

**DOCUMENTO APPROVATO NEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 26/06/2024**

<b>VERIFICA</b>
SGI -

REV.	DATA	DESCRIZIONE
0	26.05.2017	Prima emissione
1	16.04.2019	Integrazione segnalazioni Organismo di Vigilanza
2	30.03.2022	Adeguamento a ISO 37001 e richiamo del CODICE DISCIPLINARE COOPLAT
3	26.06.2024	Integrazione normativa "Whistleblowing"

**INDICE**

1.	PREMESSA .....	2
2.	AMBITO DI APPLICAZIONE.....	2
3.	SISTEMA DISCIPLINARE .....	2
3.1.	Funzione, autonomia e principi del sistema sanzionatorio .....	2
3.2.	Soggetti destinatari .....	3
4.	CONDOTTE SANZIONABILI: categorie fondamentali.....	4
5.	SANZIONI .....	4
5.1.	Sanzioni nei confronti dei dipendenti .....	5
5.2.	Sanzioni nei confronti dei Dirigenti .....	5
5.3.	Sanzioni nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione .....	5
5.4.	Sanzioni nei confronti dei soci .....	6
5.5.	Sanzioni nei confronti dei consulenti, collaboratori, tirocinanti, società di servizi e soggetti terzi....	6
5.6.	Sanzioni per violazione della disciplina del c.d. whistleblowing.....	6
6.	CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI .....	6
7.	ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI.....	7
8.	DOCUMENTI RICHIAMATI.....	7

## 1. PREMESSA

Secondo quanto previsto dal *Modello Organizzativo di Gestione e Controllo* ex D.Lgs. 231/2001 (MOG) e dal *Sistema Gestione Anticorruzione* conforme alla norma ISO 37001 (SGAC), implementati da COOPLAT, la definizione di un idoneo “*sistema disciplinare*” costituisce uno dei requisiti essenziali al fine di prevenire la commissione dei reati disciplinati dal D. Lgs. 231/2001, le violazioni al SGAC ed, allo stesso tempo, nel caso vengano commessi, a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Codice Etico, nel MOG, nella Politica anticorruzione, nel SGAC (assieme denominati *Modello Integrato*) e le condotte illecite previste dal D.Lgs. 24/2023: pertanto, il presente documento costituisce l'apparato disciplinare e sanzionatorio previsto dal Modello Integrato aziendale.

Tutte le disposizioni legislative ed i CCNL citati si intendono inclusi dei successivi provvedimenti, modifiche e integrazioni.

## 2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il sistema disciplinare deve prevedere sanzioni commisurate alla gravità dell'Infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei lavoratori (Legge 300/1970) e nei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, nello specifico:

- Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi (da ora in avanti MULTISERVIZI)
- Contratto collettivo nazionale di lavoro del commercio per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi (da ora in avanti COMMERCIO)
- Eventuali altri contratti applicati

Al fine di assicurare l'effettività del Modello Integrato, la COOPLAT ha adottato il presente Sistema Disciplinare, che mira a valutare l'eventuale adempimento delle disposizioni del Modello Integrato da parte del personale dipendente, dei lavoratori, dei collaboratori esterni e dei partner, nonché degli amministratori e dei soci.

Nei confronti del personale dipendente della COOPLAT, il presente Sistema disciplinare integra senza sostituire il CODICE DISCIPLINARE COOPLAT, nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto degli articoli 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 30 maggio 1970 n. 300), delle norme sui licenziamenti individuali (legge 15 luglio 1966 n. 604) e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati.

L'applicazione del presente Sistema disciplinare, che presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello Integrato, nonché l'integrazione di condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/2023, dovrà avvenire indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria (nel caso in cui il comportamento da censurare integri anche una fattispecie di reato).

## 3. SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente sistema disciplinare viene portato a conoscenza di tutti i soggetti destinatari, mediante specifici strumenti di comunicazione aziendale (sito internet, intranet, posta elettronica, comunicazioni di servizio, affissione in eventuali bacheche, ...). Chiunque desideri ricevere una copia cartacea del presente documento può richiederla alla Segreteria Generale.

L'applicazione del Sistema disciplinare prescinde dall'esistenza e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, trovano applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, le previsioni della contrattazione collettiva ed aziendale (vedere CODICE DISCIPLINARE COOPLAT).

