



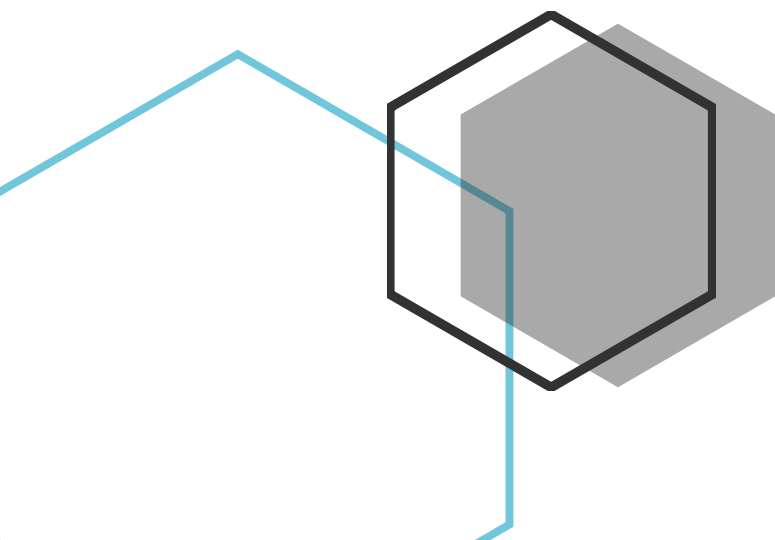
SISTEMA SANZIONATORIO



ALL. II SISTEMA SANZIONATORIO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

DOCUMENTO REV. 02 DEL 21/06/2019







SOMMARIO

- I. PREMESSA 3**
- II. PROCEDURA DI ACCERTAMENTO E VERIFICA DELLE VIOLAZIONI 4**
 - SEGNALAZIONI 4
 - ACCERTAMENTO 4
 - CONCLUSIONE ISTRUTTORIA 5
 - SANZIONI..... 5
 - MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI (OPERAI, IMPIEGATI, QUADRI)..... 6
 - MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI..... 7
 - MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI 7
 - MISURE NEI CONFRONTI DEI SOCI 7
 - MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI 7
 - MISURE NEI CONFRONTI DEI FORNITORI, PARTNERS, CONSULENTI, COLLABORATORI, SUBAPPALTATORI 7



I. PREMESSA

Aspetto essenziale per l'effettività di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 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 suddetto Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

A tal riguardo, l'art. 6, comma 2, lettera e) del D.lgs. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione e gestione debbano *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

Anche l'art. 7, comma 4, lettera b) stabilisce che l'efficace attuazione del Modello richiede inoltre *“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.

La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata da COLSER è dunque indipendente dalla valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del codice etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione del reato.

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 di vigilanza *“whistleblowing”*, disciplinate da apposita procedura di comunicazione.

Pertanto, il presente documento *“Sistema Sanzionatorio”* definisce le modalità procedurali applicate da COLSER per l'accertamento di eventuali violazioni del Codice Etico e di Comportamento, del Modello Organizzativo COLSER, della Politica e del Sistema Anticorruzione adottati dalla Cooperativa, da parte dei soggetti tenuti alla loro osservanza, e contiene indicazioni sulle modalità di applicazione del sistema sanzionatorio per le suddette violazioni.

Il Sistema Sanzionatorio è parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto da COLSER ai sensi del D. Lgs. 231/2001 al fine di prevenire la realizzazione dei reati. Le sanzioni presenti nel Sistema Sanzionatorio sono coerenti e compatibili con le disposizioni di cui ai contratti collettivi nazionali applicati da COLSER e sono coerenti alle procedure interne applicabili.

Una specifica procedura interna definisce le corrette modalità di verifica della sussistenza della violazione e garantisce il diritto al contraddittorio e di difesa, la tutela della riservatezza del segnalante e la garanzia di salvaguardia per lo stesso da eventuali ritorsioni conseguenti alla segnalazione, nonché l'applicazione di sanzioni in caso di segnalazioni meramente diffamatorie.

L'accertamento di una violazione costituisce un inadempimento agli obblighi contrattuali e comporta la comminazione di una sanzione o di una penale e nei casi più gravi può comportare la risoluzione contrattuale e /o l'avvio di una iniziativa legale.

L'entità della sanzione deve essere comunque proporzionata alla gravità della violazione contestata ed accertata e comunque conforme a quanto previsto dal *“Sistema Sanzionatorio”* di COLSER.



