Il presente Sistema disciplinare, approvato dal CdA con delibera del 14 dicembre 2021 e successivamente revisionato ed approvato nella presente revisione dall'Assemblea dei Soci del 03 luglio 2025 , risponde alle disposizioni del decreto legislativo 231/2001 e del Decreto legislativo 24/2023 (Whistleblowing) e costituisce parte integrante del Modello organizzativo.

12.1. Obiettivi del sistema disciplinare e sanzionatorio 1
12.2. Criteri per l'applicazione delle sanzioni 2
12.3. Vincoli disciplinari e sanzioni verso i soci 2
12.4. Sanzioni verso amministratori e componenti di organi di controllo 2
12.5. Sanzioni verso dirigenti o figure responsabili 2
12.6. Sanzioni verso i dipendenti 3
12.7. Sanzioni verso volontari e tirocinanti 3
12.8. Sanzioni verso collaboratori, consulenti, fornitori, partner 3
12.9. Sanzioni verso i membri dell'organismo di vigilanza 4
12.10. Sanzioni verso chi ostacola o non tutela le segnalazioni interne riservate 4
12.11. Sanzioni verso chi effettua segnalazioni interne infondate 4
12.12. Violazione del Codice etico e di comportamento 4

8.1. Obiettivi del sistema disciplinare e sanzionatorio

Gli articoli 6, secondo comma, lettera e, e 7, quarto comma, lettera b) del decreto legislativo 231/2001 richiedono l'introduzione di un sistema disciplinare e sanzionatorio con l'obiettivo di:

- garantire la piena attuazione del Modello 231 adottato;
- scoraggiare violazioni del Modello 231;
- promuovere il rispetto delle indicazioni stabilite dal Codice etico e di comportamento;
- favorire l'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

Il sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un requisito essenziale ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa della cooperativa in misura della sua effettiva deterrenza. La sua applicazione è indipendente da un eventuale procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da sanzionare rientri nelle fattispecie previste dal decreto legislativo 231/2001. Conseguentemente l'applicazione delle sanzioni ha luogo anche se il destinatario viola le

regole stabilite dal Codice etico e di comportamento o le procedure previste dal Modello 231, senza che il suo comportamento sia riconducibile ai reati indicati dal decreto legislativo 231/2001.

8.2. Criteri per l'applicazione delle sanzioni

Il sistema sanzionatorio viene applicato in conformità all'art. 7 della legge 300/1970 - Statuto dei lavoratori. Le sanzioni vengono applicate secondo un principio di gradualità, tenendo conto della gravità del mancato rispetto del Codice etico e di comportamento.
In relazione alle violazioni commesse, le sanzioni vengono adottate dal CdA considerando:

- ruolo, mansioni, responsabilità assegnate al soggetto che ha commesso la violazione;
- intenzionalità nell'operare;
- consapevolezza delle conseguenze e degli effetti prodotti;
- livello di negligenza;
- livello di imprudenza;
- livello di imperizia;
- reiterazione del mancato rispetto delle disposizioni stabilite dal Codice etico e di comportamento;
- il comportamento complessivo della persona che ha commesso la violazione.

8.3. Vincoli disciplinari e sanzioni verso i soci

I soci della cooperativa devono conoscere e rispettare le indicazioni contenute nel Codice etico e di comportamento. Qualora vengano rilevate violazioni da parte dei soci lavoratori, il CdA sanziona i soci e delibera le iniziative che ritiene opportune a tutela della cooperativa. L'esclusione da socio può avvenire sulla base di quanto stabilito dallo Statuto.

8.4. Sanzioni verso amministratori e componenti di organi di controllo

In caso di violazione delle indicazioni del Modello 231 e del Codice etico e di comportamento da parte di componenti degli organi di governo e di controllo, il CdA assume le iniziative opportune, in coerenza con la gravità della violazione e nel rispetto delle normative vigenti e dello Statuto della cooperativa. Nel caso in cui il presidente sia coinvolto nella violazione, il diritto di convocare il Consiglio di Amministrazione è del vice presidente, se anche questi risultasse coinvolto nella violazione, il compito spetta al membro più anziano del Consiglio di Amministrazione.

8.5. Sanzioni verso dirigenti o figure responsabili

Le figure alle quali vengano assegnate responsabilità di direzione e di coordinamento nell'ambito delle attività organizzative sono tenute a conoscere le disposizioni contenute nel Modello 231.
Per le figure che abbiano incarichi di responsabilità costituisce comportamento contrario ai doveri attesi (illecito disciplinare):

- la violazione delle disposizioni contenute nel Modello 231:
- il mancato controllo di adempimenti assegnati a sottoposti, in relazione a disposizioni del Sistema di prevenzione e protezione della cooperativa;

- comportamenti non conformi all'incarico o al ruolo ricoperto;
- il mancato rispetto degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.

