



COPAPS
Cooperativa Agricola Sociale



CO.p.A.P.S. SOC. COOPERATIVA SOCIALE A R.L.

Via Maranina 36 – Sasso Marconi (BO)
Iscritta all'Albo Nazionale delle Società Cooperative con il n. A129561
Categoria Cooperative sociali – Sezione Cooperative a Mutualità Prevalente di Diritto –
ONLUS

SISTEMA DISCIPLINARE (ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche)

ALLEGATO B

INDICE

Premessa

1. Soggetti destinatari
2. Le condotte rilevanti
3. Le sanzioni
4. Potere di iniziativa e di esercizio dell'azione disciplinare
5. Sanzioni nei confronti dei dipendenti
6. Sanzioni nei confronti dei dirigenti
7. Sanzioni nei confronti degli amministratori
8. Sanzioni nei confronti del collegio sindacale
9. Sanzioni nei confronti dei soci
10. Sanzioni nei confronti di volontari e tirocinanti
11. Sanzioni nei confronti dei soggetti esterni che agiscono per conto della Cooperativa quali fornitori e collaboratori

PREMESSA

L'adozione e la corretta attuazione di un sistema disciplinare (d'ora in poi anche "Sistema Disciplinare"), diretto a sanzionare le violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo, è uno degli elementi fondamentali di un idoneo Modello, redatto ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, nonché condizione per garantire la sua attuazione.

La previsione è regolata dal combinato disposto degli artt. 6 comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b). In particolare:

- l'art. 6, nell'individuare i requisiti di base del Modello idoneo a valere da esimente nel caso di reato commesso da soggetto apicale, prevede che esso debba, tra le varie esigenze, introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- l'art. 7 prevede che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La definizione di un sistema organico di sanzioni commisurate alla gravità delle violazioni eventualmente commesse dai destinatari del Modello e del Codice Etico è requisito essenziale al fine dell'esonero della responsabilità amministrativa della Cooperativa.

Il sistema disciplinare *ex* d.lgs. 231/2001 è interno all'azienda, indipendente dagli altri procedimenti per infrazioni disciplinari nonché distinto ed autonomo rispetto al sistema sanzionatorio penale conseguente alla commissione di reati da parte delle persone fisiche.

Pertanto l'applicazione delle sanzioni ha luogo anche se il destinatario pone in essere esclusivamente condotte che violano il Codice Etico e/o le previsioni contenute nel Modello, anche se il suo comportamento non è sussumibile nelle fattispecie di reato previste dal d.lgs. 231/2001.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Cooperativa incisivamente, con tempestività ed immediatezza, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

1. SOGGETTI DESTINATARI

Sono tenuti all'osservanza delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, e quindi destinatari del presente sistema disciplinare i soci, gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori interni/esterni, consulenti e, più in generale, tutti coloro i quali cooperano temporaneamente ovvero stabilmente, a qualunque titolo, al perseguimento dei fini della Cooperativa nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con la Stessa.

2. LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare costituiscono violazione del Modello tutte le condotte commissive od omissive (anche colpose), idonee a pregiudicare l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/01.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello e del Codice Etico;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- la violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e all'Organismo di Vigilanza, ovvero altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti nel Modello;
- l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione del Modello finalizzata a garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, ovvero a prevenire l'inquinamento o un danno ambientale;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni ed alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea ad eludere il sistema di controllo previsto dal modello.

Si evidenzia che, in conformità alle novità apportate dal D.lgs. 24/2023, il presente Sistema sanzionatorio si applica anche qualora venga violata la predetta normativa e qualora non vengano rispettate le prescrizioni previste dalla "Procedura whistleblowing", del Modello implementato dalla Cooperativa. Più nello specifico le sanzioni indicate nel presente documento vengono comminate anche nei seguenti casi:

quando viene accertato che nei confronti del segnalante e/o dei facilitatori e/o degli altri soggetti indicati all'art. 3 comma 5 del D. Lgs. 24/2023 sono stati commessi atti di ritorsione, anche solo tentati o minacciati, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

la retrocessione di grado o la mancata promozione;

il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

le note di merito negative o le referenze negative;

l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione anche pecuniaria;

la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
l'annullamento di una licenza o di un permesso;
la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
quando viene accertato che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla;
quando viene accertato che è stato violato l'obbligo di riservatezza, previsto per il segnalante, di cui all'art. 12 del D. Lgs. 24/2023;
quando viene accertato che non sono stati istituiti canali di segnalazione;
quando viene accertato che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e per la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal D. lgs. 24/2023;
quando viene accertato che non sono state svolte le attività di verifica e analisi delle segnalazioni;
quando viene 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 connessi alla denuncia, ovvero la responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

3. LE SANZIONI

Nell'individuare la sanzione da applicare l'organo competente deve tener conto dei principi di *gradualità* ed *adeguatezza* della sanzione in relazione alla gravità della condotta e alle relative conseguenze, avuto riguardo quindi ai profili *oggettivi* e *soggettivi* della condotta rilevante.

