

ALLEGATO N. 5

SISTEMA DISCIPLINARE

Ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Indice

1. PREMESSA

- 1.1 PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI DEL CODICE
- 1.2 PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE
- 1.3 CONTENUTO E DESTINATARI DEL CODICE DISCIPLINARE

2. MISURE APPLICABILI

- 2.1 LAVORATORI DIPENDENTI CHE NON RIVESTONO LA QUALITA' DI DIRIGENTI
- 2.2 DIRIGENTI
- 2.3 AMMINISTRATORI
- 2.4 REVISORE
- 2.5 SOCI
- 2.6 ORGANISMO DI VIGILANZA
- 2.6 SOGGETTI ESTERNI – FORMNITORI E COLLABORATORI

3. ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

4. ESEMPLIFICAZIONE DELLE POSSIBILI SANZIONI

1. PREMESSA

Il Sistema Disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "Modello 231", "M.O.G.") e del Codice Etico, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito "Decreto") – recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" –, è da considerarsi elemento indispensabile del M.O.G. e strumento per garantirne la sua efficace attuazione.

Al riguardo, l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i M.O.G. debbano "*introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*".

Anche l'art. 7, comma 4, lettera b) del Decreto stabilisce che l'efficace attuazione del M.O.G. richiede anche "*un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*".

ha costruito il proprio Sistema Disciplinare, riportato nel presente documento, basandosi sulla disciplina degli articoli sopra menzionati, delle pronunce giurisprudenziali e sulle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello 231 sono assunte da Riparte in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del M.O.G. possano determinare.

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

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel M.O.G., 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 dei protocolli interni di cui al M.O.G. devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con la Società, a tal fine la Cooperativa provvede a diffondere il Codice Etico, i protocolli interni e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

Il Sistema Disciplinare è, pertanto, diffuso a tutti i prestatori di lavoro ed è portato a conoscenza anche mediante affissione nelle bacheche aziendali.

1.1 Principali riferimenti normativi nel Codice Disciplinare

I principali riferimenti normativi possono così elencarsi:

- norme di legge in materia: in particolare art. 7 della Legge n. 300/70 ("*Statuto dei Lavoratori*"), art. 2104 del c.c. (*diligenza del prestatore di lavoro*), art. 2105 del c.c. (*obbligo di fedeltà*), art. 2106 c.c. (*sanzioni disciplinari*) art. 2118 c.c. (*recesso dal contratto*) e art. 2119 c.c. (*recesso per giusta causa*);
- disposizioni dei contratti collettivi applicabili Contratto Collettivo Nazionale;
- art. 1176 (*diligenza nell'adempimento*), 1218 c.c. (*responsabilità del debitore*) e 1456 (*clausola risolutiva espressa*);
- art. 1382 c.c. (*effetti della clausola penale*) e l'art. 1456 (*clausola risolutiva espressa*).

Le sanzioni previste nel Sistema Disciplinare, parte integrante del M.O.G., hanno la stessa natura disciplinare delle disposizioni di cui all'art. 7 dello *Statuto dei Lavoratori* e sue successive modifiche e delle sanzioni disciplinari previste dai Contratti Collettivi Nazionali applicabili.

1.2 Principi del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare ha una funzione preventiva, l'inosservanza del M.O.G. e del Codice Etico comporta l'attivazione di un meccanismo sanzionatorio interno, tempestivo ed immediato da parte di CEP EUROPE S.R.L.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, al fine di contrastare gli eventuali comportamenti prodromici alla commissione dei reati ex D. Lgs. n. 231/01.

L'individuazione della sanzione avviene secondo il principio di adeguatezza e proporzionalità ed in relazione alla gravità del reato o, comunque, della violazione commessa ed assicurando, nei casi previsti dalla legge e dai CCNL, il coinvolgimento del soggetto interessato con la possibilità di giustificare il suo comportamento successivamente alla contestazione dell'addebito anche mediante la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

1.3 Contenuto e Destinatari del Codice Disciplinare

Il Sistema Disciplinare di CEP EUROPE S.R.L. contiene:

- i fatti che sono considerati disciplinarmente rilevanti;
- le relative sanzioni in armonia con le norme di legge ed i CCNL;
- le procedure di contestazione e irrogazione delle sanzioni.