### 3.1. FUNZIONE, AUTONOMIA E PRINCIPI DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Il sistema sanzionatorio, volto a prevenire e sanzionare, sotto il profilo contrattuale, la commissione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 si caratterizza per i seguenti principi:

- Legalità:** l'art. 6, comma 2, lett. e) del D. Lgs. n. 231/2001 e la norma ISO 37001 impongono che il Modello Integrato debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Integrato stesso;

- Complementarietà:** il sistema disciplinare previsto dal Modello Integrato è complementare e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dai CCNL vigenti e applicabili alle diverse categorie di dipendenti di COOPLAT;
- Pubblicità:** COOPLAT darà massima ed adeguata conoscenza del presente Sistema Disciplinare, attraverso la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori (art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori<sup>1</sup>) ed in particolare nella sedi operative aziendali, oltre che sul sito internet;
- Contraddittorio:** la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Sistema Disciplinare, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (art. 7, comma 2, Statuto dei lavoratori)<sup>2</sup>;
- 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;
- Tempestività:** il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione delle sanzioni devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso (art. 7, comma 8, Statuto dei lavoratori)<sup>3</sup>;
- Presunzione di colpa:** la violazione di una regola di condotta, di un divieto o di una procedura prevista dal Modello Integrato, si presume di natura colposa e la gravità dello stesso sarà valutata, caso per caso (art. 6, comma 2, lett. e), D. Lgs. 231/2001);
- Efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione:** al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche 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. 231/2001).

### 3.2. SOGGETTI DESTINATARI

I soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono i soggetti in posizione apicale<sup>4</sup> ed i soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Tra i suddetti soggetti devono ricomprendersi quelli indicati dagli articoli 2094 e 2095 del codice civile, ovvero i prestatori di lavoro subordinato, il Presidente del CdA, gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti (quadri ed impiegati), i lavoratori così come definiti dall'articolo 2 comma 1 lettera a del D.Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro e, ove non sussistano imperative norme di legge, tutti i portatori di interesse<sup>5</sup> della Società.

Altri soggetti destinatari possono essere i consulenti, i collaboratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza (OdV) deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare.

L'accertamento delle infrazioni al Modello Integrato spetta all'OdV e/o alla funzione "Conformità anticorruzione" che dovranno segnalare tempestivamente al Presidente del CdA le violazioni accertate; a sua volta a quest'ultimo è attribuita la competenza in materia di procedimenti disciplinari e di attuazione delle sanzioni.

Le segnalazioni inerenti le violazioni possono derivare da:

- l'applicazione della procedura sulle segnalazioni P- Segnalazioni Ordinarie o della P-Segnalazioni 01 Segnalazioni Whistleblowing
- dalle attività di vigilanza dell'ODV previste dal Modello Organizzativo
- dalle non conformità e dalle attività di monitoraggio previste dal Sistema gestione anticorruzione

In ogni caso la società, l'organismo di vigilanza e la funzione "Conformità anticorruzione" si impegnano a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, tutelando quest'ultimo da eventuali atti di ritorsione o discriminatori collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

<sup>1</sup> Art. 7. *Sanzioni disciplinari:* 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 esistono.

<sup>2</sup> Art. 7. *Sanzioni disciplinari:* 2. 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.

<sup>3</sup> Art. 7. *Sanzioni disciplinari:* 8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

<sup>4</sup> In base all'art. 5.1 lettera a) D.Lgs 231/2001 tutti i soggetti, che svolgono, anche di fatto, attività e funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, dell'ente o di una sua unità organizzativa.

<sup>5</sup> Amministratori, soci e collaboratori

#### 4. CONDOTTE SANZIONABILI: CATEGORIE FONDAMENTALI

La violazione delle norme del Modello Integrato costituisce inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro o di collaborazione<sup>6</sup>.

L'inosservanza delle norme di cui sopra comporta sanzioni diverse a seconda del ruolo ricoperto dal soggetto, oltre al risarcimento dei danni eventualmente derivanti da tale inosservanza.

Nel novero dei soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari, devono comprendersi quelli indicati al par. 3.2.

Secondo il presente sistema disciplinare sono sanzionabili le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello Integrato e la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali, in ordine di gravità crescente:

- violazioni non connesse alle aree sensibili;
- violazioni connesse alle aree sensibili;
- violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla COOPLAT.

A titolo esemplificativo, costituiscono condotte sanzionabili:

- la mancata osservanza di procedure prescritte nel Modello e/o richiamate;
- l'inosservanza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;
- l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
- il mancato rispetto non giustificato degli obblighi formativi;
- l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
- l'adozione di comportamenti che espongono la Società ad essere soggetta a sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001.

#### 5. SANZIONI

Affinché il Modello sia effettivamente operativo è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni della normativa contenuta nello stesso.

