



SOCIETÀ COOPERATIVA AGRICOLA

SISTEMA SANZIONATORIO

Indice

Indice	2
1. PREMESSA	3
2. PRESCRIZIONI CHE COMPONGONO IL MODELLO	7
3. LE SANZIONI	7
4. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI	7
5. IL PROCEDIMENTO PER L'ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI	8
5.1 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO	8
5.2 VIOLAZIONI DEL MODELLO	9
6. MISURE DISCIPLINARI	9
6.1 MISURE DISCIPLINARI PER I LAVORATORI DIPENDENTI.....	9
6.2 MISURE DISCIPLINARI PER I DIRIGENTI.....	11
6.3 MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI PERSONE CHE RIVESTONO FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA, DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	12
6.3.1 Misure disciplinari per gli Amministratori.....	12
6.3.2 Misure disciplinari per il Collegio Sindacale	12
6.3.3 Misure disciplinari per l'Organismo di Vigilanza.....	13
6.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOCI	13
7. PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI, AGENTI, CONSULENTI E PARTNERS	14
8. OBBLIGO DI INFORMAZIONE	14
9. ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI	14
10. INFORMAZIONE E FORMAZIONE	14
11. MONITORAGGIO	15
12. IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO	15

1. PREMESSA

Il presente Sistema disciplinare è stato elaborato in funzione di quanto disposto dal D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito il “Decreto”).

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono che la Società sia esonerata dalla responsabilità amministrativa introdotta dallo stesso, qualora essa abbia adottato un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito “Modello” o “Modello 231”), delle procedure richiamate dallo stesso, nonché per la violazione dei principi e delle regole di condotta contenuti nel Codice Etico e di Comportamento.

Ai sensi del comma 2-bis dell’art. 6 del Decreto, come modificato dal D. Lgs. 24/2023, il Modello è stato integrato da una specifica procedura, cosiddetta “Procedura whistleblowing”, allegato VII del Modello stesso, in cui sono indicate in maniera chiara le informazioni sul canale di segnalazione interno, sulle modalità e sui presupposti per effettuare le segnalazioni nonché sulle misure di protezione applicate al segnalante che comprendono l’obbligo di riservatezza in ordine all’identità del segnalante, un generale divieto di atti di ritorsione e misure di sostegno in favore del whistleblower.

Al fine di dotarsi di un Sistema disciplinare idoneo a dare forza a tutte le regole che compongono il Modello ed a completamento di quest’ultimo, Agrisol Società Cooperativa Agricola (di seguito “Agrisol” o la “Cooperativa” o la “Società”) ha predisposto il presente documento, tenendo in considerazione che la commissione o il concorso nella commissione dei reati di cui al Decreto è già sanzionata dal Codice Penale e che, pertanto, il presente Sistema Disciplinare è da ritenersi autonomo e distinto dal Codice Penale.

Ne deriva quindi che, pertanto, le regole e le sanzioni richiamate nel presente Sistema disciplinare integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro in tema di sanzioni disciplinari e potranno trovare attuazione a prescindere dall’esito del procedimento giudiziale iniziato per l’irrogazione di una sanzione penale.

Il presente Sistema disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e per conto della Società ed è stato predisposto nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile, della Legge n. 300/1970 (c.d. “Statuto dei lavoratori”) e dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

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.

Il presente Sistema Disciplinare, dunque, ha lo scopo di individuare e definire:

- 1) la tipicità degli illeciti;
- 2) le sanzioni applicabili alle diverse categorie di soggetti destinatari del Modello;
- 3) i criteri di commisurazione delle stesse;
- 4) la contestazione dell'illecito;

5) il principio del contraddittorio.