Le sanzioni individuate nel presente Sistema Disciplinare si applicano, con aspetti specifici, a:

- lavoratori dipendenti (che non rivestono la funzione di dirigente);
- lavoratori dirigenti;
- membri del Consiglio di Amministrazione;
- Revisore legale o membri del Collegio Sindacale (se previsto);
- Soci;
- Organismo di Vigilanza;
- soggetti esterni che agiscono per conto della Cooperativa (lavoratori autonomi, lavoratori parasubordinati, fornitori, professionisti, etc.).

2. MISURE APPLICABILI

2.1 Misure nei confronti di lavoratori dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti

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

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) che detta regole ormai consolidate in via generale in materia di regolamentazione per la comminatoria di sanzioni in ciascun specifico rapporto di lavoro subordinato.

- Art. 7 legge 20 maggio 1970 n. 300: Le norme disciplinari relative alle sanzioni alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possano essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Dovrà inoltre essere fatto riferimento alla normativa dei contratti collettivi di lavoro applicati e alle norme previste dal Codice Civile tra le quali artt. 2104, 2105, 2106 e seguenti.

- *Art. 2104 c.c. : Diligenza del prestatore di lavoro*

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale (1176). Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

- *Art. 2105 c.c. : Obbligo di fedeltà*

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

- *Art. 2106 c.c. : Sanzioni disciplinari:*

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione (e in conformità delle norme corporative) (art. 97).

Al dipendente che sia deferito a procedimento disciplinare deve essere garantita la preventiva contestazione dell'addebito ed il diritto di difesa, in analogia con quanto previsto dall'art. 7, legge n.300/1970.

In particolare, in applicazione dei criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori dipendenti e i provvedimenti disciplinari del presente sistema disciplinare e richiamati dai CCNL di riferimento art. 42 CCNL, si prevedono le seguenti sanzioni:

1. ***Rimprovero verbale***
2. ***Rimprovero scritto***
3. ***Multa***
4. ***Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione***
5. ***Licenziamento con preavviso***

6. *Licenziamento senza preavviso*

Nello specifico:

1. Rimprovero verbale nel caso di infrazioni di lieve entità alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.
2. Rimprovero scritto è 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.
3. 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;
4. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione 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;
5. e 6. 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 tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal sistema disciplinare, 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, agli Organi direttivi.

È fatta salva la facoltà della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

1. al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
2. all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
3. al grado di intenzionalità del suo comportamento;
4. alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del decreto - a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza (di seguito "O.d.V.") e dal Presidente della Cooperativa che aggiorna periodicamente il C.d.A. sull'applicazione del Sistema Disciplinare.

2.2 Misure nei confronti dei Dirigenti

Il mancato rispetto delle disposizioni del Modello da parte dei Dirigenti, a seconda della gravità della infrazione e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari di natura conservativa, nel caso in cui non venga lesa l'elemento fiduciario, ovvero la risoluzione del rapporto di lavoro, anche per giusta causa, in funzione della gravità dell'infrazione commessa nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni

costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Qualora le infrazioni del Modello 231 da parte dei Dirigenti, costituiscano una fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

1. sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
2. attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del Modello 231 da parte del dirigente e quindi lo condannasse per uno dei reati previsti nello stesso, quest'ultimo sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di Infrazioni di maggiore gravità.

In particolare, il provvedimento disciplinare adottato nel caso di Infrazioni di particolare gravità è il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

La sanzione del licenziamento per giustificato motivo si applica nel caso di infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/01 tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

E' previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello 231, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello 231 ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Tale coinvolgimento si presume, quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

2.3 Misure nei confronti degli Amministratori

Nel caso di violazioni delle disposizioni contenute nel Modello da parte di uno o più Amministratori, sarà data informazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale (se previsto) affinché siano presi gli opportuni provvedimenti in conformità alla normativa ovvero alle prescrizioni adottate dalla Società. Si ricorda che a norma dell'art. 2392 c.c. gli amministratori sono responsabili verso la Società per non aver adempiuto ai doveri imposti dalla legge con la dovuta diligenza. Pertanto in relazione al danno cagionato da specifici eventi pregiudizievoli strettamente riconducibili al mancato esercizio della dovuta diligenza, potrà correlarsi l'esercizio di un'azione di responsabilità sociale ex art. 2393 c.c. e seguenti.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le Infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale (se presente).

