



CRESCITA E SVILUPPO SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE
Sede Legale e Amministrativa: Via Goffredo Mameli, 43 – 70043 Mola di Bari (BA)
Pec crescitaesviluppo@pec.it
Cod. Fisc. e P.Iva: 08257580723

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
SISTEMA DISCIPLINARE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

SISTEMA DISCIPLINARE

Identificativo documento	MOG231_SIS.DI_01
Versione	ED_01
Data Approvazione	_/_/____
Redatto da	CO.DE S.R.L.
Approvato	CdA

REVISIONI

Versione	Data	Contenuto
REV_00		Prima emissione
REV_01		Aggiornamento a seguito delle modifiche apportate al D.Lgs. 231/01 dal: - D.L. 05 gennaio 2023 n. 3 "Misure urgenti per impianti di interesse strategico nazionale"; - D.lgs. 2 marzo 2023, n. 19 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

SISTEMA DISCIPLINARE

		2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere”; - D.L.gs. 10 marzo 2023 n. 24, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”; - D.L. 13 giugno 2023 n. 69 convertito, con modificazioni, dalla legge 10 agosto 2023 n. 103 recante “Disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano”; - D.L. 10 agosto 2023 n. 105, convertito con modificazioni dalla legge 09 ottobre 2023 n. 137 (c.d. Decreto Giustizia), “Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia personale della magistratura e della pubblica amministrazione”.
--	--	---



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
SISTEMA DISCIPLINARE

INDICE

1. OBIETTIVI DEL SISTEMA DISCIPLINARE ED AMBITO DI APPLICAZIONE	1
2. CONDOTTE RILEVANTI	3
3. DISCIPLINA WHISTLEBLOWING E MODELLO ORGANIZZATIVO	5
3.1 Il sistema sanzionatorio	5
4. DESTINATARI E CRITERI DI APPLICAZIONE	8
5. LE SANZIONI APPLICABILI – IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE: RINVIO	9
5.1 Amministratori	10
5.2 Dirigenti	11
5.3 Stakeholders	11
5.4 Sanzioni applicabili ai Dipendenti	12
6. DIFFUSIONE	16



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
SISTEMA DISCIPLINARE

1. OBIETTIVI DEL SISTEMA DISCIPLINARE ED AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente documento è stato elaborato con la finalità di definire un adeguato sistema disciplinare aziendale in grado di consentire di sanzionare eventuali comportamenti di soggetti apicali (ad es. amministratori) e/o di soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di costoro (ad es. responsabili di funzione) – tutti in seguito indicati quali “Destinatari”, posti in essere in violazione delle regole di comportamento e dei protocolli riferibili al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (in seguito anche “Modello” o “Modello Organizzativo”) adottato da “Crescita e Sviluppo Società Cooperativa Sociale” (di seguito anche “Cooperativa”, “Società” o “Ente”).

In quest'ottica, e secondo l'esplicita previsione di cui agli artt. 6, comma 2 lett. e), comma 2-bis, e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, il sistema disciplinare rappresenta un elemento indispensabile del Modello stesso e condizione imprescindibile per garantirne l'efficace attuazione.

La previsione, invero, di sanzioni debitamente commisurate alla trasgressione rilevata, e funzionali ad una finalità deterrente, ha lo scopo di contribuire, da un lato, a rendere effettiva l'applicazione del Sistema di regole e principi conforme al Decreto 231 all'interno della Cooperativa e, dall'altro, a consentire un'efficace attività di controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Sistema Disciplinare è adottato dalla Cooperativa in coerenza con i seguenti principi: -

- **Specificità ed autonomia:** il Sistema Disciplinare adottato dalla Società è finalizzato a sanzionare ogni violazione del Modello 231, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato. Il Sistema Disciplinare è, pertanto, autonomo

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
SISTEMA DISCIPLINARE

rispetto ad altre eventuali misure sanzionatorie, essendo la Società chiamata a sanzionare la violazione del Modello 231 indipendentemente dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio;

- **Compatibilità:** il procedimento di accertamento e di applicazione della sanzione devono essere coerenti con le norme di legge e con le regole contrattuali applicabili al rapporto in essere con la Società;
- **Idoneità:** il sistema dev'essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione del rischio di commissione di comportamenti illeciti, avendo particolare riguardo alle condotte rilevanti ai fini dell'integrazione dei reati presupposto del Decreto 231;
- **Proporzionalità:** la sanzione deve essere proporzionata alla violazione rilevata. La proporzionalità dovrà essere valutata alla stregua di due criteri: (i) la gravità della violazione e (ii) la tipologia di rapporto di lavoro in essere con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale;
- **Redazione per iscritto ed idonea divulgazione:** il Sistema Disciplinare deve essere formalizzato e deve costituire oggetto di informazione e formazione puntuale per tutti i Destinatari.

