

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

SISTEMA DISCIPLINARE



Via Cavour, 325
00184 Roma



www.cotrad.org



Tel: 06.6976001
Fax: 06.69760026
Pec: cotrad@pec.it
Email: segreteria@cotrad.org

SISTEMA DISCIPLINARE ADOTTATO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Sommario

Definizioni.....	2
Premessa.....	3
Obiettivo	3
B) Rimprovero scritto	4
C) Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione	4
A) Richiamo verbale.....	4
Ambito di applicazione	3
Responsabilità di applicazione	4
Amministratori e Sindaci.....	5
Criteri di commisurazione delle sanzioni.....	5
Lavoratori Autonomi e Collaboratori della Società	5
D) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 4 giorni	4
E) Licenziamento disciplinare	4
Dirigenti	4
Distribuzione	5

Definizioni

Nel presente documento e nei relativi allegati le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **“Attività a rischio di reato”**: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di commissione di un Reato.
- **“CCNL”**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti della Coop., il CCNL delle Cooperative Sociali.
- **“Codice Etico”**: il documento ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Società quale esplicitazione della politica societaria, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **“D. Lgs. 231/2001” o “Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“Destinatari”**: Organi societari (Amministratori e Sindaci), Dipendenti, mandatarî, procuratori, *outsourcer* e altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d’affari.
- **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato.
- **“Linee Guida”**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, pubblicate dalle associazioni di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello.
- **“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001” o “Modello”**: il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.
- **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale della Società, in funzione del senso della frase di riferimento.

- **“Organismo di Vigilanza” od “OdV”**: l’Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli “stagisti” ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società.
- **“Personale Apicale”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente, gli eventuali institori e i procuratori.
- **“Personale sottoposto ad altrui direzione”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
- **“Protocollo Preventivo”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire la realizzazione dei Reati.
- **“Reati” o il “Reato”**: l’insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro).
- **“Sistema Sanzionatorio e Disciplinare”**: l’insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.
- **“Cooperativa”**: Cotrad Coop. Sociale Onlus.

Premessa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema sanzionatorio che prefigura forme di responsabilità amministrativa degli enti per i Reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da Personale Apicale o da Personale sottoposto ad altrui direzione. In tali casi, la responsabilità della Cooperativa è esclusa qualora si riesca a dar prova dell'adozione e dell'efficace attuazione, prima della commissione del Reato, di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Tali modelli consistono in regole e misure operative o tecnologiche (ovvero in Protocolli) che devono essere rispettate dal personale, in quanto finalizzate ad impedire la realizzazione dei Reati. La violazione o l'aggiornamento del Modello e/o dei Protocolli espongono, o possono esporre, le persone fisiche a responsabilità di natura penale e la Cooperativa a gravi responsabilità di natura amministrativa che possono comprometterne la sussistenza. Elemento necessario, ovvero richiesto dalla legge e dalla giurisprudenza, per garantire l'efficace attuazione e l'effettività dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, di cui al D. Lgs. 231/2001, è la previsione di uno specifico Sistema Disciplinare, che scatti allorché il Personale e i Destinatari violino un Protocollo preventivo previsto dal Modello.

Obiettivo

La Cooperativa intende conformare la propria politica imprenditoriale al rispetto dei principi previsti dal Codice Etico, con ciò palesando la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti. Tale politica è declinata dal Modello che disciplina gli aspetti attinenti l'organizzazione e la gestione aziendale ed il controllo. Il Modello è stato istituito ed è continuamente monitorato e aggiornato da parte della Cooperativa e dei relativi organi a ciò preposti. Il rispetto del Modello e dei relativi Protocolli è pertanto di importanza fondamentale per lo sviluppo sano dell'impresa al riparo da gravi rischi di natura legale. Il presente documento formalizza e costituisce il Sistema Disciplinare previsto dal Modello per garantire il rispetto del Modello stesso e dei relativi Protocolli e l'estraneità della Cooperativa da pratiche illecite e scorrette. L'obiettivo del Sistema Disciplinare è quello di scoraggiare pratiche scorrette e/o illecite da parte del Personale della Cooperativa e degli altri Destinatari, punendo comportamenti che integrano la violazione del Modello e dei Protocolli tesi a garantire un corretto e lecito comportamento nello svolgimento delle prestazioni lavorative o contrattuali.

Il Sistema Disciplinare si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non configurando ipotesi di reato ai sensi del D. Lgs. 231/01, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali della Coop. In particolare, rientrano nel perimetro di applicazione del Sistema Disciplinare le procedure operative collegate a normative di riferimento per il settore di attività in cui opera la Coop. **Pertanto, l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla apertura e/o dall'esito del procedimento penale avviato dalla Autorità.** Infine, il Sistema Disciplinare si attiva anche nel caso di mancata esecuzione dei controlli di primo livello da parte delle unità organizzative responsabili di tali controlli, ritenuti dalla Società essenziali per la prevenzione dei rischi e l'intercettazione di anomalie nell'esecuzione dei processi aziendali. **Il presente Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del Decreto, e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio e disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica.** I principi su cui si basa il presente Sistema Disciplinare sono:

