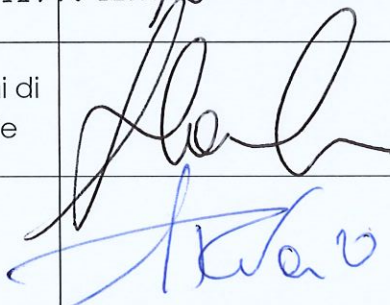
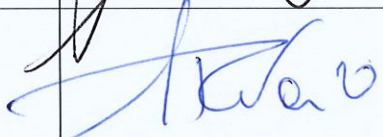


MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE UNI ISO 37001
SISTEMA DISCIPLINARE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
UNI EN ISO 37001:2016

SISTEMA DISCIPLINARE

Identificativo documento	MOG231_SIS.DI_07	
Edizione	ED_07	
Data Approvazione	25.05.2023	Firma
Aggiornato	Organismo di Vigilanza	STUDIO LEGALE Avv. Annalisa Pastore
Verificato	Responsabile Sistemi di Gestione Aziendale	
Approvato	CdA	

REVISIONI

Versione	Data	Contenuto
REV_04	17.03.2020	<p>Aggiornamento della Versione 03 a seguito:</p> <p>a) delle modifiche normative intervenute in materia di D. Lgs 231/01 come modificato dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39 con la quale è stata data attuazione, nel nostro ordinamento, alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014, dal D. L. 21 settembre 2019, n. 105 recante "Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica" convertito con modificazioni dalla L. 18 novembre 2019, n. 133 e dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili;</p> <p>b) dell'aggiornamento della mappa dei rischi.</p>
REV_05	15.03.2021	<p>Aggiornamento della Versione_04 a seguito:</p> <p>a) delle modifiche normative intervenute in materia di D. Lgs n. 231/01 come modificato Decreto Legislativo n. 75 del 14 luglio 2020 con il quale è stata recepita in via definitiva la Direttiva (UE) 2017/1371 (cd. Direttiva PIF) del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2017, recante norme per la "<i>lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale</i>";</p> <p>b) dell'aggiornamento della mappa dei rischi.</p>
REV_06	26.05.2022	Aggiornamento della Versione_05 a

	<p>seguito:</p> <p>a) delle modifiche della struttura organizzativa societaria intervenute;</p> <p>b) delle modifiche normative intervenute in materia di D. Lgs n. 231/01, nello specifico:</p> <ul style="list-style-type: none">- il D. Lgs 08 novembre 2021 n. 184 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio", entrato in vigore il 14.12.2021;- il D. Lgs 08 novembre 2021 n. 195 "Attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale", entrato in vigore il 15.12.2021;- la Legge 23 dicembre 2021, n. 238 avente ad oggetto "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2019-2020, entrata in vigore in data 01.02.2022";- il D. L. 25 febbraio 2022 n. 13 che ha messo in atto una serie di "Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili" entrato in vigore il 26.02.2022;- la Legge 9 marzo 2022, n. 22 avente ad oggetto "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale", entrata in vigore in data 23 marzo 2022. <p>c) dell'aggiornamento della mappa e della valutazione dei rischi.</p>
--	--

REV_07	25.05.2023	<p>Aggiornamento della Versione_06 a seguito:</p> <p>a) delle modifiche normative intervenute in materia di D. Lgs n. 231/01, nello specifico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il Decreto Legislativo 1° ottobre 2022, numero 150, "Attuazione della legge 27 Settembre 2021, n. 134, recante delega al Governo per l'efficienza del processo penale, nonché in materia di giustizia riparativa e disposizioni per la celere definizione dei procedimenti giudiziari" (c.d. "Riforma Cartabia"); - il D. Lgs. n. 156 del 4 ottobre 2022 "Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale"; - il D. Lgs. 2 marzo 2023, n. 19, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere"; - il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" c.d. Whistleblowing; - il Decreto n. 59 del 4 aprile 2023, con il quale è stata regolamentata con l'art.1 la "Disciplina del sistema di tracciabilità
--------	------------	---

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE UNI ISO 37001
SISTEMA DISCIPLINARE**