Le sanzioni applicabili nei confronti degli amministratori sono la revoca delle deleghe o dell'incarico e, nel caso in cui l'amministratore sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 c.c., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori. (Si precisa che l'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori ha natura risarcitoria e che, pertanto, non può essere considerata una sanzione).

2.4 Misure nei confronti del Revisore legale

In caso di violazione del Modello 231 da parte del Revisore legale, l'O.d.V. dovrà informare il C.d.A.

Il C.d.A., procederà ad accertamenti e adotterà gli opportuni provvedimenti. Le sanzioni irrogabili possono essere a seconda della gravità delle inosservanze le stesse previste per gli amministratori.

2.5 – Misure nei confronti dei Soci

In caso di grave violazione del Modello 231 o del Codice Etico da parte dei Soci, l'O.d.V. ne informerà il C.d.A., che provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

L'esclusione del Socio viene deliberata dal C.d.A., nei casi previsti dalla legge e dallo Statuto sociale; in particolare si sottolinea la facoltà del C.d.A. di adottare tale provvedimento nei confronti del Socio:

- che non sia più in grado di concorrere al raggiungimento degli scopi sociali;
- che sia gravemente inadempiente per le obbligazioni derivanti dalla legge, dallo statuto, dai regolamenti o che ineriscano il rapporto mutualistico, nonché dalle deliberazioni adottate dagli organi sociali (fra cui rientra anche la delibera del C.d.A. di adozione del Codice Etico);
- che non osservi lo Statuto sociale, i regolamenti, sociali, e deliberazioni degli Organismi sociali;
- che svolga o tenti di svolgere attività in contrasto o in concorrenza con la Società senza l'esplicita autorizzazione del C.d.A.

2.6 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello 231 e sul loro rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla loro eliminazione, il Consiglio di Amministrazione assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

2.7 Misure nei confronti di soggetti esterni che agiscono per conto della Cooperativa (Fornitori e Collaboratori)

Ogni comportamento posto in essere da Fornitori e Collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello 231 e dal Codice Etico, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. n. 231/2001, potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole, la sospensione del rapporto contrattuale l'applicazione di eventuali penali, 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.

3. ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Alla notizia di un comportamento contrario alle disposizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, l'O.d.V. procede con l'apertura di una fase istruttoria volta a verificare la veridicità o la fondatezza delle violazioni rilevate direttamente o segnalate da terzi.

L'O.d.V. prende in esame tutte le segnalazioni al fine di verificare la fondatezza della notizia.

Nella fase d'istruttoria l'O.d.V. può richiedere informazioni, documenti e dati alle varie funzioni aziendali. Alla conclusione della fase d'istruttoria, l'O.d.V. assume le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione, alle cause della stessa e alle eventuali necessità di interventi correttivi al Modello 231.

In relazione del soggetto che ha commesso l'infrazione l'O.d.V. trasmette l'esito dell'istruttoria ai seguenti Organi:

- in caso di violazioni commesse da lavoratori dipendenti, al C.d.A. che, nell'ambito dei poteri attribuiti,

darà avvio alla procedura di irrogazione della sanzione;

- in caso di violazioni dei membri del C.d.A. all'Assemblea dei soci ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse da soggetti esterni, al C.d.A. che darà avvio alla procedura di irrogazione delle sanzione come indicato nei paragrafi precedenti.