- 1. Legalità:** l'art. 6, comma 2, lett. e) del D.Lgs. n. 231/01 impone che il modello organizzativo e gestionale debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso; è quindi onere della Cooperativa:
 - Predisporre preventivamente un insieme di Regole di Condotta, disposizioni e procedure attuative del modello;
 - Specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;
- 2. Complementarietà:** il sistema disciplinare previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza all'Organizzazione;
- 3. Pubblicità:** la Cooperativa darà massima e adeguata conoscenza del presente documento, attraverso, innanzitutto, la pubblicazione in luogo accessibile a tutti i lavoratori (art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori), oltre che con la consegna via e-mail ai singoli lavoratori e la disponibilità nell'Intranet aziendale;
- 4. Contraddittorio:** la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Modello di Organizzazione, con la preventiva contestazione scritta in modo specifico e immediato degli addebiti (art. 7, comma 2, Statuto dei Lavoratori);
- 5. Gradualità:** le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le

circostanze, oggettive e soggettive, aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato;

- 6. Tipicità:** la condotta contestata deve essere espressamente prevista e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;
- 7. Tempestività:** il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso (Art. 7, comma 8, Statuto dei Lavoratori);
- 8. Presunzione di colpa:** la violazione di una regola di condotta, di un divieto o di una procedura prevista dal Modello Organizzativo, si presume di natura colposa e la gravità dello stesso sarà valutata, caso per caso, dall'OdV (art. 6, comma 2, lett. e, D.Lgs. 231/01);
- 9. Efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione:** al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (art. 6 comma 2 lett. e, D.Lgs. 231/01).

Ambito di applicazione

Il Sistema Disciplinare si inquadra nell'ambito dei più generali obblighi - previsti dagli articoli 2104, 2105, 2106 e 2118 e 2119 del Codice Civile - di diligenza ed obbedienza del lavoratore nonché nei poteri - del datore di lavoro - di predisporre e attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come integrati da CCNL dei dipendenti di Cooperative Sociali e dallo Statuto dei Lavoratori. Il Sistema Disciplinare deve prevedere sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori¹ e nel vigente CCNL dei dipendenti delle Cooperative Sociali. Pertanto, i soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente il Personale Apicale e il Personale sottoposto ad altrui direzione. Tra i suddetti soggetti devono ricomprendersi quelli indicati dagli articoli 2094 e 2095 del Codice Civile - prestatori di lavoro subordinato - e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i "portatori di interesse"¹ della Società. Si ricorda che il presente Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del Decreto, e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio e disciplinare inerente ai rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

Responsabilità di applicazione

La Società è responsabile della formalizzazione, applicazione e revisione del presente Sistema Disciplinare. Inoltre, nell'ambito del Modello, l'Organismo di Vigilanza (previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto) ha compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del modello con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso. A tal proposito, nel rispetto di quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori, l'Organismo di Vigilanza avrà diritto ad essere informato di eventuali irrogazioni di sanzioni e potrà fornire sue valutazioni in merito all'accaduto, senza vincolo alcuno - in relazione a termini o decisioni - per la funzione aziendale preposta alla decisione e all'irrogazione della sanzione. Inoltre, il Sistema Disciplinare potrà attivarsi anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza alle funzioni preposte all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni.

Modalità Operative

Nel presente capitolo vengono descritte le modalità operative per l'applicazione del Sistema Disciplinare in funzione delle diverse tipologie di Destinatari e delle differenti sanzioni disciplinari.

Lavoratori subordinati

Con riguardo ai Dipendenti non dirigenti occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dal CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati addebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere. La Società ritiene che il Sistema Disciplinare correntemente applicato in Cooperativa, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza. Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli, ad opera di Dipendenti non dirigenti della Società, costituiscono quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare. Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate ed applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, per il personale dipendente non dirigente, saranno applicate le sanzioni di cui al CCNL

(richiamo verbale, richiamo scritto, multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione, sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 4, licenziamento disciplinare), nei seguenti termini.

A) Richiamo verbale

Lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e dei Protocolli previsti dal Modello;

- Lieve inosservanza delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- Tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure Aziendali.

Si ha "**lieve inosservanza**" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

B) Rimprovero scritto

Inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e dei Protocolli previsti dal Modello;

- Inosservanza colposa delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- Tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure Aziendali;
- Mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

Si ha "**inosservanza colposa**" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

C) Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione

- Mancanze punibili con le precedenti sanzioni, quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore importanza;
- Inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e dei Protocolli previsti dal Modello;
- Inosservanza ripetuta o grave delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni;

- Omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure Aziendali;

- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

D) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 4 giorni

- Grave inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- Omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

E) Licenziamento disciplinare

i) Licenziamento per giustificato motivo:

- Violazione di una o più prescrizioni del Modello mediante una condotta tale da comportare una possibile applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/01 nei confronti della Cooperativa;

ii) Licenziamento per giusta causa: ai sensi dell'art. 2119 c.c.:

- Condotta in palese violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Organizzazione di misure previste dal D.lgs. 231/01, dovendosi ravvisare in tale condotta una violazione dolosa di leggi, regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Coop. o a terzi;
- Condotta diretta alla commissione di un reato previsto dal D.lgs. 231/01.