La Cooperativa ha, pertanto, stabilito che la violazione delle norme espresse nel Codice Etico, nel Modello e nei protocolli ad esso riferibili comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni disciplinari, indipendentemente dal fatto che tale violazione costituisca o meno illecito presupposto della responsabilità dell'Ente, ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Il relativo procedimento prende, pertanto, avvio – nel caso ve ne siano i

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
SISTEMA DISCIPLINARE

presupposti – indipendentemente dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale o amministrativo e dall'esito del conseguente giudizio.

Data, peraltro, l'autonomia della violazione del Codice Etico, del Modello rispetto a comportamenti rilevanti ai fini della configurazione di un illecito ai sensi del D.Lgs. 231/01, la valutazione delle condotte poste in essere dai Destinatari, effettuata dalla Cooperativa, può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

Il rispetto delle disposizioni presenti nel Modello 231 è richiesto nell'ambito dei contratti di lavoro autonomo, anche coordinati e continuativi e/o etero organizzati e di lavoro subordinato, ferma restando per questi ultimi la applicazione della disciplina di riferimento per quanto attiene alle sanzioni disciplinari (art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300 - c.d. "Statuto dei Lavoratori" e CCNL applicabile).

All'Organismo di Vigilanza compete, con il supporto della Funzione HR, il monitoraggio del funzionamento e dell'effettività del Sistema Disciplinare. Il procedimento disciplinare è avviato su impulso della Funzione HR o a seguito di comunicazione da parte dell'OdV di inosservanze e/o possibili infrazioni del Modello 231 alle funzioni preposte.

2. CONDOTTE RILEVANTI

Costituiscono violazione del Modello 231:

- I. la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231, nell'espletamento delle attività sensibili e/o di attività ad esse connesse;
- II. l'inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231, che:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
SISTEMA DISCIPLINARE

- a) esponga l'Organizzazione a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001,
 - b) e/o sia diretta in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231/2001;
- III. con particolare riferimento alla normativa in materia di segnalazioni, anche anonime (whistleblowing):
- a) la commissione di qualsiasi ritorsione -da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica)- che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;
 - b) la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa o anche la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
 - c) la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
 - d) la violazione dell'obbligo di riservatezza.

Nei casi di cui all'articolo 16, comma 3, del d.lgs. n. 24/2023 (i.e. in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado, nei confronti del segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
SISTEMA DISCIPLINARE

all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave), salvo quanto previsto dall'articolo 21, comma 1, lettera c) del d.lgs. n. 24/2023, la Società darà corso al procedimento disciplinare secondo quanto previsto dal presente Sistema Disciplinare, dal CCNL e dalla legge.

* * *

3. DISCIPLINA WHISTLEBLOWING E MODELLO ORGANIZZATIVO

Il **D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24** recante *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"* ha abrogato l'originaria normativa prevista abrogando i commi 2-ter e 2-quater art. 6 D.Lgs. 231/2001 e sostituendo il comma 2-bis.

Tale nuovo comma prevede, infatti, che *"I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)"*.

L'art. 21 *"Sanzioni"* D.Lgs. 24/2023 prevede -al co. 2- l'inserimento nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. 231/2001 di espresse sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1.

3.1 Il sistema sanzionatorio

In tema di regime sanzionatorio, nell'ottica di individuarne il soggetto

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
SISTEMA DISCIPLINARE

destinatario va operata la distinzione, per le varie fattispecie, tra persona fisica e giuridica ritenuta responsabile e quindi destinataria della sanzione.