Data la gravità delle conseguenze per la Società, in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza del Modello Integrato configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente. Queste violazioni saranno pertanto assoggettate alle suddette sanzioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale giudizio penale. Le inosservanze ed i comportamenti posti in essere dagli Organi societari e da tutti i dipendenti, a fronte delle violazioni del Modello Integrato adottato ed in applicazione dei principi precedentemente esplicitati costituiscono illeciti disciplinari e pertanto determinano l'adozione di sanzioni disciplinari. Il sistema disciplinare aziendale della Società è costituito anche dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie di cui al CCNL di appartenenza.

Il sistema disciplinare non si prefigge come scopo quello di sostituire le sanzioni previste dai rispettivi CCNL, ma intende sanzionare esclusivamente le violazioni alle procedure operative aziendali ed i comportamenti infedeli verso la società poste in essere da lavoratori che ricoprono posizioni apicali e dai loro sottoposti. Per quanto concerne i soggetti non inquadrati nell'organico della società come lavoratori dipendenti, le violazioni da questi poste in essere potranno comportare la risoluzione del contratto per inadempimento.

Le sanzioni disciplinari sono graduate secondo il criterio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., tenendo conto, con riferimento a ciascun caso di specie, della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, del grado di colpa, nonché dell'intenzionalità del comportamento stesso.

Nell'irrogazione delle sanzioni deve debitamente tenersi conto del ruolo e delle mansioni del lavoratore, nonché della posizione funzionale delle altre persone eventualmente coinvolte.

<sup>6</sup> Nel rispetto degli artt. 2103, 2106 e 2184 del Codice Civile, dell'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), della Legge 604/1966 sui licenziamenti individuali, nonché dei Contratti Collettivi di Lavoro. La violazione può comportare anche il licenziamento per giusta causa ex art. 2119 c.c..

### 5.1. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Le sanzioni irrogabili al personale inquadrato nelle categorie di quadro e di impiegato coincidono con quelle previste dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300.

Il licenziamento disciplinare può essere impugnato secondo le procedure previste dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604 "Norme sui licenziamenti individuali". La scelta del tipo di sanzione irrogabile sarà effettuata con una valutazione da farsi nel caso concreto sulla base dei criteri di cui al successivo paragrafo.

Le sanzioni inflitte in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

- rimprovero inflitto verbalmente: applicabile nei casi di:
  - violazione delle procedure interne previste dal presente Modello Integrato, "per inosservanza delle disposizioni di servizio", ovvero "per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza";
  - condotta consistente in "tolleranza di irregolarità di servizi", ovvero in "inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della Società",
- rimprovero inflitto per iscritto: applicabile nei casi di:
  - mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello Integrato o adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
  - ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale<sup>7</sup>,
- multa, applicabili nei casi di maggiore gravità;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

Per dettagli sull'applicazione delle pratiche disciplinari si rimanda ai CCNL applicabili.

Oltre a quanto previsto dai CCNL si applicano le sanzioni disciplinari previste anche nel caso in cui il lavoratore violi le norme di comportamento e le procedure contenute nel modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, nonché le norme contenute nel REGOLAMENTO INTERNO PER L'UTILIZZO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI AZIENDALI.

### 5.2. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione da parte dei dirigenti delle procedure interne previste dal Sistema di gestione anticorruzione e/o dal Modello Integrato o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello Integrato stesso, nei confronti dei responsabili saranno applicabili le seguenti sanzioni:

- in caso di non grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello Integrato, il dirigente incorre nel rimprovero scritto all'osservanza del Modello, che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con l'azienda;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello Integrato tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso
- nel momento in cui la violazione di una o più prescrizioni del Modello Integrato sia di gravità tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia<sup>8</sup>, inficiando la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

### 5.3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In caso di violazione del Modello Integrato da parte del Presidente del CdA o di un componente del CdA, l'OdV e/o la funzione "Conformità Anticorruzione" informerà senza indugio e per iscritto, l'intero CdA.

L'Organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene dovrà assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto.

Nei casi più gravi si dovrà applicare l'articolo 2259 del Codice Civile che prevede la revoca dell'amministratore, in questo caso sta ai soci applicare quanto previsto dall'art.2476 comma 3 del codice civile o dallo statuto.

<sup>7</sup> Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa.

Il provvedimento, che dovrà essere motivato e comunicato per iscritto, non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

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 canali di comunicazione accessibili a tutti.

<sup>8</sup> Rapporto che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nella Società.