		<p>dei rifiuti del Registro elettronico nazionale per la tracciabilità dei rifiuti (RENTRI) come pure la sua organizzazione ed il suo funzionamento”;</p> <p>- la L. 5 maggio 2023, n. 50 di conversione, con modificazioni, del D. L. 10 marzo 2023, n. 20 recante “Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all’immigrazione irregolare” (cosiddetto Decreto Cutro).</p> <p>c) dell’aggiornamento della mappa e della valutazione dei rischi.</p>
--	--	---

INDICE

1. OBIETTIVI DEL SISTEMA DISCIPLINARE ED AMBITO DI APPLICAZIONE	1
2. CRITERI PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI.....	2
3. LE SANZIONI APPLICABILI – IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE: RINVIO.....	2
3.1 Amministratori, Procuratori, Sindaci e Soci	3
3.2 Dirigenti.....	4
3.3 Sanzioni applicabili ai Dipendenti	5
3.4 Sanzioni applicabili ai Terzi Destinatari.....	10
4. DIFFUSIONE.....	10

1. OBIETTIVI DEL SISTEMA DISCIPLINARE ED AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente documento è stato elaborato con la finalità di definire un adeguato sistema disciplinare aziendale in grado di consentire di sanzionare eventuali comportamenti di soggetti apicali (ad es. amministratori) e/o di soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di costoro (ad es. responsabili di funzione) – tutti in seguito indicati quali “Destinatari”, posti in essere in violazione delle regole di comportamento, dei protocolli e delle procedure riferibili al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/01 integrato con il Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione UNI ISO 37001:2016 (in seguito anche “Modello” o “Modello Organizzativo”) adottato dalla “TRE FIAMMELLE”.

In quest'ottica, e secondo l'esplicita previsione di cui agli artt. 6, comma 2 lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001, il sistema disciplinare rappresenta un elemento indispensabile del Modello stesso e condizione imprescindibile per garantirne l'efficace attuazione.

La previsione, invero, di sanzioni debitamente commisurate alla trasgressione rilevata, e funzionali ad una finalità deterrente, ha lo scopo di contribuire, da un lato, a rendere effettiva l'applicazione del sistema di regole e principi conforme al Decreto 231 e alla norma ISO 37001 all'interno della Cooperativa e, dall'altro, a consentire un'efficace attività di controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza e della Funzione *Compliance* Anticorruzione.

La “TRE FIAMMELLE” ha, pertanto, stabilito che la violazione delle norme espresse nel Codice Etico, nel Modello, nei protocolli e nelle procedure ad esso riferibili nonché nel Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione e nella Politica di Prevenzione della Corruzione comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni disciplinari, indipendentemente dal fatto che tale violazione costituisca o meno illecito presupposto della responsabilità dell'Ente, ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 e della norma UNI ISO 37001:2016.

Il relativo procedimento prende, pertanto, avvio – nel caso ve ne siano i presupposti – indipendentemente dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale o amministrativo e dall'esito del conseguente giudizio.

Data, peraltro, l'autonomia della violazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure interne e della Politica Anticorruzione rispetto a comportamenti rilevanti ai fini della configurazione di un illecito ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 e della norma UNI ISO 37001:2016, la valutazione delle condotte poste in essere dai Destinatari, effettuata dalla Cooperativa, può non

coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

2. CRITERI PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

A norma del presente sistema disciplinare costituiscono condotte passibili di sanzione non solamente le azioni ed i comportamenti (commissivi e/o omissivi) posti in essere in violazione del Modello, del Codice Etico, della Politica Anticorruzione, bensì anche quelle condotte, finanche omissive, contrarie alle indicazioni e/o prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza e/o dalla Funzione *Compliance* Anticorruzione.

La gravità della violazione commessa andrà valutata, ai fini della applicazione della sanzione, sulla base dei seguenti criteri:

- a) Rilevanza della violazione;
- b) Elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, grave o lieve, quest'ultima per negligenza, imprudenza o imperizia);
- c) Danno potenziale o effettivo derivante o derivato alla Cooperativa, anche in relazione alla eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001;
- d) Livello di responsabilità e autonomia gerarchica o tecnica dell'autore;
- e) Eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- f) Precedenti disciplinari nell'ultimo biennio di analoga natura;
- g) Condotta successiva tenuta per rimuovere le conseguenze negative dei comportamenti sanzionati.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tenere conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel biennio comporta l'applicazione della sanzione più grave rispetto a quella precedentemente comminata.