In particolare, gli *elementi oggettivi* della violazione, graduati in ordine crescente di gravità e riferiti alle circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito, sono:

- ◆ violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
- ◆ violazioni del Modello che hanno comportato un'apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- ◆ violazioni che hanno integrato un fatto penalmente rilevante.

Sotto il *profilo soggettivo* assumono poi rilievo le seguenti circostanze:

- modalità di commissione della condotta;

- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'autore;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidiva dell'autore;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica della persona cui è riferibile la condotta contestata; eventuale condivisione delle decisioni con altri soggetti che abbiano concorso o in qualche modo contribuito alla violazione del Modello.

4. POTERE DI INIZIATIVA E DI ESERCIZIO DELL'AZIONE DISCIPLINARE

Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure ed i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare. Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo.

Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'Organismo di Vigilanza informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare – ossia al Consiglio di amministrazione di CO.p.A.P.S. – che darà il via all'*iter* procedurale al fine di procedere alle contestazioni e alla eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto o da regolamenti interni alla Cooperativa. Le sanzioni sono adottate dagli organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo statuto o da regolamenti interni alla Cooperativa.

5. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e dal Codice Etico costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104 e 2106 c.c. e dal CCNL applicabile; di tali obblighi il contenuto del Modello rappresenta parte integrante e sostanziale.

Si riportano le previsioni normative:

Art. 2104 c.c. Diligenza del prestatore di lavoro

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale (art. 1176 c.c.).

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Art. 2105 c.c. Obbligo di fedeltà

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Art. 2106 c.c. Sanzioni disciplinari

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

In sintesi tutti i comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle previsioni del Codice Etico, del Modello e delle sue procedure di attuazione, costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, infrazioni, comportanti la possibilità dell'instaurazione di un procedimento disciplinare e la conseguente applicazione delle relative sanzioni.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro sono, nel caso di specie, applicabili – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) – i provvedimenti previsti dalla Legge.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono applicate nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

I provvedimenti disciplinari, in ordine di gravità, possono essere distinti in:

- a) provvedimenti disciplinari **conservativi**: rimprovero verbale; ammonizione scritta, multa non superiore a 3 ore di retribuzione, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 5 giorni;
- b) provvedimenti disciplinari **risolutivi**: licenziamento.

In particolare, al dipendente sarà applicata la sanzione del:

- **Rimprovero verbale**, nei casi di:
 - lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
 - omessa segnalazione da parte dei preposti, di lievi inosservanze o irregolarità commesse dal Personale.
- **Ammonizione scritta**, nei casi di:
 - violazioni ovvero omissioni 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 ovvero adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo);
 - omessa segnalazione, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse dal Personale;
 - reiterata omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al Personale.
- **Multa non superiore a 3 ore di retribuzione**:
 - recidive di un'infrazione già sanzionata con il richiamo verbale o l'ammonizione scritta;
 - prima infrazione di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate;
 - in generale, inosservanza (ripetuta o di una certa gravità) dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso nell'espletamento di un'attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori.
- **Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore di 5 giorni**:

- Inosservanza ripetuta e grave delle procedure interne previste dal Modello ovvero negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione di gravi irregolarità commesse dal Personale, tali da esporre la Cooperativa ad una situazione di oggettivo pericolo ovvero tale da determinare per essa riflessi negativi.
- Licenziamento:
 - violazione dolosa o colposa delle prescrizioni del Modello con comportamenti tali da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal Decreto;
 - comportamento doloso o colposo in palese violazione le prescrizioni del Modello e tale da comportare la possibile applicazione a carico della Cooperativa delle sanzioni previste dal Decreto, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e tale da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto medesimo.

Il tipo e l'entità delle sanzioni sono irrogate nel rispetto dei principi di **gradualità** e **proporzionalità**, e saranno determinate in base ai seguenti criteri:

- ❖ gravità delle violazioni commesse;
- ❖ mansioni e posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti;
- ❖ volontarietà della condotta o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- ❖ comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge e dal CCNL;
- ❖ altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

6. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Il rapporto dirigenziale è un rapporto che si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette, infatti, non solo all'interno della Cooperativa, ma anche all'esterno; ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Cooperativa di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico e l'obbligo di farne rispettare i principi e le regole a tutti i collaboratori sono considerati elementi essenziali del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

In caso di violazione da parte dei dirigenti di quanto previsto dal Modello o nell'ipotesi in cui il dirigente consenta di adottare, a soggetti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello, sono applicate le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigente e dal CCNL applicabile.

