

IL SISTEMA DISCIPLINARE

1. Premessa

La definizione di un sistema sanzionatorio rappresenta una parte fondamentale per l'attuazione del MOG231 in quanto presupposto imprescindibile per permettere alla Società di far valere l'esimente previsto dalla Responsabilità Amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/01. L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto. Infatti, le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano determinare l'illecito e che l'Autorità Giudiziaria intenda perseguire tale illecito. Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e della gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico e delle misure previste dal Modello, da parte di lavoratori dipendenti dell'Azienda e/o dei dirigenti della stessa, costituisce altresì un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

Inoltre Il presente Sistema Disciplinare è parte integrante dell'impegno della Ricina Soc Coop per la promozione e il rispetto della **parità di genere** in conformità alla **UNI/PdR 125:2022**. L'obiettivo è garantire comportamenti coerenti con i valori di equità, inclusività e non discriminazione, sanzionando eventuali violazioni e rafforzando la cultura della responsabilità individuale e collettiva.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- a) comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese protocolli, procedure o altre istruzioni aziendali;
- b) comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

Inoltre è importante precisare che viene fatta salva la normativa contrattuale attualmente vigente in materia sempre applicabile e alla quale deve farsi riferimento circa il codice disciplinare vigente nelle strutture.

2. Ambito di applicazione

Il Sistema Disciplinare si applica a:

- Tutti i lavoratori subordinati, sia a tempo indeterminato che determinato;
- Soci lavoratori;
- Collaboratori, consulenti, tirocinanti e stagisti;
- Membri del Consiglio di Amministrazione;
- Fornitori
- Ogni altro soggetto che, anche occasionalmente, operi per conto della Ricina Soc Coop.

3. Principi generali

Ogni violazione delle **politiche di parità di genere** e dei relativi strumenti attuativi (es. Codice Etico, Regolamento del personale, procedure di prevenzione delle discriminazioni, molestie, linguaggio inclusivo, procedure MOG231, ecc.) è suscettibile di provvedimenti disciplinari proporzionati alla gravità del fatto.

Le violazioni rilevanti possono consistere, a titolo esemplificativo, in:

- Discriminazioni dirette o indirette fondate su genere, orientamento sessuale, identità di genere, maternità/paternità;
- Comportamenti lesivi della dignità personale (molestie, micro-aggressioni verbali o comportamentali);
- Ostacoli ingiustificati alla conciliazione vita-lavoro e alla genitorialità;
- Non rispetto delle misure e dei KPI in materia di parità adottati dalla Ricina Soc Coop.;
- Omissione di segnalazione di comportamenti discriminatori di cui si è a conoscenza;
- Ritorsioni verso chi ha segnalato violazioni;
- Mancata collaborazione con gli organismi interni preposti (Responsabile delle Politiche di Genere, Comitato Pari Opportunità, ecc.).

4.Sanzioni per il personale dipendente

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

L'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL.

Pertanto al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento.

In particolare, incorre nel provvedimento **del "rimprovero verbale"** il dipendente che:

- violi le procedure interne previste dal presente Modello;
- adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

Incorre nel provvedimento del **"rimprovero scritto"** il dipendente che:

- violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello;
- adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

Incorre nel provvedimento **della "multa"** il dipendente che:

- esegue con negligenza le procedure interne previste dal presente Modello;
- adotta nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Azienda o il compimento di atti

contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Azienda con disposizioni di servizio o altro mezzo idoneo.

Incorre nel provvedimento della **"sospensione dal servizio e dalla retribuzione"** il dipendente che:

- nel violare le procedure interne previste dal presente Modello 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 dell'Azienda arrechi danno a quest'ultima o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni della Azienda.

Incorre nel provvedimento del **"licenziamento"** il dipendente che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Azienda di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Azienda, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la Azienda.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

Inoltre costituiscono gravi trasgressioni, ove non si configuri un comportamento sanzionabile compreso nei punti sopra indicati, le seguenti fattispecie:

- inadempimento degli obblighi di segnalazione e di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- l'ingiustificata mancata partecipazione alle attività formative in materia di 231;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici.