II. PROCEDURA DI ACCERTAMENTO E VERIFICA DELLE VIOLAZIONI

SEGNALAZIONI

Tutti i destinatari del Modello Organizzativo, del Codice Etico e di Comportamento, a tutela dell'integrità di COLSER, sono tenuti a segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza, secondo apposita procedura contenuta nell'allegato V del Modello "Procedura di Comunicazione con l'OdV", qualsiasi condotta illecita rilevante ai sensi del Modello Organizzativo e del Codice Etico e di Comportamento contribuendo così attivamente all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società stessa e, di riflesso, per l'interesse collettivo.

Eventuali violazioni, tentate o conclamate, del Sistema Anticorruzione potranno essere altresì comunicate direttamente alla Funzione di Conformità per la prevenzione della Corruzione individuata dalla Società che, coinvolgendo per le opportune indagini anche l'Organismo di Vigilanza, ha la facoltà di riportare direttamente al Presidente, quale rappresentante del CDA e del Comitato Esecutivo, le criticità relative ad atti di corruzione e le violazioni del sistema di gestione. Tale funzione e l'OdV garantiscono che i segnalanti non subiscano discriminazioni, rappresaglie o azioni disciplinari per aver, in buona fede, riportato informazioni o espresso preoccupazioni in merito a sospette, tentate o effettive violazioni del Sistema di Gestione Anticorruzione.

Ad ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento secondo le modalità definite nel paragrafo seguente. Nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello o del Codice Etico e di Comportamento e del Sistema Anticorruzione, la Direzione Risorse Umane, nella persona del datore di Lavoro della Cooperativa, provvede ad individuare ed irrogare la sanzione disciplinare applicabile.

ACCERTAMENTO

Alla notizia di una violazione corrisponde l'avvio della procedura di accertamento della fondatezza della segnalazione da parte dell'Organismo di Vigilanza nel totale rispetto dei principi di riservatezza e imparzialità e con il coinvolgimento, qualora necessario, delle competenti autorità aziendali al fine di effettuare ogni attività ritenuta opportuna.

L'Organismo di Vigilanza, di cui, si ricorda, fa parte anche la Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione, ha l'obbligo di:

- garantire la riservatezza delle informazioni acquisite fino all'esito delle verifiche sulla segnalazione pena la decadenza dal ruolo ricoperto;
- tutelare la riservatezza del segnalante e garantire che lo stesso non subisca ritorsioni a seguito della segnalazione;
- archiviare in apposito archivio protetto tutti i documenti inerenti la violazione ed il suo esito;
- avviare tempestivamente un'istruttoria per accertare la sussistenza della violazione;
- raccogliere dichiarazioni e testimonianze;
- richiedere l'applicazione di sanzioni anche per chi effettua con dolo o colpa grave sanzioni che si rivelino infondate;
- proporre alla Direzione Risorse Umane l'applicazione del sistema sanzionatorio.

L'omissione o la falsificazione delle informazioni relative a presunte violazioni comportano violazioni sanzionabili.



CONCLUSIONE ISTRUTTORIA

Una volta conclusa la fase di accertamento, la segnalazione potrebbe risultare infondata o sussistente.

Nel caso di infondatezza si procede all'archiviazione della segnalazione e all'avvio di un procedimento disciplinare per gli autori di segnalazioni meramente diffamatorie effettuate con dolo e colpa grave.

Nel caso di sussistenza della violazione la Direzione Risorse Umane in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza procede a:

- contestare, in forma scritta, la violazione all'interessato; indicando in modo preciso e circostanziato gli elementi su cui è basata;
- attendere cinque giorni per permettere all'interessato di presentare, anche verbalmente, le proprie giustificazioni, con facoltà di avvalersi di assistenza esterna di rappresentante dell'Associazione Sindacale cui aderisce o a cui conferisce mandato;
- valutare la difesa presentata (l'OdV e la Direzione Risorse Umane hanno 15 giorni lavorativi di tempo per valutare la difesa);
- decretare a maggioranza, sempre per iscritto e con adeguata motivazione, l'avvenuto l'accertamento della violazione;
- richiedere alla Direzione Risorse Umane di comminare adeguata sanzione in conformità al Sistema Sanzionatorio in vigore ed alle prescrizioni di legge o rimandare agli Organi Sociali la decisione sull'azione da intraprendere;
- qualora se ne ravvisi l'esigenza, proporre gli aggiornamenti della valutazione dei rischi 231 e del Modello Organizzativo nonché eventuali modifiche al Sistema di Gestione Anticorruzione.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, il responsabile della Direzione Risorse Umane comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza e la Direzione Risorse Umane provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

SANZIONI

Le sanzioni irrogate sono proporzionate alla gravità della violazione ed erogate nel rispetto delle procedure, disposizioni e garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

Le sanzioni sono immediatamente esecutive. Esse sono indipendenti, anche dal punto di vista temporale, dall'esito dell'eventuale giudizio penale pendente a carico del responsabile.