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo. Tra l'altro, con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Cooperativa.

7. SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Il presente Sistema Sanzionatorio e, in genere, il D. Lgs. 231/01 non incide su quanto già previsto in materia di responsabilità degli Amministratori nello svolgimento delle loro funzioni sia dalla normativa vigente in materia e contenuta nel Codice Civile sia, eventualmente, in ambito statutario.

Tuttavia, al fine di dare un chiaro segnale di esempio comportamentale, gli stessi, all'atto della nomina e/o al momento del ricevimento di una copia del Modello, sottoscrivono la dichiarazione di conoscenza e condivisione del contenuto dello stesso, anche in merito alle previsioni disciplinari in esso contenute, con assunzione di impegno al suo rispetto.

Come misure sanzionatorie sono previste il richiamo formale scritto, la sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile e la revoca, totale o parziale, delle eventuali procure/deleghe. Nei casi più gravi, e comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Cooperativa nei confronti del responsabile, è prevista la convocazione dell'Assemblea per la revoca dell'incarico e/o l'azione di responsabilità, salvo, in ogni caso, il diritto al risarcimento dei danni arrecati alla Cooperativa.

In caso di violazione da parte degli amministratori l'Organismo di Vigilanza ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

8. SANZIONI NEI CONFRONTI DEL COLLEGIO SINDACALE

In caso di violazione del Modello da parte del Collegio Sindacale, l'ODV dovrà informare il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa.

Il Consiglio di Amministrazione procederà ad accertamenti e adotterà gli opportuni provvedimenti. Le sanzioni irrogabili sono le medesime previste per le inosservanze da parte degli amministratori e variano a seconda della gravità.

9. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOCI

In caso di grave violazione del Modello o del Codice Etico da parte dei soci della Cooperativa, l'Organismo di Vigilanza 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 dallo Statuto sociale. In particolare si sottolinea la facoltà del Consiglio di adottare tale provvedimento nei confronti del socio:

- che non sia più in grado di concorrere al raggiungimento degli scopi sociali;

- che sia gravemente inadempiente per le obbligazioni derivanti dalla legge, dallo statuto, dai regolamenti o che ineriscano il rapporto mutualistico, nonché dalle deliberazioni adottate dagli organi sociali (tra cui rientra anche la delibera di adozione del Codice Etico Comportamentale);
- che non osservi lo Statuto sociale, i regolamenti sociali, e deliberazioni degli organi sociali;
- che non ottemperi al versamento del valore della quota sottoscritta o a pagamenti di somme dovute alla Cooperativa a qualsiasi titolo;
- che svolga o tenti di svolgere attività in contrasto o in concorrenza con la Cooperativa, senza l'esplicita autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

10. SANZIONI NEI CONFRONTI DI VOLONTARI E TIROCINANTI

In caso di violazione da parte di Volontari o Tirocinanti operanti nelle attività di CO.p.A.P.S. delle indicazioni del presente Modello (comprese quelle del Codice Etico), le sanzioni applicabili a seconda della gravità della violazione sono le seguenti:

- richiamo verbale
- richiamo scritto
- sospensione del rapporto in essere con la Cooperativa.

L'Organismo di Vigilanza informa nel merito il responsabile dell'area aziendale interessata e il Consiglio di amministrazione che, valutata la segnalazione, adotta gli opportuni provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, ferma restando la possibilità per i destinatari dei provvedimenti di essere ascoltati a propria difesa.

11. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI CHE AGISCONO PER CONTO DELLA COOPERATIVA QUALI FORNITORI E COLLABORATORI

I rapporti con terze parti sono regolati da adeguati contratti che devono prevedere clausole di rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico da parte di tali soggetti esterni, quali ad esempio fornitori, clienti e collaboratori della Cooperativa.

Il mancato rispetto delle relative previsioni impone alla Cooperativa di adottare nei confronti del soggetto esterno:

- per le violazioni *lievi* un apposito “richiamo” ovvero “l'intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello e del Codice Etico” pena la minaccia di risoluzione per giusta causa del rapporto, che dovrà avvenire quando le violazioni saranno reiterate nonostante i richiami e le intimazioni della Cooperativa;
- per le violazioni *gravi* devono comportare la *risoluzione per giusta causa* dei medesimi rapporti.

Si fa salvo in ogni caso l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Cooperativa.