



All. II al modello ex D.Lgs. 231/2001

Sistema sanzionatorio

GENERALITA' DEL DOCUMENTO

Redatto

Conforme S.r.l.

Verificato

Organismo di Vigilanza

Approvato

Data approvazione

CdA

25/09/2024

Codice documento: All. II- MOG. 231 03 Edizione: 25/09/2024

Tipo doc. Ogg. Doc. Versione

STORIA DELLE MODIFICHE APPORTATE

Versione 1 del 01/08/2022

Nessuna modifica, questa è la prima edizione del documento.

Versione 2 del 06/12/2023

Paragrafo	Modifiche apportate
Premessa	Vedi parti evidenziate a lato
2 - Sanzioni	Vedi parti evidenziate a lato

Versione3 del 25/09/2024

Paragrafo	Modifiche apportate
Intero documento	Introdotti riferimenti ai principi e al Sistema di Gestione per la Parità di Genere

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato della Cooperativa CEFF F. Bandini. Ne sono vietati la divulgazione, la riproduzione, anche parziale, e gli usi non autorizzati. Ogni violazione sarà perseguita ai sensi di legge.

Sommario

PREMESSA	4
SISTEMA SANZIONATORIO	6
1. CAMPO DI APPLICAZIONE	6
2. SANZIONI	7
A) MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI CHE NON RIVESTONO LA QUALIFICA DI DIRIGENTI	7
B) DIRIGENTI	9
C) MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	9
D) MISURE NEI CONFRONTI DEI SOCI	10
E) MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	11
F) MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	11
G) MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI, AGENTI, CONSULENTI PARTNERS E SUBAPPALTATORI	11
3. DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO	11

PREMESSA

Aspetto essenziale per l'effettività di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 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 Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

A tal riguardo, l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione debbano "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Inoltre, il comma 2bis del medesimo art. 6 sancisce che gli stessi Modelli *"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)"*.

Anche l'art. 7, comma 4, lettera b) stabilisce che l'efficace attuazione del Modello richiede anche "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.

Il Sistema sanzionatorio si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D.lgs. 231/01, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi etici, tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali della società, quali, ad esempio, il Sistema di Gestione Qualità, il Sistema di Gestione Ambientale, il Sistema di Gestione per la Parità di Genere e la prevenzione di discriminazioni, abusi e maltrattamenti.

La violazione dei principi fissati nel Codice etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello 231, compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri amministratori, soci, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori, partners commerciali e finanziari. Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel Modello 231, 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. Gli effetti della violazione del Codice etico e dei protocolli interni di cui al Modello 231 e alle altre procedure aziendali sensibili devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con CEFF: a tal fine la Società provvede a diffondere il Codice etico, i protocolli interni e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione. Le regole che seguono, quindi, individuano e disciplinano l'intero sistema delle sanzioni che la Società intende comminare nel caso in cui vengano poste in essere e/o realizzate:

- condotte illecite ai sensi del Decreto, violazioni del Modello adottato dalla Società e/o delle procedure contenute negli stessi;
- condotte contrarie ai principi etici e alle regole comportamentali sancite nel Codice etico aziendale, nelle procedure aziendali e/o nei regolamenti aziendali;
- illeciti relativi a norme che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea indicati di seguito: i) violazioni di norme su appalti pubblici; ii) violazione di norme su servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio; iii) violazione di norme sul finanziamento del terrorismo; iv) violazioni di norme sulla sicurezza e conformità dei prodotti; v) violazione di norme sulla sicurezza dei trasporti; vi) violazione di norme sulla tutela dell'ambiente; vii) violazione di norme sulla radioprotezione e sicurezza nucleare; viii) violazione di norme sulla sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; ix) violazione di norme sulla salute pubblica; x) violazione di norme sulla protezione dei consumatori; xi) violazione di norme sulla tutela della vita privata e protezione dei dati personali (c.d. GDPR) e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- illeciti e condotte che ledono gli interessi finanziari dell'UE, quindi in frode delle norme europee e delle norme nazionali;
- illeciti e condotte che configurano violazioni o vanificano la finalità delle norme dell'Unione europea relative alla libera concorrenza e aiuti di stato comprese quelle riguardanti il mercato interno, la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali nonché quelle in materia di imposte sulle società, frodi fiscali e in materia di IVA;
- altri atti od omissioni che violano le norme nazionali e dell'Unione europea.

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 nonché qualora non vengano rispettate le prescrizioni previste dalla "Procedura whistleblowing", allegato VI del Modello di CEFF. 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 ricevute;
- 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.

SISTEMA SANZIONATORIO

1. Campo di Applicazione

Il Sistema Disciplinare si inquadra nell'ambito dei più generali obblighi di diligenza ed obbedienza del lavoratore, previsti dai seguenti articoli del Codice Civile: 2104 (Diligenza del prestatore di lavoro), 2105 (Obbligo di fedeltà), 2106 (Sanzioni disciplinari), 2118 (Recesso dal contratto a tempo indeterminato) e 2119 (Recesso per giusta causa).