3. LE SANZIONI APPLICABILI – IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE: RINVIO

Di seguito sono indicate le sanzioni irrogabili, per ciascuna categoria di Destinatari, a fronte dell'accertamento di una delle violazioni costituenti illecito

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE UNI ISO 37001
SISTEMA DISCIPLINARE**

disciplinare ai sensi del presente documento.

In ogni caso l'applicazione delle sanzioni non pregiudica il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile, al fine di ottenere da costui il risarcimento dei danni patiti in conseguenza della condotta accertata.

Resta fermo che il presente Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 e della norma UNI ISO 37001:2016, ma non sostituisce, il più generale sistema sanzionatorio e disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica.

Tanto ciò vero che per gli aspetti procedurali, relativi alla contestazione dell'illecito ed all'irrogazione della sanzione, si rimanda espressamente a quest'ultimo.

3.1 Amministratori, Procuratore, Sindaci e Soci

In caso di realizzazione di una trasgressione al Codice Etico, al Modello, ovvero ai protocolli ed alle procedure a questo riferibili, compresi i protocolli posti a tutela dell'identità di coloro che segnalano condotte illecite altrui (*Whistleblowing*), nonché alla Politica Anticorruzione o al Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, l'Organismo di Vigilanza e/o la Funzione *Compliance* Anticorruzione informerà l'Assemblea dei Soci mediante una dettagliata relazione.

La medesima informativa verrà trasmessa dall'Organismo di Vigilanza e/o dalla Funzione *Compliance* Anticorruzione nell'ipotesi in cui accerti che il predetto organo abbia formulato, con dolo o colpa grave, segnalazioni di illeciti rivelatesi infondate.

Inoltre, la medesima informativa verrà trasmessa dall'Organismo di Vigilanza e/o dalla Funzione *Compliance* Anticorruzione nell'ipotesi in cui si accerti che i suddetti organi abbiano posto in essere ritorsioni, discriminazioni o misure disciplinari nei confronti dei dipendenti che si siano rifiutati di prendere parte o aver declinato qualsivoglia attività in relazione alla quale abbiano ragionevolmente valutato che vi fosse un rischio di corruzione.

Nel caso in cui la violazione sia stata commessa da più componenti o dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, la decisione sulle iniziative da assumere è rimessa all'Assemblea dei Soci.

Negli altri casi sarà il Presidente del Consiglio di Amministrazione a deliberare sui provvedimenti da adottare.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE UNI ISO 37001
SISTEMA DISCIPLINARE**

Nel caso in cui la violazione sia stata commessa da un procuratore sarà il Presidente del Consiglio di Amministrazione a deliberare sui provvedimenti da adottare.

In tutte siffatte ipotesi l'Organo competente dovrà valutare, prioritariamente, la possibilità di revoca dell'incarico nei confronti del soggetto ritenuto responsabile della violazione, nonché l'azione nei suoi confronti per il risarcimento del danno eventualmente causato.

In via subordinata dovrà essere assunta qualunque iniziativa (ad esempio, revoca di una delega o divieto di prendere parte a decisioni relative agli ambiti in cui è stata accertata la trasgressione) idonea ad evitare che nel futuro possa essere commessa la medesima violazione da parte dello stesso soggetto.

Nel caso in cui la violazione sia stata commessa da più membri o dal Presidente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza e/o la Funzione Compliance Anticorruzione informerà il Consiglio di Amministrazione, ed eventualmente l'Assemblea dei Soci mediante una dettagliata relazione, la decisione sulle iniziative da assumere, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto, è rimessa al Consiglio di Amministrazione sentito eventualmente il parere dell'Assemblea dei Soci.

Negli altri casi sarà il Presidente del Collegio Sindacale a deliberare sui provvedimenti da adottare sentito il parere del Consiglio di Amministrazione.

Le sanzioni irrogabili possono essere a seconda della gravità della violazione le stesse previste per gli amministratori.

Nel caso in cui la violazione sia stata commessa da uno o più soci della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione, il Collegio e l'Assemblea dei Soci mediante una dettagliata relazione, la decisione sulle iniziative da assumere, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto, è rimessa al Consiglio di Amministrazione.

