SISTEMA DISCIPLINARE

APPROVATO CON DELIBERA DEL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 27 Ottobre 2026

STORIA DEL DOCUMENTO

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”
4	27/10/2026	Adeguamento alle LG ANAC 2025 e riorganizzazione

INDICE

1. SCOPO 2
2. CAMPO DI APPLICAZIONE 3
3. DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ 3
3.1. Generalità 3
3.2. Soggetti destinatari 3
3.3. Sanzioni 4
3.3.1. Sanzioni nei confronti dei dipendenti 4
3.3.2. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti 5
3.3.3. Sanzioni nei confronti degli amministratori 5
3.3.4. Sanzioni nei confronti dei soci 5
3.3.5. Sanzioni nei confronti dei consulenti, collaboratori, tirocinanti, società di servizi, soggetti terzi e soci in affari 6
3.3.6. Sanzioni per violazione della disciplina del c.d. whistleblowing 6
3.4. Criteri di commisurazione delle sanzioni 6
4. RIEPILOGO DEI DOCUMENTI RICHIAMATI 7

1. SCOPO

Scopo del presente documento è quello di formalizzare il Sistema disciplinare della Società.
Tutti coloro che prestano attività lavorativa presso la Società, senza distinzioni od eccezioni, sia dipendenti diretti che in somministrazione, sono tenuti a conoscere il Sistema disciplinare, ossia l'insieme delle norme aziendali relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata e alle procedure di contestazione delle stesse.
Tutti i lavoratori si impegnano a contribuire attivamente alla sua applicazione, segnalandone eventuali carenze e sono impegnati, nell’ambito delle proprie funzioni e responsabilità, ad osservarlo e farlo rispettare.
Il Sistema disciplinare è redatto in conformità dell’art. 7 della Legge n. 300/70.

Inoltre, scopo del presente documento è quello di definire il Sistema disciplinare anche per ulteriori portatori di interessi, meglio specificati in seguito, in caso di:

- integrazione di condotte illecite previste dal D.Lgs. 24/2023;
- violazione del modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 (da ora in avanti MOG);
- della politica anticorruzione e/o del relativo sistema di gestione al fine di prevenire atti corruttivi;
- segnalazioni al Gestore delle segnalazioni e/o all’OdV effettuate con dolo o colpa grave;
- condotte ritorsive.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Sistema disciplinare si applica in caso di violazioni di adempimenti scaturenti da violazioni di legge e/o inadempimenti del contratto di lavoro sottoscritto e/o del CCNL di riferimento e alle norme di legge applicabili.
Il Sistema disciplinare si applica altresì in caso di integrazione di condotte illecite previste dal D.Lgs. 24/2023, violazione del MOG, della politica e/o del sistema di gestione anticorruzione e di segnalazioni alla Funzione whistleblowing, al CAC e/o all'OdV effettuate con dolo o colpa grave.
Tutte le disposizioni legislative ed i CCNL citati si intendono inclusi dei successivi provvedimenti, modifiche e integrazioni.

3. DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ

3.1. GENERALITÀ

Il Sistema disciplinare deve prevedere sanzioni commisurate alla gravità dell'Infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contente nello Statuto dei lavoratori (Legge 300/1970) e del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL).
Nei confronti del personale dipendente, il presente documento integra - senza sostituirlo - il codice disciplinare vigente, 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 del CCNL applicato.
L'applicazione del sistema disciplinare, che presuppone la semplice violazione delle disposizioni del MOG, della Politica per la prevenzione della corruzione o, in generale, di quelle previste dal Sistema di Gestione Anticorruzione, nonché l'integrazione di condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/2023, dovrà avvenire indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento giudiziario eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria competente per la singola violazione.

3.2. SOGGETTI DESTINATARI

Il presente sistema disciplinare viene portato a conoscenza di tutti i soggetti destinatari, mediante specifici strumenti di comunicazione aziendale (sito internet, posta elettronica, comunicazioni di servizio, affissione in eventuali bacheche, ...).
Chiunque desideri ricevere una copia cartacea del presente documento può richiederla alla Segreteria Generale.
Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema disciplinare, trovano applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, le previsioni della contrattazione collettiva e degli eventuali regolamenti aziendali nonché ogni eventuale clausola contrattuale ulteriore.

I soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono quelli indicati dagli articoli 2094 e 2095 del codice civile, ovvero i prestatori di lavoro subordinato, 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[1] della Società.
Altri soggetti destinatari possono essere i consulenti, i collaboratori, soci in affari 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, la Funzione whistleblowing e l'ODV devono essere messi a conoscenza del procedimento disciplinare, così come il CAC laddove si tratti di comportamenti corruttivi[2].

L'istruttoria per l'accertamento delle violazioni può spettare alla Funzione whistleblowing e/o all'ODV e/o al CAC e/o al Resp. Risorse Umane e Paghe, che dovranno segnalare tempestivamente al Presidente del CdA le violazioni presuntivamente commesse. La competenza in materia di procedimenti disciplinari e di attuazione delle sanzioni è predeterminata.

Per facilitare il flusso delle segnalazioni è prevista l'istituzione di canali informativi dedicati.

[1] Amministratori, soci e collaboratori
[2] Da intendersi in senso ampio: come violazione della Politica per la prevenzione della corruzione, violazione del Sistema di gestione anticorruzione e, in generale di atti che possano essere definiti corruttivi ai sensi della norma ISO 37001.

In ogni caso la società si impegna a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, tutelando quest'ultimo da eventuali atti di ritorsione o discriminatori collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

3.3. SANZIONI

Così come la violazione del contratto di lavoro, delle direttive impartite dal datore e del CCNL di riferimento, la violazione delle condotte indicate dal D.Lgs. 24/2023, della Politica e/o del Sistema di gestione anticorruzione e/o del MOG 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[3].
L'inosservanza delle norme aziendali in materia da parte dei destinatari comporta sanzioni diverse a seconda del ruolo ricoperto dal soggetto, e può costituire giusta causa per la richiesta di risarcimento di ogni danno patito dalla società.

Per quanto riguarda il MOG, le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali, in ordine di gravità crescente:

1. violazioni non connesse alle aree sensibili;
2. violazioni connesse alle aree sensibili;
3. violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
4. 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 società.

Il sistema disciplinare non si prefigge come scopo quello di sostituire le sanzioni previste dal CCNL, ma intende sanzionare esclusivamente le violazioni alle procedure operative aziendali ed i comportamenti infedeli verso la società poste in essere dai lavoratori. Sono comunque considerati infedeli i comportamenti posti in violazione del MOG (comprensivo dei valori e principi espressi dal Codice etico) e le condotte poste in essere in violazione del D.Lgs. 24/23 e dal sistema implementato dalla società per prevenire la corruzione.
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 o ogni altra sanzione presente in apposite clausole.
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 tenersi conto del ruolo e delle mansioni del lavoratore, nonché della posizione funzionale delle altre persone eventualmente coinvolte.

3.3.1. 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 § 3.4.
Le sanzioni inflitte in caso di violazioni sono, in ordine crescente di gravità:

- *rimprovero inflitto verbalmente*
- *rimprovero inflitto per iscritto*[4]
- *multa*, applicabili nei casi di maggiore gravità e comunque nei limiti di quanto previsto dal CCNL di riferimento;
- *sospensione dal lavoro e dalla retribuzione* fino al massimale previsto dal CCNL di riferimento.

[3] 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..

[4] 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.

- *licenziamento.*

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, incorre in sanzioni il lavoratore che:

- violi le procedure interne previste dalla Politica e/o del sistema di gestione anticorruzione, "per inosservanza delle disposizioni di servizio";
- non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
- ometta di segnalare o tolleri irregolarità commesse da altri appartenenti al personale;
- senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- compia insubordinazione nei confronti dei superiori;
- esegua negligentemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- per disattenzione o negligenza guasti strumenti aziendali;
- venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
- contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Sistema disciplinare e del vigente CCNL o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza sul lavoro.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.
Nel caso di accertamento di misure ritorsive, come previsto dal D.Lgs. 24/2023, il licenziamento diventa nullo e viene garantito il diritto al reintegro nel posto di lavoro.

