



**Sistema sanzionatorio
del Modello ai sensi del D.lgs.
231/2001**

1. PRINCIPI GENERALI.....	2
2. SANZIONI.....	3
<i>2.1 Misure nei confronti di Lavoratori (compresi eventuali Quadri)</i>	<i>3</i>
<i>2.2 Misure nei confronti dei Dirigenti</i>	<i>4</i>
<i>2.3 Misure nei confronti degli Amministratori.....</i>	<i>4</i>
<i>2.4 Misure nei confronti dei soci.....</i>	<i>5</i>
<i>2.5 Misure nei confronti di Collaboratori esterni, Fornitori e Partner</i>	<i>5</i>

Stato di revisione		
Data	Revisione	Natura della modifica
30/01/2019	Rev.00	Emissione documento
24/04/2020	Rev.01	Inserimento sommario e tabella con lo stato di revisione.

1. Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello 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 D.Lgs. 231/01 e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del D.Lgs. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre 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.

Tutti i casi di sospetta violazione del Modello 231 o del Codice Etico della Società Cooperativa UNICOOP devono essere segnalati all'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) con le modalità previste dalla procedura specifica (vedi Procedura di Comunicazione generale all'O.d.V., All. V al Modello)

L'O.d.V., accertata la violazione del Modello o del Codice Etico e di comportamento, informa la Direzione Aziendale e, nei casi più gravi, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, proponendo altresì l'applicazione di adeguate sanzioni.

Qualora non venisse comminata la sanzione richiesta dall'O.d.V., la Direzione Aziendale e/o il Consiglio di Amministrazione/Collegio Sindacale ne dovranno dare adeguata motivazione scritta.

2. Sanzioni

2.1 Misure nei confronti di Lavoratori (compresi eventuali Quadri)

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono da intendersi, altresì, come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure di cui all'*articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori)* ed eventuali altre normative applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, cioè alle previsioni di cui ai Contratti Collettivi Nazionali vigenti applicabili alla Società UNICOOP.

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

- 1) nel provvedimento della "Ammonizione verbale o scritta": il lavoratore dipendente che violi le procedure interne previste dal Modello o dal Codice Etico (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'O.d.V. 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;
- 2) nel provvedimento della "Multa": il lavoratore dipendente che violi più volte, con la contestazione della recidiva, le procedure interne previste dal Modello o dal Codice Etico, 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;
- 3) nel provvedimento della "Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione": il lavoratore dipendente che nel violare le procedure interne previste dal Modello o dal Codice Etico, o 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;
- 4) 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 Modello, mettendo a rischio il buon nome della Società e il corretto operare all'interno di essa;

5) 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 nocumento morale e/o materiale nonché da costituire atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente in UNICOOP, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla relativa direzione aziendale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'O.d.V. e dalla Direzione.

2.2 Misure nei confronti dei Dirigenti

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

In ogni caso le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni saranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo.

L'O.d.V. e la Direzione aziendale valuteranno le sanzioni più opportune, ricorrendo a loro insindacabile parere anche ad uno dei provvedimenti previsti per gli altri dipendenti dal regolamento disciplinare interno.

2.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori della Società, l'O.d.V. ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e 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.

2.4 Misure nei confronti dei soci

In caso di violazione del Modello da parte dei soci della Società, l'O.d.V. 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.

L'esclusione del socio viene deliberata dal Consiglio di Amministrazione, nei casi previsti dalla legge e dall'art. 9 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 non ottemperi alle disposizioni dell'atto costitutivo, dello Statuto, dei regolamenti sociali, delle deliberazioni legalmente adottate dagli organi sociali **(compresa la delibera del CdA di adozione del Modello e/o del Codice Etico)**, con inadempimenti che non consentano la prosecuzione del rapporto;
- che senza giustificato motivo si renda moroso, nel versamento delle quote sociali, sottoscritte o nei pagamenti di eventuali debiti contratti ad altro titolo verso la società.

2.5 Misure nei confronti di Collaboratori esterni, Fornitori e Partner

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni, fornitori o partner, in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e dal Codice Etico, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01 potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole, la sospensione del rapporto contrattuale e delle attività conseguenti, al fine di prevenire la commissione del reato (ad esempio per le attività che esponano i lavoratori a particolari rischi per la sicurezza), l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività, fino a giungere alla risoluzione dei contratti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria delle misure previste dal Decreto 231.

L'O.d.V. curerà l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o, più in generale, negli accordi con i collaboratori, i fornitori e i partner, delle succitate specifiche clausole contrattuali.