



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

Stato di revisione	2
1. PRINCIPI GENERALI	2
2. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI	4
3. SANZIONI	5
3.1 Misure nei confronti di Lavoratori (compresi eventuali Quadri)	5
3.2 Misure nei confronti dei Dirigenti	6
3.3 Misure nei confronti degli Amministratori	6
3.4 Misure nei confronti dei sindaci	7
3.5 Misure nei confronti dei soci	7
3.6 Misure nei confronti di Collaboratori esterni, Fornitori e Partner.....	7
4. DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO	8

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.
07/07/2023	Rev.02	Integrazione a seguito della pubblicazione del D.lgs. n. 24/2023, in materia di whistleblowing, di attuazione della Direttiva UE 2019/1937.

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".

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 tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali della società, come le segnalazioni di vigilanza “whistleblowing”, disciplinate da apposita procedura.

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 costituiscono reato.

Gli effetti della violazione del Codice etico e dei protocolli interni di cui al Modello 231 devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con UNICOOP: 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 UNICOOP. 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.

2. Criteri di commisurazione delle sanzioni

Il Sistema sanzionatorio 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 applicati dalla Società. Segnatamente le sanzioni previste nel presente documento saranno applicate in relazione alla gravità e alla reiterazione dell'infrazione.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di violazione della prescrizione;

- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- l'entità del danno o del pericolo, ivi compreso quello eventualmente arrecato al segnalante per la violazione dell'obbligo di riservatezza;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo;
- il comportamento complessivo della persona che ha commesso l'infrazione, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari della stessa, nei limiti consentiti dalla legge;
- la posizione funzionale e il livello di responsabilità gerarchica delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione della prescrizione;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altre persone che abbiano concorso nel determinare la violazione della prescrizione;
- la tipologia di atto di ritorsione posto in essere nei confronti della persona segnalante e/o del facilitatore e/o degli altri soggetti indicati all'art. 3 comma 5 del D. Lgs. 24/2023.

La reiterazione delle violazioni importa l'applicazione di una sanzione più grave.

3. Sanzioni

3.1 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.

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 UNICOOP e richiamati dai CCNL di riferimento, si prevede che incorre:

- 1) nel provvedimento della "Ammonizione verbale o scritta": il lavoratore dipendente che per la prima volta 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, ecc.) 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.231/01, 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 l'azienda.

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 sanzionatorio viene costantemente monitorato dall'O.d.V. e dalla Direzione.

3.2 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.

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.

3.3 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.

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.

3.4 Misure nei confronti dei sindaci

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare tutti i Sindaci e il Consiglio di Amministrazione 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 Consiglio di Amministrazione, procederà agli opportuni provvedimenti.

3.5 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, oppure che abbia perduto i requisiti richiesti per l'ammissione;
- 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.

3.6 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.

4. Diffusione del documento

Conformemente all'Art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema sanzionatorio 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, il presente Sistema sanzionatorio sarà divulgato nel corso di opportune attività informative dirette a tutti i Destinatari.