Per dettagli sull'applicazione delle pratiche disciplinari si rimanda al CCNL applicabile.

Oltre a quanto previsto dal CCNL si applicano le sanzioni disciplinari previste anche nel caso in cui il lavoratore violi le norme di comportamento e le procedure contenute nel MOG, del Sistema di gestione anticorruzione, delle norme contenute nella P– Sistemi informativi -01, e/o violi le disposizioni di cui al D.Lgs. 24/2023.

3.3.2. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione da parte dei dirigenti delle procedure interne previste dal Sistema di gestione anticorruzione nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Sistema stesso, di violazioni del Modello o di violazioni tipizzate dal D.Lgs. 24/2023, nei confronti dei responsabili potranno essere applicabili le seguenti sanzioni:

- in caso di non grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste dalla Politica e/o del sistema di gestione anticorruzione o dal MOG, il dirigente incorre nel rimprovero scritto, che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la società;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni della Politica e/o del sistema di gestione anticorruzione e/o del MOG 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 della Politica e/o del sistema di gestione anticorruzione e/o del MOG sia di gravità tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia[5], inficiando la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Nel caso in cui i dirigenti integrino condotte sanzionabili ai sensi del D.Lgs. 24/2023 verranno applicate idonee sanzioni, graduate sulla base dei criteri sopra descritti.

3.3.3. Sanzioni nei confronti degli amministratori

Per quanto concerne le figure degli amministratori in caso di gravi inadempienze delle obbligazioni che derivano dalla legge o dal contratto 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.

3.3.4. 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] Rapporto che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nella Società.

3.3.5. Sanzioni nei confronti dei consulenti, collaboratori, tirocinanti, società di servizi, soggetti terzi e soci in affari

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, terzi e soci in affari che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il MOG, la Politica e/o il sistema di gestione anticorruzione, e/o del D.Lgs. 24/2023, 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[6].
Tali comportamenti verranno integralmente valutati dalla Funzione whistleblowing, dal CAC e/o dall'ODV, per quanto di competenza, che, sentito il parere del Responsabile della Funzione che tiene i rapporti o ha richiesto l'intervento dell'interessato e previa diffida dello stesso, riferirà tempestivamente al Presidente del CdA e, nei casi ritenuti più gravi, anche all'Organo di controllo[7].
E' compito della Direzione 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 ad un rischio di corruzione superiore al livello basso, di violazioni del MOG e/o di illeciti previsti dal D.Lgs. 24/2023.
La società si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla stessa danni concreti sia materiali che di immagine.

3.3.6. 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 Sistema disciplinare, in tutti i casi in cui ANAC può irrogare una sanzione ai sensi del D.Lgs. 24/2023 funzionalmente legata alla Società e comunque nei casi in cui:

- siano state realizzate ritorsioni o discriminazioni a seguito di una segnalazioni e in considerazione della stessa;
- sia stato accertato che una segnalazione sia stata ostacolata o vi sia stato il tentativo di ostacolarla;
- sia stata violata la riservatezza;
- siano state effettuate segnalazioni diffamatorie o calunniose 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. In tal caso non sono garantite le tutele;
- non siano attivati i canali o monitorato il corretto funzionamento dei canali di segnalazione whistleblowing.

3.4. 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;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

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

---

[6] In tutti i contratti sottoscritti dall'azienda con soggetti soci in affari 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 delle norme aziendali per la prevenzione della corruzione e, laddove ritenuto opportuno e/o necessario in considerazione della tipologia dei rapporti instaurati con il soggetto, anche l'impegno a conformarsi alle previsioni contenute nel MOG, nella Politica e nel sistema di gestione anticorruzione, con conseguente eventuale sanzione della risoluzione del contratto e/o l'applicazione di penali in caso di violazione dello stesso impegno.

[7] Collegio Sindacale o Revisore Unico.

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).

4. RIEPILOGO DEI DOCUMENTI RICHIAMATI

Nessuno