Il Sistema Disciplinare si inquadra nell'ambito dei poteri del Datore di Lavoro di predisporre ed attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come normati da Codice Civile, Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) e dallo Statuto dei Lavoratori.

Il Sistema Disciplinare prevede sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa nel rispetto delle disposizioni contenute nell'Art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n.300 del 1970) e nei vigenti CCNL.

I soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente le "Figure apicali" e il "Personale sottoposto ad altrui direzione", così come definiti dal D.lgs. 231/01.

Tra i suddetti soggetti sono, in particolare, da ricomprendersi quelli indicati dagli articoli del Codice Civile 2094 (Prestatore di lavoro subordinato) e 2095 (Categorie dei prestatori di lavoro: dirigenti, quadri, impiegati e operai), e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i "portatori di interesse" (stakeholders), tra cui anche gli amministratori e i collaboratori esterni della Società.

2. Sanzioni

A) Misure nei confronti di lavoratori dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti

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 Lavoratori) ed eventuali normative speciali 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 e applicabili presso CEFF.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

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

1) nel provvedimento della "Rimprovero verbale":

- il lavoratore che per la prima volta violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, etc.) o adotti, nell'espletamento della propria attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o del Codice etico e di comportamento, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale;
- il preposto che tolleri o ometta di segnalare lievi irregolarità commesse da parte di altri lavoratori.

2) nel provvedimento della “Rimprovero scritto”:

- il lavoratore che commetta mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi o qualora il lavoratore sia recidivo nel violare le procedure previste dal “Modello 231” o nell’adottare, nell’espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso e/o del Codice etico e di comportamento;
- il preposto che tolleri o ometta di segnalare lievi irregolarità commesse da parte di altri lavoratori.

3) nel provvedimento della “Multa”:

- il lavoratore che commetta mancanze punibili con il richiamo ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (ad esempio, inosservanza lieve ma reiterata delle procedure interne previste dal Modello e/o dal Codice etico e di comportamento, o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o del Codice etico e di comportamento); tenuto conto della gravità del comportamento e delle mansioni svolte dal lavoratore, potrà essere comminata la sanzione della multa anche in caso di prima mancanza;
- il preposto che tolleri o ometta di segnalare irregolarità non gravi commesse da parte di altri lavoratori.

4) nel provvedimento della “Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione”:

- il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello e/o dal Codice etico e di comportamento, o adottando nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento negligente o non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o del Codice etico e di comportamento, nonché compiendo atti contrari all’interesse della Cooperativa arrechi danno alla Cooperativa 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;
- il preposto che tolleri o ometta di segnalare gravi irregolarità commesse da parte di altri lavoratori, che siano tali da esporre la Cooperativa ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa effetti negativi.

5) nel provvedimento del “Licenziamento con preavviso”:

- il lavoratore che adotti, nell’espletamento della propria attività un comportamento palesemente e gravemente in violazione delle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice etico e di comportamento, anche dopo aver ricevuto ripetute ammonizioni e altre sanzioni previste dal Modello, mettendo a rischio il buon nome della Cooperativa e il corretto operare all’interno di essa. Per quanto riguarda i soci lavoratori si rinvia al paragrafo dedicato.

6) nel provvedimento del “Licenziamento senza preavviso”:

- il lavoratore che adotti, nell’espletamento della propria attività un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello 231 e/o del Codice etico e di comportamento, e

tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una condotta tale da provocare alla azienda grave nocumento morale e/o materiale nonché da costituire atti impicanti dolo o colpa grave con danno per la Cooperativa.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente in CEFF, 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, al Presidente.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'ODV e dalla Direzione aziendale.

B) Dirigenti

In caso di violazione da parte di dirigenti, qualora presenti, delle procedure interne previste dal presente Modello e/o dal Codice etico e di comportamento, o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello in essi definite, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di riferimento.

Costituiscono comportamenti sanzionabili anche la realizzazione di atti ritorsivi nei confronti del segnalante e/o del facilitatore e/o degli altri soggetti indicati all'art. 3 comma 5 del D. Lgs. 24/2023, l'aver ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza del segnalante e/o del facilitatore e/o degli altri soggetti indicati all'art. 3 comma 5 del D. Lgs. 24/2023.

C) Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello e/o del Codice etico e di comportamento da parte di Amministratori della Società, l'OdV ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed 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 opportunità della revoca del mandato.

Costituiscono infrazione sanzionabile ai sensi del presente documento anche le ipotesi di comportamento negligente e/o imperizia da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione, che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello, ivi compresa la mancata istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e per la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure per la segnalazione non conformi a quanto previsto dalla normativa vigente, gli atti ritorsivi posti in essere nei confronti del segnalante e/o del facilitatore e/o degli altri soggetti indicati all'art. 3 comma 5 del D. Lgs. 24/2023 nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza del segnalante e/o del facilitatore e/o degli altri soggetti indicati all'art. 3 comma 5 del D. Lgs. 24/2023.