In particolare:

- I. nelle ipotesi di **mancata istituzione del canale**, di mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi, il responsabile è individuato nel vertice aziendale (organo di indirizzo);
- II. nelle ipotesi in cui **non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute**, nonché quando **sia stato violato l'obbligo di riservatezza**, il responsabile è il gestore delle segnalazioni.

Si precisa che la gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività del soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni.

Con riferimento, invece, all'ipotesi della sanzione verso chi ha adottato un atto ritorsivo nei riguardi del *whistleblower*, va precisato che è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni.

Nel dettaglio, le sanzioni amministrative pecuniarie sono le seguenti:

- a) da € 10.000 a € 50.000 quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni¹;
- b) da € 10.000 a € 50.000 quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;

¹ Al riguardo, si segnala che le Linee Guida ANAC prevedono che “*Si precisa fin da ora che l’Autorità considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l’omissione. La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l’adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del whistleblower, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare)*”.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
SISTEMA DISCIPLINARE

- c) da € 10.000 a € 50.000 quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- d) da € 10.000 a € 50.000 quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- e) da € 10.000 a € 50.000 quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- f) da € 10.000 a € 50.000 quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- g) da € 500 a € 2.500, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

Si rinvia, per le modalità operative di segnalazione di illeciti cd. *“Whistleblowing, alla apposita procedura operativa.*

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
SISTEMA DISCIPLINARE

4. DESTINATARI E CRITERI DI APPLICAZIONE

Sono soggetti al sistema disciplinare della Società, tutti i destinatari del Modello Organizzativo e del Codice Etico -che ne costituisce parte integrante- e cioè in particolare:

- Lavoratori Dipendenti;
- Tirocinanti;
- Stagisti;
- Responsabili di Funzione;
- Amministratori e i Sindaci;
- Componenti dell'ODV;
- *Stakeholders*.

L'applicazione delle sanzioni avviene secondo un principio di gradualità che tiene conto della gravità dell'illecito, e considera le particolarità derivanti dal soggetto nei cui confronti si procede.

La gravità della violazione commessa andrà valutata, ai fini della applicazione della sanzione, sulla base dei seguenti criteri:

- a) rilevanza della violazione;
- b) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, grave o lieve, quest'ultima per negligenza, imprudenza o imperizia);
- c) danno potenziale o effettivo derivante o derivato alla Società, anche in relazione alla eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001;
- d) livello di responsabilità e autonomia gerarchica o tecnica dell'autore;
- e) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
SISTEMA DISCIPLINARE

concorso nel determinare la violazione;

- f) precedenti disciplinari nell'ultimo biennio di analoga natura;
- g) condotta successiva tenuta per rimuovere le conseguenze negative dei comportamenti sanzionati.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tenere conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel biennio comporta l'applicazione della sanzione più grave rispetto a quella precedentemente comminata.

La Società è responsabile della formalizzazione, applicazione e revisione del presente Sistema Disciplinare.

Inoltre, il sistema disciplinare potrà attivarsi anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza alle funzioni preposte all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni.

5. LE SANZIONI APPLICABILI – IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE: RINVIO

Di seguito sono indicate le sanzioni irrogabili, per ciascuna categoria di Destinatari, a fronte dell'accertamento di una delle violazioni costituenti illecito disciplinare ai sensi del presente documento.

In ogni caso l'applicazione delle sanzioni non pregiudica il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile, al fine di ottenere da costui il risarcimento dei danni patiti in conseguenza della condotta accertata.

Resta fermo che il presente Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, ma non sostituisce, il più generale sistema

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
SISTEMA DISCIPLINARE

sanzionatorio e disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica.

Tanto ciò vero che per gli aspetti procedurali, relativi alla contestazione dell'illecito ed all'irrogazione della sanzione, si rimanda espressamente a quest'ultimo.

5.1 Amministratori

In caso di realizzazione di una trasgressione al Codice Etico, al Modello, ovvero ai protocolli a questo riferibili compresa la PROCEDURA WHISTLEBLOWING, l'Organismo di Vigilanza informerà l'Assemblea dei Soci mediante una dettagliata relazione.

La medesima informativa verrà trasmessa dall'Organismo di Vigilanza nell'ipotesi in cui accerti che i predetti organi abbiano formulato, con dolo o colpa grave, segnalazioni di illeciti rivelatesi infondate.