3.2 Dirigenti

In caso di violazione, da parte di un dirigente, del Codice Etico, del Modello, ovvero dei protocolli e delle procedure a questo riferibili, compresi i protocolli posti a tutela dell'identità di coloro che segnalano condotte illecite altrui (*Whistleblowing*), nonché violazioni alla Politica di Prevenzione della Corruzione

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE UNI ISO 37001
SISTEMA DISCIPLINARE**

o al Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, l'Organismo di Vigilanza e/o la Funzione Compliance Anticorruzione informerà il CdA mediante una dettagliata relazione.

In tal caso la Società provvederà ad assumere nei confronti del responsabile i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità della condotta assunta, anche e soprattutto in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e il lavoratore con qualifica di dirigente.

Medesima decisione verrà assunta in tutti i casi nei quali si accerti che un dirigente abbia formulato, con dolo o colpa grave, segnalazioni di illeciti rivelatesi infondate.

Nell'ipotesi in cui l'illecito disciplinare sia da ritenere tale da far venire meno la fiducia della Società nei confronti del dirigente, questa potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro.

Il provvedimento disciplinare è assunto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

3.3 Sanzioni applicabili ai Dipendenti

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei confronti del personale dipendente non dirigente, esse sono costituite da quelle previste dal sistema disciplinare contemplato nel CCNL, applicabile ai lavoratori di "TRE FIAMMELLE", irrogate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970) ed eventuali normative speciali e/o di settore applicabili cui si fa in questa sede espresso rimando.

Nella tabella che segue sono indicate le sanzioni applicabili in base all'appena richiamata normativa (prima colonna) e le violazioni disciplinari che possono generarle.

PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE	VIOLAZIONE
Richiamo verbale o scritto	Vi è soggetto il lavoratore che commetta – anche con condotte omissive – per la prima volta e senza determinare conseguenze apprezzabili, le seguenti violazioni: <ul style="list-style-type: none"> • Inosservanza delle disposizioni comportamentali sancite nel Codice Etico, nel Modello, ovvero nei protocolli e nelle

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE UNI ISO 37001
SISTEMA DISCIPLINARE**

PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE	VIOLAZIONE
	<p>procedure a questo riferibili, ovvero inosservanza di norme nazionali internazionali contenenti disposizioni organizzative finalizzate alla prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inosservanza della Politica per la Prevenzione della Corruzione o del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione UNI ISO 37001:2016; • Omissione ingiustificata dei controlli previsti nei processi a rischio; • Inosservanza delle disposizioni concernenti gli obblighi di evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti; • Omessa vigilanza sul comportamento dei lavoratori assegnati all'area di cui si ha la responsabilità circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello, ovvero nei protocolli e nelle procedure a questo riferibili, nonché del Sistema Anticorruzione e della Politica per la Prevenzione della Corruzione; • Inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure; • Inosservanza delle prescrizioni impartite dall'OdV e/o dalla FCA (es. ripetuta mancata partecipazione alle sedute formative ex D. Lgs n. 231/01 e UNI ISO 37001:2016 senza giustificato motivo); • Mancata trasmissione di informazioni (flussi informativi) rilevanti all'OdV e/o alla FCA; • Rivelazione indebita dell'identità di colui

PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE	VIOLAZIONE
	<p>che segnala un illecito, senza aver provocato apprezzabili ripercussioni nei suoi confronti sul piano personale e/o professionale;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Segnalazione infondata, resa con dolo o colpa grave, di illeciti o violazioni al modello commessi da terzi;
<p>Multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione</p>	<p>Vi è soggetto il lavoratore che abbia commesso nel tempo reiterate trasgressioni disciplinari, ed in particolare se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nei precedenti due anni, gli siano state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni tra quelle indicate nella sezione precedente, seppure di lieve entità; • Abbia posto in essere, nello svolgimento dell'attività nei processi considerati a rischio, ripetuti comportamenti non conformi alle prescrizioni riferibili al Codice Etico, al Modello, ovvero ai protocolli ed alle procedure a questo riferibili, nonché al Sistema Anticorruzione e alla Politica per la Prevenzione della Corruzione prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati.
<p>Sospensione dal lavoro, e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni</p>	<p>Vi incorre il lavoratore che, nel commettere una delle seguenti inadempienze, arrechi danno alla Società, o la esponga comunque ad una situazione oggettiva di concreto rischio ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e della norma UNI ISO 37001:2016 mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adozione di comportamenti non coerenti con quanto stabilito nel Codice Etico, nel Modello, ovvero nei protocolli e nelle procedure a questo riferibili; • Adozione di comportamenti non coerenti

PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE	VIOLAZIONE
	<p>con quanto stabilito nella Politica per la Prevenzione della Corruzione o dal Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intralcio ai controlli, elusione degli stessi e/o impedimento ingiustificato dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli, incluso l'Organismo di Vigilanza e la Funzione <i>Compliance</i> Anticorruzione; • Adozione di atti discriminatori e/o di ritorsione nei confronti di un dipendente che abbia segnalato illeciti; • Rivelazione indebita dell'identità di colui che segnala un illecito che abbia determinato nei suoi confronti apprezzabili ripercussioni sul piano personale e/o professionale; • Segnalazione infondata, resa con dolo o colpa grave, di illeciti o violazioni al modello commessi da terzi che abbia determinato su costoro l'applicazione di un provvedimento disciplinare o l'avvio di un procedimento penale.
Licenziamento	<p>Si applica al lavoratore il quale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adotti comportamenti gravemente difformi da quanto stabilito nel Codice Etico, nel Modello, ovvero nei protocolli e nelle procedure a questo riferibili; • Adotti comportamenti gravemente difformi da quanto stabilito nella politica per la Prevenzione della Corruzione o dal Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione UNI ISO 37001:2016; • Ponga in essere condotte gravi già censurate in precedenza;

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE UNI ISO 37001
SISTEMA DISCIPLINARE**

PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE	VIOLAZIONE
	<ul style="list-style-type: none"> • Violi e/o eluda il sistema di controllo interno anche mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure; • Adotti gravi atti discriminatori e/o di ritorsione nei confronti di un dipendente che abbia segnalato illeciti; • Segnali in modo infondato, con dolo o colpa grave, illeciti o violazioni al modello da parte di terzi determinando nei loro confronti l'applicazione di una misura cautelare od una condanna; • Metta in atto azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D. Lgs 231/2001; • Tenti o metta in atto azioni dirette ad attuare atti di corruzione o di violazioni gravi della Politica per la Prevenzione della Corruzione o del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione UNI ISO 37001:2016. <p>I comportamenti descritti devono essere tali da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione nei confronti della Società delle misure previste dal D. Lgs 231/2001 e della norma UNI ISO 37001:2016, con conseguente grave nocumento patrimoniale e di immagine per la Società stessa.</p>

Le sanzioni appena descritte sono applicate tenendo conto dei criteri indicati al **par. 2**.

Ove le sanzioni disciplinari derivanti da violazioni del Codice Etico, del Modello, delle procedure aziendali ad esso riferibili e della Politica di prevenzione della corruzione e del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione UNI ISO 37001:2016 siano applicate a dipendenti muniti di procura con potere di rappresentare la Cooperativa, l'applicazione della sanzione può comportare la revoca della suddetta procura.

3.4 Sanzioni applicabili ai Terzi Destinatari

Qualsiasi comportamento che violi il Codice Etico, il Modello, ovvero i protocolli e le procedure a questo riferibili, nonché la Politica per la Prevenzione della Corruzione e il Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione UNI ISO 37001:2016, posto in essere da collaboratori, fornitori, consulenti e partner della "TRE FIAMMELLE", costituisce inadempimento, ai sensi degli artt. 1453 e ss. del Codice Civile, delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, ed in particolare:

1. La risoluzione del contratto e/o la revoca dell'incarico;
2. Il risarcimento dei danni eventualmente subiti dalla Cooperativa.

A tal fine, viene previsto l'inserimento nei contratti/incarichi di specifiche clausole nelle quali l'interessato dichiara di conoscere i principi di comportamento di cui al Modello ed al Codice Etico, nonché la Politica di Prevenzione della Corruzione e il Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione UNI ISO 37001:2016 e di impegnarsi al loro rispetto.

4. DIFFUSIONE

Conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente documento deve essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il Personale.