento;
3. ***licenziamento senza preavviso***: il provvedimento del licenziamento senza preavviso potrà essere comminato qualora la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: **a)** la violazione dei principi di comportamento e/o dei procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello aventi rilevanza esterna e/o l'elusione fraudolenta degli stessi realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo; **b)** la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista da procedure ovvero nell'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, al controllo e all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione.

Ove i dirigenti siano muniti di procura con potere di rappresentanza all'esterno, l'irrogazione della sanzione del biasimo scritto potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

2.3 AMMINISTRATORI

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente, mediante comunicazione scritta, il Consiglio di Amministrazione (di seguito, per brevità, anche "CdA"), compreso l'Amministratore interessato, nonché l'organo di revisione contabile, affinché siano assunte le iniziative e i provvedimenti più opportuni (tra i quali ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci, allo scopo di mettere in atto i provvedimenti ritenuti più adeguati o la revoca di deleghe eventualmente conferite).

In ogni caso, dovrà essere garantito il diritto di difesa all'Amministratore interessato concedendogli un termine per presentare osservazioni anche scritte sia al CdA, sia all'Organo di Revisione Contabile, sia infine all'Organismo di Vigilanza.

Le sanzioni sopra indicate potranno essere applicate nel caso di violazioni da parte dei soggetti suddetti, consistenti, a titolo esemplificativo e non tassativo, in: **a)** inosservanza dei principi di comportamento e/o dei procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello; **b)** violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza; **c)** violazione delle disposizioni relative ai poteri di

COMUNITÀ MONDO NUOVO Via Puglie, 5 (Cap. 00053) Civitavecchia (RM)	SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	SD231	0	10.02.2020

firma ed, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al CdA; **d**) violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto Legislativo.

2.4. ORGANO DI REVISIONE CONTABILE

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più dei membri dell'Organo di revisione contabile, l'OdV informerà gli altri membri del predetto organismo ed il CdA affinché, effettuati gli opportuni accertamenti, possano essere adottati, ove del caso, provvedimenti ritenuti più adeguati nell'ambito di quelli previsti dalla vigente normativa, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto. Nei casi più gravi, si potrà procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico affidato al soggetto. Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta comunque salva la facoltà dell'Associazione di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

Le sanzioni previste dal presente sistema disciplinare potranno essere applicate nei confronti dei suddetti soggetti, ad esempio, in caso di inosservanza dei principi di comportamento e/o dei procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello; in caso di violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza; ecc.

In ogni caso, dovrà essere garantito il diritto di difesa al soggetto interessato concedendogli un termine per presentare osservazioni anche scritte.

2.5 COLLABORATORI, CONSULENTI, FORNITORI E ALTRI SOGGETTI TERZI

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico per le parti di loro competenza, potrà determinare l'applicazione delle misure previste dalle specifiche clausole contrattuali quali penali, diritto di recesso o risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Comunità Mondo Nuovo, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale, come applicazione anche in via cautelare delle sanzioni previste dalla normativa in esame a carico della Comunità.

A tal fine si prevede l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del Decreto, richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dall'effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso) e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni di cui alle clausole.

Ogni violazione delle prescrizioni di cui alle norme specifiche richiamate da apposite clausole contrattuali e che i Fornitori, i Consulenti, i Collaboratori e Partner dell'Associazione sono tenuti a

rispettare, è comunicata dall'Organismo di Vigilanza al Responsabile dell'Area/Servizio a cui

COMUNITÀ MONDO NUOVO Via Puglie, 5 (Cap. 00053) Civitavecchia (RM)	SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	SD231	0	10.02.2020

il contratto o il rapporto si riferiscono, mediante sintetica relazione scritta.

Tali infrazioni sono sanzionate dagli organi competenti in base alle regole interne dell'Associazione.