Inoltre, la medesima informativa verrà trasmessa dall'Organismo di Vigilanza nell'ipotesi in cui si accerti che i suddetti organi abbiano posto in essere ritorsioni, discriminazioni o misure disciplinari nei confronti dei dipendenti che si siano rifiutati di prendere parte o aver declinato qualsivoglia attività in relazione alla quale abbiano ragionevolmente valutato che vi fosse un rischio di corruzione.

Nel caso in cui la violazione sia stata commessa da più componenti il Consiglio di Amministrazione, la decisione sulle iniziative da assumere è rimessa all'Assemblea dei Soci.

Negli altri casi sarà il Presidente del Consiglio di Amministrazione a deliberare sui provvedimenti da adottare.

In tutte siffatte ipotesi l'Organo competente dovrà valutare, prioritariamente, la

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
SISTEMA DISCIPLINARE

possibilità di revoca dell'incarico nei confronti del soggetto ritenuto responsabile della violazione, nonché l'azione nei suoi confronti per il risarcimento del danno eventualmente causato.

In via subordinata dovrà essere assunta qualunque iniziativa (ad esempio, revoca di una delega o divieto di prendere parte a decisioni relative agli ambiti in cui è stata accertata la trasgressione) idonea ad evitare che nel futuro possa essere commessa la medesima violazione da parte dello stesso soggetto.

5.2 Dirigenti

In caso di violazione, da parte di un dirigente, del Codice Etico, del Modello, ovvero dei protocolli a questo riferibili, compresa la PROCEDURA WHISTLEBLOWING, l'Organismo di Vigilanza informerà il C.d.A. mediante una dettagliata relazione.

Medesima decisione verrà assunta in tutti i casi nei quali si accerti che un dirigente abbia formulato, con dolo o colpa grave, segnalazioni di illeciti rivelatesi infondate.

Nell'ipotesi in cui l'illecito disciplinare sia da ritenere tale da far venire meno la fiducia della Società nei confronti del dirigente, questa potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro.

Il provvedimento disciplinare è assunto dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente.

5.3 Stakeholders

La violazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico da parte degli *stakeholders* (collaboratori, fornitori, consulenti e *partner* della Società) costituisce inadempimento ai sensi dell'art. 1453 c.c delle obbligazioni assunte,

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
SISTEMA DISCIPLINARE

ed è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi sottoscritti, e può comportare, a seconda del livello di gravità della violazione:

- la sospensione del rapporto contrattuale e delle relative attività,
- l'applicazione di eventuali penali conseguenti a tale sospensione,
- la risoluzione del contratto.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tali violazioni derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione (anche in via cautelare) delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 a carico dell'ente stesso.

Ogni violazione messa in atto da parte dei soggetti di cui sopra, è comunicata dal responsabile della funzione interessata o dall'Organismo di Vigilanza, che ne abbiano avuto notizia direttamente o tramite altri soggetti dell'ente, all'Organo di Vertice.

La Funzione preposta alla redazione dei contratti, curano l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico e nei contratti stessi delle clausole idonee all'osservanza di quanto sopra specificato.

L'Organismo di Vigilanza verifica che nella modulistica contrattuale predisposta dall'ente siano inserite tali clausole.

5.4 Sanzioni applicabili ai Dipendenti

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei confronti del personale dipendente non dirigente, esse sono costituite da quelle previste dal sistema disciplinare contemplato nel CCNL, applicabile ai lavoratori di "Crescita e Sviluppo Società Cooperativa Sociale", irrogate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970) ed eventuali normative speciali e/o di settore applicabili cui si fa in questa sede espresso rimando.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
SISTEMA DISCIPLINARE

Nella tabella che segue sono indicate le sanzioni applicabili in base all'appena richiamata normativa (prima colonna) e le violazioni disciplinari che possono generarle.

PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE	VIOLAZIONE
Richiamo verbale o scritto	Vi è soggetto il lavoratore che commetta – anche con condotte omissive – per la prima volta e senza determinare conseguenze apprezzabili, le seguenti violazioni: • Inosservanza delle disposizioni comportamentali sancite nel Codice Etico, nel Modello, ovvero nei protocolli a questo riferibili, ovvero inosservanza di norme nazionali internazionali contenenti disposizioni organizzative finalizzate alla prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001; • Omissione ingiustificata dei controlli previsti nei processi a rischio; • Inosservanza delle disposizioni concernenti gli obblighi di evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti; • Omessa vigilanza sul comportamento dei lavoratori assegnati all'area di cui si ha la responsabilità circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello, ovvero nei protocolli a questo riferibili; • Inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe; • Mancata trasmissione di informazioni

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
SISTEMA DISCIPLINARE

PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE	VIOLAZIONE
	rilevanti all'OdV; • Rivelazione indebita dell'identità di colui che segnala un illecito, senza aver provocato apprezzabili ripercussioni nei suoi confronti sul piano personale e/o professionale; • Segnalazione infondata, resa con dolo o colpa grave, di illeciti o violazioni al modello commessi da terzi; • Violazione PROCEDURA WHISTLEBLOWING.
Multa non superiore all'importo di tre ore della retribuzione	Vi è soggetto il lavoratore che abbia commesso nel tempo reiterate trasgressioni disciplinari, ed in particolare se: • Nei precedenti due anni, gli siano state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni tra quelle indicate nella sezione precedente, seppure di lieve entità; • Abbia posto in essere, nello svolgimento dell'attività nei processi considerati a rischio, ripetuti comportamenti non conformi alle prescrizioni riferibili al Codice Etico, al Modello, ovvero ai protocolli a questo riferibili, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati.
Sospensione dal lavoro, e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni	Vi incorre il lavoratore che, nel commettere una delle seguenti inadempienze, arrechi danno alla Società, o la esponga comunque ad una situazione oggettiva di concreto rischio ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 mediante: • Adozione di comportamenti non

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
SISTEMA DISCIPLINARE

PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE	VIOLAZIONE
	coerenti con quanto stabilito nel Codice Etico, nel Modello, ovvero nei protocolli a questo riferibili; • Intralcio ai controlli, elusione degli stessi e/o impedimento ingiustificato dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli, incluso l'Organismo di Vigilanza; • Adozione di atti discriminatori nei confronti di un dipendente che abbia segnalato illeciti; • Rivelazione indebita dell'identità di colui che segnala un illecito che abbia determinato nei suoi confronti apprezzabili ripercussioni sul piano personale e/o professionale; • Segnalazione infondata, resa con dolo o colpa grave, di illeciti o violazioni al modello commessi da terzi che abbia determinato su costoro l'applicazione di un provvedimento disciplinare o l'avvio di un procedimento penale; • Violazione PROCEDURA WHISTLEBLOWING.
Licenziamento	Si applica al lavoratore il quale: • Adotti comportamenti gravemente difformi da quanto stabilito nel Codice Etico, nel Modello, ovvero nei protocolli a questo riferibili; • Ponga in essere condotte gravi già censurate in precedenza; • Violi e/o eluda il sistema di controllo interno anche mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista; • Adotti gravi atti discriminatori nei confronti di un dipendente che

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
SISTEMA DISCIPLINARE

PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE	VIOLAZIONE
	abbia segnalato illeciti; • Segnali in modo infondato, con dolo o colpa grave, illeciti o violazioni al modello da parte di terzi determinando nei loro confronti l'applicazione di una misura cautelare od una condanna. • Violazioni PROCEDURA WHISTLEBLOWING; • Metta in atto azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D.Lgs 231/2001. I comportamenti descritti devono essere tali da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione nei confronti della Società delle misure previste dal D.Lgs 231/2001, con conseguente grave nocumento patrimoniale e di immagine per la Società stessa.

Le sanzioni appena descritte sono applicate tenendo conto dei criteri indicati al **par. 2**.

Ove le sanzioni disciplinari derivanti da violazioni del Codice Etico, dal Modello e dai protocolli ad esso riferibili siano applicate a dipendenti muniti di procura con potere di rappresentare la Cooperativa, l'applicazione della sanzione può comportare la revoca della suddetta procura.

6. DIFFUSIONE

La Società informa tutti i destinatari riguardo alla presenza del sistema disciplinare rendendolo loro disponibile conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.