4. ESEMPLIFICAZIONI DELLE POSSIBILI SANZIONI

SOGGETTO	CONDOTTA	POSSIBILE SANZIONE
Lavoratori dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> • Inosservanza delle procedure o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo dirigente nelle attività organizzative e operative 	<ul style="list-style-type: none"> • rimprovero scritto/multa • sospensione dal servizio e dalla retribuzione/trasferimento/licenzia-mento con indennità sostitutiva di preavviso
	<ul style="list-style-type: none"> • Inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per la gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione dei reati presupposto 	<ul style="list-style-type: none"> • rimprovero scritto/multa • sospensione dal servizio e dalla retribuzione/trasferimento/licenzia-mento con indennità sostitutiva di preavviso
	<ul style="list-style-type: none"> • Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto 	<ul style="list-style-type: none"> • rimprovero scritto • multa
	<ul style="list-style-type: none"> • Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti nel M.O.G., che esponano la Società alle situazioni di rischio reato previste dal D.Lgs. n. 231/01 	<ul style="list-style-type: none"> • rimprovero scritto/multa • sospensione dal servizio e dalla retribuzione/trasferimento/licenzia-mento con indennità sostitutiva di preavviso
	<ul style="list-style-type: none"> • Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee che dispongono regole di organizzazione e prevenzione che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto previsti dal D.Lgs. n. 231/01 	<ul style="list-style-type: none"> • licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso • licenziamento senza preavviso • nei casi più lievi: <ul style="list-style-type: none"> ▪ sospensione dal servizio e dalla retribuzione ▪ trasferimento
	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'O.d.V., impedimento ingiustificato dell'accesso ai dati e alle informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti deputati ai controlli 	<ul style="list-style-type: none"> • rimprovero scritto/multa • sospensione dal servizio e dalla retribuzione se la condotta è reiterata
	<ul style="list-style-type: none"> • Omissioni nell'osservanza nell'attuazione del controllo o violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza del lavoro (D.Lgs. n. 81/08) e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati colposi previsti dal D.Lgs. n. 231/01 	<ul style="list-style-type: none"> • rimprovero scritto/multa • sospensione dal servizio e dalla retribuzione • trasferimento • licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso nei casi più gravi in ipotesi di realizzazione del reato presupposto (art. 589 e 590 commi 2 e 3, c.p.)
	<ul style="list-style-type: none"> • Violazioni plurime e ingiustificate dei protocolli del M.O.G. e della sua implementazione 	<ul style="list-style-type: none"> • sospensione dal servizio e dalla retribuzione/trasferimento • licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso se reiterazione prosegue dopo precedente sanzione
	<ul style="list-style-type: none"> • Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse 	<ul style="list-style-type: none"> • rimprovero scritto/multa
	<ul style="list-style-type: none"> • Omessa informazione all'O.d.V. e all'Organo dirigente di ogni situazione di rischio reato presupposto nello svolgimento della attività 	<ul style="list-style-type: none"> • rimprovero scritto/multa
SOGGETTO	CONDOTTA	POSSIBILE SANZIONE
	<ul style="list-style-type: none"> • Inosservanza dei protocolli e procedimenti 	<ul style="list-style-type: none"> • richiamo e intimazione a conformarsi