Per violazioni da parte di figure con ruoli di responsabilità apicale (dirigenti, responsabili) le sanzioni applicabili sono le stesse previste per i dipendenti (dettagliate nel paragrafo dedicato). Dal punto di vista delle modalità procedurali, si rimanda a quanto previsto dall'art. 7 dalla legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dalla normativa contrattuale adottata dalla cooperativa. Inoltre il CdA valuterà l'opportunità di ritirare ad amministratori, dirigenti e responsabili che abbiano subito provvedimenti disciplinari, le deleghe conferite.

8.6. Sanzioni verso i dipendenti

Le violazioni da parte dei lavoratori delle disposizioni del Codice etico e di comportamento e del Contratto collettivo nazionale costituiscono **illeciti disciplinari** che verranno sanzionati in conformità all'art. 7 della legge 300/1970 - Statuto dei lavoratori e secondo quanto stabilito dal Contratto collettivo di lavoro applicato.

8.7. Sanzioni verso volontari e tirocinanti

In caso di violazione delle indicazioni del Codice etico e di comportamento da parte di volontari, tirocinanti o lavoratori di pubblica utilità operanti in attività o servizi della cooperativa, le sanzioni applicabili - una volta formalizzata una specifica contestazione, esperiti gli approfondimenti e sentite le persone a cui è stata rivolta la contestazione - a seconda della gravità della violazione sono le seguenti:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- risoluzione della collaborazione in essere con la cooperativa.

8.8. Sanzioni verso collaboratori, consulenti, fornitori, partner

La violazione delle disposizioni del Codice etico e di comportamento da parte:

- di collaboratori a diverso titolo;
- di soggetti che collaborano professionalmente con la cooperativa;
- di fornitori di beni o servizi;
- di partner commerciali nella realizzazione di progetti, iniziative o servizi;

è sanzionata secondo le clausole contrattuali inserite nei contratti sottoscritti, e può comportare, a seconda del livello di gravità della violazione:

- la revisione del rapporto contrattuale;
- l'applicazione di eventuali penali;
- la risoluzione del contratto.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tali violazioni derivino danni alla cooperativa.

Ogni violazione, da parte dei soggetti di cui sopra, è comunicata al CdA e all'organismo di vigilanza affinché venga valutata la gravità e presi gli opportuni provvedimenti.

Nella predisposizione e nell'aggiornamento delle lettere di incarico e dei contratti vengono inserite clausole idonee all'osservanza delle disposizioni del Modello organizzativo e del Codice etico e di

comportamento. L'organismo di vigilanza verifica che la modulistica contrattuale predisposta dalla cooperativa riporti tali clausole e che esse vengano rispettate.

8.9. Sanzioni verso i membri dell'organismo di vigilanza

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello organizzativo e del Codice etico e di comportamento da parte dei componenti dell'organismo di vigilanza, viene informato il presidente della cooperativa, che chiede al CdA di svolgere le necessarie verifiche e di adottare i provvedimenti opportuni a tutela della cooperativa.

8.10. Sanzioni verso chi ostacola o non tutela le segnalazioni interne riservate

Ai sensi del d.lgs. 231/2001, articolo 6, comma 2 bis, ter e quater, il CdA, secondo le modalità previste dall'articolo 7 della legge 300/1970, sanziona con misure che vanno dalla sospensione al licenziamento in ragione della gravità del comportamento, chiunque - in ruoli di responsabilità o in ruoli operativi - ostacoli la possibilità di effettuare segnalazioni, non rispetti la riservatezza dell'identità del segnalante, metta in atto comportamenti ritorsivi o discriminatori (quali mutamento di mansioni, demansionamento o licenziamento) verso il segnalante (o persone che gli sono prossime) o non lo tuteli da ritorsioni discriminazioni, anche in ottemperanza e nel rispetto della normativa relativa alle segnalazioni di illeciti - whistleblower (D.Lgs 24/2023)

8.11. Sanzioni verso chi effettua segnalazioni interne infondate

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2 bis, lettera e del decreto legislativo 231/2001 ed in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs.24/2023 (cd. whisteblowing) il CdA sanziona chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate con misure che vanno dalla sospensione al licenziamento in ragione della gravità del comportamento.

8.12. Violazione del Codice etico e di comportamento

Il CdA contesta formalmente le violazioni al Codice etico e di comportamento alla persona interessata che a sua volta può presentare le proprie osservazioni entro cinque giorni. Sulla scorta degli elementi raccolti il CdA delibera le eventuali sanzioni.