5. Sanzioni nei confronti dei Membri del Consiglio di Amministrazione

In caso di violazione accertata delle disposizioni Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più amministratori, la violazione può determinare a loro carico l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- l'ammonizione verbale;
- l'ammonizione scritta;
- la sanzione pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro;
- la revoca di una o più deleghe;

La destituzione dalla carica, nei casi in cui la violazione è così grave da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente fra essi e la società. È fatta salva, in ogni caso, la possibilità per la Società di rivalersi per ogni danno, anche di immagine, e/o responsabilità che alla stessa possa derivare da comportamenti in violazione del presente Modello unitamente alla comunicazione agli organi di controllo esterni.

6. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Nei confronti dei dirigenti, che abbiano commesso un'infrazione del Modello o che ne abbiano consentito la violazione da parte dei loro sottoposti gerarchici, la società valuta con rigore la persistenza o meno del vincolo fiduciario, quale elemento connaturato alla funzione dirigenziale.

Qualora la violazione sia di tale rilevanza da recidere il legame fiduciario, si procede al licenziamento. In particolare, si procede al licenziamento con preavviso quando il dirigente abbia, in modo gravemente colposo, violato il Modello oppure omissso di vigilare sui soggetti gerarchicamente sottoposti, consentendo così a questi ultimi di violare il Modello.

L'infrazione è di rilevante gravità nel caso in cui la condotta, anche omissiva, del dirigente abbia esposto la società al rischio di essere sottoposta a procedimento penale e quindi alle sanzioni previste dal Decreto.

L'organo competente ad accertare la violazione e a deliberare in merito all'irrogazione delle sanzioni per le violazioni commesse è l'Amministratore che, anche a seguito di segnalazione da parte dell'OdV, individua e dà incarico di effettuare le opportune verifiche.

7. Misure nei confronti del Collegio Sindacale

In caso di violazione accertata delle disposizioni del presente Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte del Collegio Sindacale, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione il quale prenderà gli opportuni provvedimenti.

8. Misure nei confronti dei Partner, dei Consulenti, dei Fornitori

Ogni violazione da parte dei Partner, dei Consulenti, dei Fornitori delle regole di cui al presente Modello o del Codice Etico agli stessi applicabili o la commissione dei Reati è sanzionata, secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti oppure, in loro assenza, è prevista la risoluzione contrattuale. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

La sanzione potrà essere irrogata dal Consiglio di Amministrazione.

9. Misure nei confronti dei componenti dell'OdV

In caso di violazione del presente Modello o del Codice Etico da parte di uno o più componenti dell'OdV, gli altri membri dell'OdV informano il Presidente e l'Organo di Controllo i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

La violazione può determinare l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- l'ammonizione verbale;
- l'ammonizione scritta;
- la sanzione pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro;
- l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero la destituzione dalla carica, laddove il Codice Civile o le Leggi Speciali lo consentano.

10. Misure nei confronti dei Tirocinanti

In caso di violazione del Modello e del Codice Etico da parte dei soggetti qualificati come tirocinanti, le sanzioni applicabili, a seconda della gravità della violazione, sono:

- richiamo scritto;
- risoluzione del rapporto.

Il Presidente, sentito il Responsabile del settore interessato, informa l'Organismo di Vigilanza che è chiamato ad esprimere un parere. Successivamente il Consiglio di Amministrazione adotta gli opportuni provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni, ferma restando la possibilità per i destinatari del provvedimento di essere ascoltati a propria difesa.

11. Organo competente

L'irrogazione delle sanzioni è di competenza del **Consiglio di Amministrazione**, che può delegare funzioni istruttorie al Referente per la Parità, al Responsabile del Personale o ad altro organo previsto dalla Governance della Cooperativa.

12. Monitoraggio

Le sanzioni irrogate sono oggetto di **monitoraggio periodico** nell'ambito delle attività di riesame della performance di genere e di revisione del sistema UNI/PdR 125:2022 e del MOG231.

13. Approvazione e aggiornamenti

Il presente Sistema Disciplinare è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data _____ e viene aggiornato periodicamente in funzione delle modifiche normative, contrattuali e organizzative.