Amministratori/ apicali	di programmazione della formazioni delle decisioni del C.d.A.	<ul style="list-style-type: none"> sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate revoca se reiterazione dopo sospensione
	<ul style="list-style-type: none"> Inosservanza delle procedure e dei processi di attuazione delle decisioni del C.d.A. nelle attività organizzative 	<ul style="list-style-type: none"> richiamo e intimazione a conformarsi sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate revoca se reiterazione dopo sospensione
	<ul style="list-style-type: none"> Inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per la gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione delle fattispecie di reato 	<ul style="list-style-type: none"> richiamo e intimazione a conformarsi sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate revoca se reiterazione dopo sospensione
	<ul style="list-style-type: none"> Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto 	<ul style="list-style-type: none"> richiamo e intimazione a conformarsi
	<ul style="list-style-type: none"> Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti nel M.O.G., che esponano la società alle situazioni di rischio reato previste dal D.Lgs. n. 231/01 	<ul style="list-style-type: none"> richiamo e intimazione a conformarsi sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate revoca se reiterazione dopo sospensione
	<ul style="list-style-type: none"> Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee che dispongono regole di organizzazione e prevenzione che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto previsti dal D.Lgs. n. 231/01 	<ul style="list-style-type: none"> sospensione se le infrazioni sono lievi revoca se reiterazione dopo sospensione
	<ul style="list-style-type: none"> Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'O.d.V., impedimento ingiustificato dell'accesso ai dati e alle informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti deputati ai controlli 	<ul style="list-style-type: none"> richiamo e intimazione a conformarsi sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate
	<ul style="list-style-type: none"> Omissioni nell'osservanza nell'attuazione del controllo o violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza del lavoro (D.Lgs. n. 81/08) e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati colposi previsti dal D.Lgs. n. 231/01 	<ul style="list-style-type: none"> richiamo e intimazione a conformarsi sospensione revoca nei casi più gravi in ipotesi di realizzazione del reato presupposto
	<ul style="list-style-type: none"> Violazioni plurime e ingiustificate dei protocolli del M.O.G. e della sua implementazione 	<ul style="list-style-type: none"> sospensione revoca se la reiterazione continua dopo la sospensione
	<ul style="list-style-type: none"> Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse 	<ul style="list-style-type: none"> richiamo e intimazione a conformarsi sospensione se le infrazioni sono reiterate
	<ul style="list-style-type: none"> Omessa informazione all'O.d.V. nonché all'Organo dirigente di ogni situazione di rischio reato presupposto avvertita nello svolgimento della attività 	<ul style="list-style-type: none"> richiamo e intimazione a conformarsi sospensione se le infrazioni sono reiterate
	<u>SOGGETTO</u>	<u>CONDOTTA</u>
	<ul style="list-style-type: none"> Inosservanza delle procedure o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo dirigente nelle attività organizzative e operative 	<ul style="list-style-type: none"> richiamo e intimazione a conformarsi comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. risoluzione ex art. 1456 c.c. se reiterazione dopo comminazione penale
	<ul style="list-style-type: none"> Inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per la gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione dei reati presupposto 	<ul style="list-style-type: none"> richiamo e intimazione a conformarsi comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. risoluzione ex art. 1456 c.c. se reiterazione

Soggetti terzi		dopo comminazione penale
	<ul style="list-style-type: none"> Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto 	<ul style="list-style-type: none"> richiamo e intimazione a conformarsi
	<ul style="list-style-type: none"> Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti nel M.O.G., che esponano la Società alle situazioni di rischio reato previste dal D.Lgs. n. 231/01 	<ul style="list-style-type: none"> richiamo e intimazione a conformarsi comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. risoluzione ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto
	<ul style="list-style-type: none"> Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee che dispongono regole di organizzazione e prevenzione che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto previsti dal D.Lgs. n. 231/01 	<ul style="list-style-type: none"> comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi risoluzione ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto
	<ul style="list-style-type: none"> Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'O.d.V., impedimento ingiustificato dell'accesso ai dati e alle informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti deputati ai controlli 	<ul style="list-style-type: none"> richiamo e intimazione a conformarsi comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. se la condotta è reiterata
	<ul style="list-style-type: none"> Omissioni nell'osservanza nell'attuazione del controllo o violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza del lavoro (D.Lgs. n. 81/08) e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati colposi previsti dal D.Lgs. n. 231/01 	<ul style="list-style-type: none"> comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi risoluzione ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto
	<ul style="list-style-type: none"> Violazioni plurime e ingiustificate dei protocolli del M.O.G. e della sua implementazione 	<ul style="list-style-type: none"> comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi risoluzione ex art. 1456 c.c. Dopo comminazione penale
	<ul style="list-style-type: none"> Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse 	<ul style="list-style-type: none"> comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi risoluzione ex art. 1456 c.c. Dopo comminazione penale
	<ul style="list-style-type: none"> Omessa informazione all'O.d.V. nonché all'Organo dirigente di ogni situazione di rischio reato presupposto avvertita nello svolgimento della attività 	<ul style="list-style-type: none"> richiamo e intimazione a conformarsi comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. se la condotta è reiterata