Si evidenzia che, in conformità alle novità apportate dal D. Lgs. 24/2023, il presente Sistema Disciplinare si applica anche qualora venga violata la predetta normativa nonché qualora non vengano rispettate le prescrizioni previste dalla “Procedura whistleblowing”, allegato VII del Modello implementato dalla Società. Più nello specifico le sanzioni indicate nel presente Sistema Disciplinare 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
 - i) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
 - ii) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
 - iii) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell’orario di lavoro;
 - iv) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell’accesso alla stessa;
 - v) le note di merito negative o le referenze negative;
 - vi) l’adozione di misure disciplinari o di altra sanzione anche pecuniaria;
 - vii) la coercizione, l’intimidazione, le molestie o l’ostracismo;
 - viii) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
 - ix) 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;
 - x) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - xi) 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;
 - xii) 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;

- xiii) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- xiv) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- xv) 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;

SOGGETTI DESTINATARI

Sono soggetti al Sistema disciplinare gli Amministratori, i Sindaci, i Dirigenti, il Personale, i Soci e tutti coloro che, anche se esterni alla Società, instaurino – direttamente o indirettamente - un rapporto, stabile o temporaneo con Agrisol, secondo le regole di seguito stabilite.

L'applicazione delle sanzioni previste dal presente Sistema tiene conto dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del singolo soggetto.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito della Società, provvedere alla comunicazione dello stesso.

2. PRESCRIZIONI CHE COMPONGONO IL MODELLO

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, costituiscono parte integrante del Modello tutti i principi e tutte le regole contenute nel Codice Etico e nelle procedure organizzative aziendali, individuate al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal citato Decreto.

Di seguito, con il termine Regole del Modello si intendono tutte le prescrizioni sopracitate e tutte quelle contenute nel Modello.

3. LE SANZIONI

In caso di infrazioni alle regole del Modello le sanzioni irrogabili, ai sensi dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili ad Agrisol, sono, in ordine crescente di gravità:

a) conservative del rapporto di lavoro:

- ammonizione verbale o scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;

b) risolutive del rapporto di lavoro:

- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

4. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

Le sanzioni sopra richiamate 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.

5. IL PROCEDIMENTO PER L'ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni è necessario mantenere la distinzione già chiarita in premessa tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi il procedimento disciplinare è quello già disciplinato dallo "Statuto dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL applicabile.

A tal fine, anche per le violazioni delle regole del Codice Etico e/o del Modello, è previsto il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza che sarà informato in merito alle violazioni commesse.

L'irrogazione della sanzione disciplinare per le violazioni di quanto disposto dal Codice Etico e dal Modello, infatti, dovrà essere comunicata all'Organismo di Vigilanza.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, le prescrizioni del presente Sistema Disciplinare integrano i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alle funzioni aziendali.

È definita una apposita procedura di irrogazione delle sanzioni, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione e in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del sistema disciplinare.

5.1 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

L'Organismo di Vigilanza, a seguito di un'opportuna analisi delle presunte violazioni del Codice Etico - emerse in conseguenza delle segnalazioni degli *stakeholder* e agli esiti delle eventuali procedure di accertamento effettuate dall'OdV in qualità di *Funzione*

Whistleblowing – giudica se il comportamento oggetto della segnalazione possa configurarsi o meno come violazione del Codice Etico.

In caso ravvisi la violazione, l'Organismo di Vigilanza anche nell'ambito del ruolo di Funzione whistleblowing comunica al Consiglio di Amministrazione di Agrisol parere motivato in merito alle violazioni riscontrate e i provvedimenti conseguentemente applicabili, secondo la normativa in vigore, il CCNL applicato e il presente sistema disciplinare.

Le competenti funzioni aziendali, attivate dal Consiglio di Amministrazione, applicano i provvedimenti, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza.

5.2 VIOLAZIONI DEL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza della Società, a seguito di un'opportuna analisi delle presunte violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – emerse in conseguenza delle segnalazioni degli stakeholder e agli esiti delle eventuali procedure di accertamento effettuate dall'Organismo di Vigilanza in qualità di Funzione whistleblowing – giudica se il comportamento oggetto della segnalazione possa configurarsi o meno come violazione del Modello.