Dirigenti ove previsti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi generali del Modello, del Codice Etico e degli altri Protocolli, la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e il lavoratore con qualifica di dirigente.

Nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da colpa grave, sussistente laddove siano disattesi Protocolli impeditivi dei Reati, o siano posti in essere comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del dirigente, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro, ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto. Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da dolo, per esempio in caso di raggiri dei Protocolli, la Società procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile e del CCNL. Ciò in quanto il fatto stesso deve considerarsi essere stato posto in essere contro la volontà della Società nell'interesse o a vantaggio del dirigente e/o di terzi.

Lavoratori Autonomi e Collaboratori della Società

Qualsiasi condotta posta in essere da soggetti con rapporto libero professionale: consulenti, collaboratori, tirocinanti e terzi che intrattengono rapporti con la Cooperativa, in contrasto con le regole che compongono il Modello e poste da questa a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionabile dal D.Lgs. 231/01, potrà determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale. Conseguentemente, in tutti i rapporti nei confronti di tali soggetti devono prevedersi, laddove possibile, specifiche clausole risolutive all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione, nonché clausole di risarcimento del danno e manleva. Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'OdV che, sentito il parere del responsabile della Funzione/Direzione che ha richiesto l'intervento del collaboratore/professionista e previa diffida all'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto al vertice aziendale e, nei casi ritenuti più gravi, anche al Collegio Sindacale. È compito dell'OdV, individuare e valutare l'opportunità dell'inserimento delle suddette clausole nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti esterni nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto. L'organizzazione si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla stessa danni concreti sia patrimoniali che di immagine.

Amministratori e Sindaci

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relativi Protocolli da parte del Consiglio di Amministrazione o dei Sindaci della Società, l'Organismo di

Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative. Se del caso, la Società agirà per il risarcimento del danno.

Membri dell'Organismo di Vigilanza

Il componente dell'OdV è responsabile nei confronti della Cooperativa dei danni derivanti dalla inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico. La responsabilità per gli atti e per le omissioni del componente dell'OdV non si estende a quello di essi che, essendo immune da responsabilità, abbia fatto iscrivere a verbale il proprio dissenso ed abbia provveduto a darne tempestiva comunicazione al Vertice Aziendale. L'accertamento del comportamento negligente da parte del componente dell'OdV che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del modello potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale. La Cooperativa, in ogni caso, richiede ai componenti dell'OdV di dotarsi di appropriata polizza assicurativa di responsabilità civile a copertura dei rischi legati all'esercizio dell'attività propria dell'OdV.

Criteri di commisurazione delle sanzioni

La gravità dell'infrazione sarà valutata dall'OdV, coadiuvato dal Responsabile 231, sulla base delle seguenti circostanze:

- I tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'illecito disciplinare;
- La presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- L'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Cooperativa e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della medesima Coop.;
- La prevedibilità delle conseguenze;
- Le circostanze nelle quali l'illecito ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

Accertamento delle Violazioni

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni è necessario mantenere la distinzione, già precedentemente chiarita, tra i soggetti legati alla Coop. da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti. Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL vigente.

A tal fine anche per le violazioni delle regole del modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze; tuttavia è, in ogni caso, previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle sanzioni in caso di violazione delle Regole che compongono il Modello. Non potrà, pertanto, essere archiviato un procedimento disciplinare o irrogata una sanzione per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'OdV, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'OdV stesso. Per le altre categorie di soggetti, legati alla Coop. da un rapporto diverso dalla subordinazione il procedimento disciplinare sarà gestito dall'Amministratore/Direttore Generale su segnalazione dell'OdV e del Responsabile 231, ai fini dell'eventuale risoluzione contrattuale. Nel caso di violazione da parte di un componente del Collegio sindacale sarà interessato anche l'Organo di appartenenza.

Segnalazioni delle violazioni

Per segnalare una presunta violazione del Modello, il primo riferimento è il superiore in linea gerarchica che può mettere in atto misure correttive e che dovrà riportare la segnalazione al responsabile 231 il quale a sua volta relazionerà all'OdV.

È tuttavia facoltà dei dipendenti e collaboratori, qualora sorgano motivi di conflitto o qualora il superiore gerarchico non si attivi tempestivamente, effettuare la segnalazione al Responsabile 231 e/o all'OdV.

Per tutti gli altri soggetti portatori di interessi il riferimento per chiarimenti e/o segnalazioni è il Responsabile 231 aziendale o, qualora sorgano motivi di conflitto, direttamente l'OdV.

I recapiti per i contatti sono resi noti o aggiornati attraverso la rete intranet aziendale e il sito web e con appositi comunicati interni.

Distribuzione

Conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare deve essere portata a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il Personale.

Oltre al rispetto degli obblighi di affissione, unitamente al Codice Etico, il presente Sistema Disciplinare deve essere divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i Destinatari.