Qualora nello stesso procedimento vi fossero più violazioni la sanzione da comminare deve essere unica.

Gli importi derivanti dalla comminazione di sanzioni pecuniarie saranno versati agli Enti di Previdenza indicati nei CCNL di volta in volta applicati.

Nella definizione della sanzione si tiene conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- della gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere stata esposta – ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231 del 2001 – a seguito della condotta censurata;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.



MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI (OPERAI, IMPIEGATI, QUADRI)

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili così come specificato nel presente Documento "Sistema Sanzionatorio". I lavoratori (soci e dipendenti) che non rivestono qualifica dirigenziale sono soggetti ai seguenti Contratti Collettivi applicabili.

Le sanzioni disciplinari previste dai CCNL applicabili sono:

- ammonizione verbale o scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

La Direzione Risorse Umane comunica l'irrogazione di tale sanzione, ovvero i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni, all'Organismo di Vigilanza. Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinari

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

- nel provvedimento della "**Ammonizione verbale o scritta**": il lavoratore dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello o dal Codice Etico e di Comportamento (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, etc.) 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;

- nel provvedimento della "**Multa**": il lavoratore dipendente che violi più volte, con la contestazione della recidiva, le procedure interne previste dal presente Modello o dal Codice Etico e di Comportamento, 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 mancanza della non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale;

- nel provvedimento della "**Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione**": il lavoratore dipendente che nel violare le procedure interne o previste nel Modello e/o nel Codice Etico, 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;

- nel provvedimento del "**Licenziamento con preavviso**": il lavoratore dipendente che adotti, nell'espletamento della propria attività un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello o del Codice Etico, anche dopo aver ricevuto ripetute ammonizioni e altre sanzioni previste dal presente Modello, mettendo a rischio il buon nome della Società e il corretto operare all'interno di essa;

- nel provvedimento del "**Licenziamento senza preavviso**": il lavoratore che adotti, nell'espletamento della propria attività un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello o del Codice Etico e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.lgs. 231/2001, 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.



MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione da parte di dirigenti delle procedure interne previste dal Modello o dal Codice Etico, 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.

MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di Amministratori della Società, l'ODV ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale i quali provvederanno 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 revoca del mandato.

MISURE NEI CONFRONTI DEI SOCI

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte dei soci della Società, l'ODV ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'Assemblea dei Soci, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Sociale. In ogni caso, in conformità all'art. 11 dello Statuto, la cessazione del rapporto di lavoro con la Cooperativa comporta comunque la perdita della qualità di socio.

L'esclusione del socio viene deliberata dal CDA, nei casi previsti dalla legge e dall'art. 11 dello Statuto; in particolare si sottolinea la facoltà del CDA di adottare tale provvedimento nei confronti del socio:

- che non sia più in grado di concorrere al raggiungimento dell'oggetto sociale;
 - che incorra in una delle cause di interruzione del rapporto di lavoro di cui al CCNL;
 - che sia gravemente inadempiente per le obbligazioni derivanti dalla legge, dallo Statuto, dai regolamenti, dalle deliberazioni degli organi sociali (fra cui rientra anche la delibera del CDA di adozione del presente Codice Etico);
- per concorrenza sleale verso la Società.

MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

L'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più Sindaci. Il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni.

MISURE NEI CONFRONTI DEI FORNITORI, PARTNERS, CONSULENTI, COLLABORATORI, SUBAPPALTATORI

Qualora fornitori, partner, consulenti, collaboratori, subappaltatori, dovessero porre in essere condotte in contrasto con i principi indicati nel Modello Organizzativo, nel Codice Etico e di Comportamento e in contrasto altresì con il Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione di COLSER, tali da comportare il rischio di commissione di reati sanzionati dal D.lgs. 231/2001, si potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, mediante l'attivazione delle clausole inserite nei contratti sottoscritti dagli stessi, che configurano la violazione delle regole contenute nei sopraccitati documenti come grave inadempimento contrattuale e motivo di risoluzione del contratto, nonché l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività con specifica previsione di risarcimento di eventuali danni.