In caso ne ravvisi la violazione, l'Organismo di Vigilanza anche nell'ambito del ruolo di Funzione whistleblowing comunica al Consiglio di Amministrazione di Agrisol parere motivato in merito alle violazioni riscontrate e i provvedimenti conseguentemente applicabili, secondo la normativa in vigore, il CCNL applicato e il presente sistema disciplinare.

Le competenti funzioni aziendali, attivate dal Consiglio di Amministrazione, applicano i provvedimenti, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all' Organismo di Vigilanza.

6. MISURE DISCIPLINARI

6.1 MISURE DISCIPLINARI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

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 AGRISOL Società Cooperativa Agricola.

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 AGRISOL e richiamati dai CCNL di riferimento.

In particolare, si prevede che:

a) Incorre nei provvedimenti di AMMONIZIONE VERBALE O SCRITTA il lavoratore che:

violi *per la prima volta* i principi e le regole di condotta contenute nel Codice Etico o le procedure interne previste dal Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, senza che il fatto dia luogo alla commissione di un reato, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale.

b) Incorre nel provvedimento della MULTA il lavoratore che:

violi *più volte* i principi e le regole di condotta contenute nel Codice Etico o le procedure interne previste dal Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento *più volte* non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti un comportamento recidivo. 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.

c) Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE il lavoratore che:

nel violare i principi e le regole di condotta contenute nel Codice Etico o le procedure interne previste dal 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 della Società), arrechi danno alla stessa o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo suscettibile di determinare la responsabilità della Società.

d) Incorre nei provvedimenti del LICENZIAMENTO CON PREAVVISO (licenziamento per grave inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro - giustificato motivo) il lavoratore che:

adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme ai principi e le regole di condotta contenute nel Codice Etico e/o alle prescrizioni del Modello e integrante la fattispecie di uno dei reati sanzionati dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio.

e) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO (licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto - giusta causa) il lavoratore che:

adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione ai principi e le regole di condotta contenute nel Codice Etico e/o alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Azienda nei suoi confronti, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda.

6.2 MISURE DISCIPLINARI PER I DIRIGENTI

In caso di violazione da parte di dirigenti delle procedure interne previste dal presente 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 infrazione sanzionabile ai sensi del presente sistema disciplinare 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.

6.3 MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI PERSONE CHE RIVESTONO FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA, DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.3.1 Misure disciplinari per gli Amministratori

Le eventuali infrazioni e violazioni dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico o delle prescrizioni previste dal Modello compiute dagli Amministratori della Società devono essere segnalate nelle modalità previste dalla "Procedura whistleblowing", allegato VII del Modello implementato dalla Società. Nel caso in cui, a seguito di un'opportuna analisi, venga riscontrato che il comportamento oggetto della segnalazione configuri una violazione del Codice Etico o del Modello, l'Organismo di Vigilanza ne informa prontamente il Consiglio d'Amministrazione nel suo complesso e il Collegio Sindacale per la valutazione degli opportuni provvedimenti, in base a quanto disposto 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.

I provvedimenti devono essere proporzionati alla gravità delle infrazioni (sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni di cui al paragrafo 4), culminando, in caso di massima gravità, con l'esercizio dell'azione di responsabilità, prevista dagli artt. 2393 c.c., e la conseguente destituzione dalla carica.

Costituiscono infrazione sanzionabile ai sensi del presente sistema disciplinare 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 o del Codice Etico, 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.

6.3.2 Misure disciplinari per il Collegio Sindacale

Le eventuali infrazioni e violazioni dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico o delle prescrizioni previste dal Modello compiute da un componente del Collegio Sindacale della Società devono essere segnalate nelle modalità previste dalla

“Procedura whistleblowing”, allegato VII del Modello implementato dalla Società. Nel caso in cui, a seguito di un’opportuna analisi, venga riscontrato che il comportamento oggetto della segnalazione configuri una violazione del Codice Etico o del Modello, l’Organismo di Vigilanza ne informa prontamente il Consiglio d’Amministrazione nel suo complesso e l’intero Collegio Sindacale per la valutazione degli opportuni provvedimenti, in base a quanto disposto dalla vigente normativa.