D) Misure nei confronti dei soci

In caso di grave violazione del Modello o del Codice Etico da parte dei soci della Società, l'OdV 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 C.d.A., nei casi previsti dalla legge e dallo Statuto sociale; 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 degli scopi sociali, oppure che abbia perduto i requisiti richiesti per l'ammissione;
- che non adempia alla propria prestazione mutualistica con diligenza e comunque, nel caso del socio lavoratore, qualora incorra in una delle cause di interruzione del rapporto di lavoro previsto dal CCNL di riferimento, indicato dai regolamenti ai sensi dell'art. 6 della legge 142/01 e, nel caso di socio volontario, che non svolga e/o che abbia cessato di svolgere attività di volontariato presso la Cooperativa;
- risulti gravemente inadempiente per le obbligazioni che derivano dalla legge, dallo statuto, dai regolamenti approvati dall'Assemblea dei soci o che ineriscano il rapporto mutualistico, nonché dalle delibere adottate dagli organi sociali, salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di accordare al socio un termine non superiore a 60 giorni per adeguarsi;
- che, previa intimazione da parte del Consiglio di Amministrazione, non adempia entro 30 giorni, al versamento del valore delle azioni sottoscritte o ai pagamenti di somme dovute alla Società a qualsiasi titolo;
- che svolga o tenti di svolgere attività in concorrenza con la Cooperativa;
- che nell'esecuzione del rapporto di lavoro ponga in essere comportamenti oppure commetta gravi mancanze e/o inadempimenti tali da determinare la risoluzione del rapporto di lavoro per motivi disciplinari ovvero per giusta causa o giustificato motivo.

Il socio lavoratore potrà, infine, essere escluso quando il rapporto di lavoro venga a cessare per qualsiasi ragione o causa.

E) Misure nei confronti dei sindaci

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare tutti i Sindaci e il CDA della notizia di una avvenuta violazione del Codice Etico o del Modello 231 commessa da parte di uno o più sindaci. Il Collegio Sindacale, procedendo anche ad autonomi accertamenti e sentito il CDA, procederà agli opportuni provvedimenti.

Costituisce un illecito disciplinare la violazione delle misure di tutela del segnalante da parte di un membro del collegio sindacale nel caso in cui sia il destinatario di una segnalazione di vigilanza "whistleblowing".

F) Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è responsabile nei confronti della Cooperativa dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico. L'omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sulla necessità di aggiornamento del Modello 231 da parte dell'Organismo di Vigilanza potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale.

G) Misure nei confronti di Collaboratori esterni, Agenti, Consulenti Partners e Subappaltatori

Qualora Collaboratori esterni, Agenti, Consulenti, Partners, Appaltatori, Fornitori e Subappaltatori dovessero porre in essere condotte in contrasto con i principi indicati nel Modello Organizzativo adottato dalla Cooperativa e nel Codice Etico tali da comportare il rischio di commissione di reati sanzionati dal D.lgs. 231/2001, si potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, mediante l'attivazione delle clausole inserite nei contratti sottoscritti dagli stessi, che configurano la violazione delle regole contenute nei sopraccitati documenti come grave inadempimento contrattuale e motivo di risoluzione del contratto, nonché l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività con specifica previsione di risarcimento di eventuali danni.

3. Diffusione del documento

Conformemente all'Art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare è portato a conoscenza del Personale mediante affissione su definiti e accessibili supporti presso i luoghi di lavoro.

Oltre al rispetto degli obblighi di affissione, unitamente al Codice Etico e di Comportamento, il presente Sistema Disciplinare sarà divulgato nel corso di opportune sessioni di informazione e formazione dirette a tutti i Destinatari.

Per presa visione e accettazione, sarà richiesta la sottoscrizione del presente Sistema Disciplinare da parte di tutti i Destinatari.

Tutti i destinatari del Modello Organizzativo, del Codice Etico e di Comportamento, a tutela dell'integrità della Cooperativa, sono tenuti a segnalare tempestivamente al proprio Responsabile / referente, oppure direttamente all'Organismo di Vigilanza, secondo apposita procedura contenuta nell'allegato IV del Modello "Procedura di Comunicazione con l'OdV", qualsiasi condotta illecita rilevante ai sensi del Modello

Organizzativo e del Codice Etico e di Comportamento, contribuendo così attivamente all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società stessa e, di riflesso, per l'interesse collettivo. Il Responsabile / referente, se ritiene che vi siano ragioni sufficienti per ritenere fondata la segnalazione, la trasmette immediatamente all'Organismo di vigilanza. I Responsabili / referenti interni, come anche l'Organismo di Vigilanza, hanno l'obbligo di garantire la riservatezza delle informazioni e l'anonimato del segnalante.

Ad ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento come previsto dal regolamento dell'Odv. Nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello o del Codice Etico e di Comportamento, la Direzione Risorse Umane, nella persona del datore di Lavoro della Cooperativa, provvede ad individuare ed irrogare la sanzione disciplinare applicabile.