#### **5.4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOCI**

Per quanto concerne le figure dei Soci - in caso di gravi inadempienze delle obbligazioni che derivano dalla legge o dal contratto - si dovrà applicare l'articolo 2286 del Codice Civile che prevede l'esclusione del socio.

#### **5.5. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI, COLLABORATORI, TIROCINANTI, SOCIETÀ DI SERVIZI E SOGGETTI TERZI**

Per quanto concerne le figure dei lavoratori autonomi e dei collaboratori della Società, si richiamano le disposizioni dell'articolo 1453 e seguenti del Codice Civile in relazione alla risolvibilità del contratto per inadempimento.

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori, tirocinanti e terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il Modello Integrato, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale e/o l'applicazione di penali<sup>9</sup>.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'OdV e/o dalla funzione "Conformità anticorruzione" che, sentito il parere del Responsabile della Funzione/ Direzione che ha richiesto l'intervento dell'interessato e previa diffida dello stesso, riferirà tempestivamente e per iscritto al Presidente del CdA 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 nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato D. Lgs 231/2001.

COOPLAT si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla Società danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal D. Lgs 231/2001), che di immagine.

#### **5.6. SANZIONI PER VIOLAZIONE DELLA DISCIPLINA DEL C.D. WHISTLEBLOWING**

Oltre alle sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC, ai sensi del D.lgs. 24 del 2023, potranno essere applicate sanzioni disciplinari proprie delle singole categorie di soggetti destinatari del presente codice, nei casi in cui:

- siano state realizzate ritorsioni o discriminazioni a seguito di una segnalazione e in considerazione della stessa;
- sia stato accertato che una segnalazione sia stata ostacolata;
- sia stata violata la riservatezza;
- siano state effettuate segnalazioni diffamatorie o caluniose e sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

### **6. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI**

La commisurazione delle sanzioni deve essere graduata in ragione della gravità della violazione commessa. Quest'ultima sarà valutata sulla base di determinate circostanze quali:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;

---

<sup>9</sup> In tutti i contratti sottoscritti da COOPLAT con soggetti terzi ed in particolare con terzi che svolgano attività in nome e/o per conto della Società, ivi comprese eventuali partecipazioni in associazioni di imprese, nonché con fornitori, consulenti, outsourcer e parti terze, dovrà essere inserita una clausola contenente la *dichiarazione di conoscenza del D. Lgs. 231/2001* e, laddove ritenuto opportuno e/o necessario in considerazione della tipologia dei rapporti instaurati con il soggetto terzo, anche l'impegno a conformarsi alle previsioni contenute nel Modello, nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento, con conseguente eventuale sanzione della risoluzione del contratto e/o l'applicazione di penali in caso di violazione dello stesso impegno.

- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

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

La gradualità della sanzione potrà estendersi dal rimprovero verbale/ diffida, per le infrazioni di minore gravità e di prima commissione, sino ad arrivare al licenziamento/ risoluzione del rapporto, per comportamenti particolarmente gravi e/o ripetuti.

Le sanzioni saranno commisurate anche in relazione a:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia (tenendo comunque conto della prevedibilità dell'evento);
- comportamento tenuto dal lavoratore nel passato, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- ruolo e mansioni del lavoratore;
- altre eventuali circostanze rilevanti ai fini della valutazione del comportamento (ivi compresa la posizione funzionale delle altre persone eventualmente coinvolte).

## **7. ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI**

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione, già chiarita in precedenza, tra i soggetti legati alla Società 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 diritti dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente applicabile.

A tal fine anche per le violazioni delle regole del MOG, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze; tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV (preventiva informazione e parere) nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole ricomprese nel Modello adottato. Tutto il processo di accertamento e irrogazione della sanzione dovrà essere verbalizzato.

Per le altre categorie di soggetti, legati alla società da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito dal Presidente del CdA su segnalazione dell'OdV e/o della funzione "Conformità Anticorruzione".

Nel caso di violazione da parte di un consigliere o di un sindaco sarà interessato anche l'organo di appartenenza, mentre per le violazioni commesse da soggetti legati alla società da vincoli contrattuali sarà esercitato il diritto di risoluzione/ di applicazione di penali secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali in essere.

## **8. DOCUMENTI RICHIAMATI**

Codice etico

Modello di organizzazione e gestione

CODICE DISCIPLINARE COOPLAT

Politica anticorruzione

Sistema gestione anticorruzione

CCNL COMMERCIO

CCNL MULTISERVIZI

REGOLAMENTO INTERNO PER L'UTILIZZO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI AZIENDALI