6.3.3 Misure disciplinari per l’Organismo di Vigilanza

I provvedimenti da adottare nei confronti dei componenti dell’Organismo di Vigilanza, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione alle regole del Modello, delle procedure aziendali, del Codice Etico, nonché di comportamenti negligenti che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull’attuazione, sul rispetto e sull’aggiornamento del Modello stesso, sono di competenza dell’intero Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità. Le sanzioni sono regolate dalle rispettive lettere di incarico.

6.4 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 C.d.A di adottare tale provvedimento nei confronti del socio:

- a) che non sia più in grado di concorrere al raggiungimento degli scopi sociali, oppure che abbia perduto i requisiti richiesti per l’ammissione;
- b) che risulti gravemente inadempiente per le obbligazioni che derivano dalla legge, dallo statuto, dai regolamenti o che ineriscano il rapporto mutualistico, nonché dalle deliberazioni adottate dagli organi sociali;
- c) che non osservi il presente statuto, i regolamenti sociali, le deliberazioni adottate dagli organi sociali, salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di accordare al socio un termine non superiore a 60 giorni per adeguarsi;
- d) che, previa intimazione da parte del Consiglio di Amministrazione, non adempia entro 60 giorni, al versamento del valore delle azioni sottoscritte o ai pagamenti di somme dovute alla Società a qualsiasi titolo;

e) che svolga attività in concorrenza con la Cooperativa, senza l'esplicita autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

7. PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI, AGENTI, CONSULENTI E PARTNERS

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori esterni, Agenti, Consulenti e Partners in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e dal Codice Etico, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231, 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 espongano 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 del Giudice delle misure previste dal Decreto.

8. OBBLIGO DI INFORMAZIONE

Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni del Modello, delle procedure organizzative aziendali, del Codice Etico e di ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto configura comportamento sanzionabile, trovando applicazione i criteri di gravità di cui al precedente paragrafo 4.

9. ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI

Sono, altresì, sanzionati i comportamenti o le omissioni idonei e diretti in modo non equivoco a violare le prescrizioni contenute dal Codice Etico e dal Modello nonché, in generale, le procedure organizzative che integrano il Modello, anche se l'azione volontaria non si compie o l'evento non si verifica.

10. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Al fine di garantirne la massima efficacia, il presente Sistema disciplinare, è:

a) pubblicato, nella sua versione completa, sulla rete internet (e/o intranet) ed affisso presso la sede aziendale o presso le sue unità locali, in luogo accessibile a tutti i Dipendenti;

b) distribuito, nella sua versione completa, ad Amministratori, Sindaci, Organismo di Vigilanza e dirigenti anche mediante specifica normativa aziendale (Circolari, Comunicazioni, ecc.)

c) comunicato ai Soggetti Terzi ai fini dell'inserimento delle suddette clausole nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto.

Sarà comunque cura della Società informare tutto il personale – mediante comunicato interno di servizio esposto nelle bacheche aziendali – dell'approvazione del sistema disciplinare e della possibilità di prenderne visione presso la sede aziendale.

Il Sistema disciplinare è, inoltre, oggetto di formazione obbligatoria per i Dipendenti, i lavoratori parasubordinati, gli stagisti e i componenti degli Organi Sociali mediante sessioni mirate ad assicurarne un'adeguata conoscenza, comprensione ed applicazione.

11. MONITORAGGIO

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall' Organismo di Vigilanza.

12. IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Eventuali modifiche ovvero integrazioni al presente Sistema Sanzionatorio sono apportate a mezzo di delibera del Consiglio di Amministrazione di Agrisol.