

PARTE SPECIALE
SISTEMA DISCIPLINARE

INDICE

1. Il Sistema Disciplinare in generale.....	pag. 03
SEZIONE I: I SOGGETTI DESTINATARI	pag. 04
I.1. Definizioni	pag. 04
I.2. Amministratori e i Sindaci	pag. 04
I.3. Altri soggetti in posizione “apicale”.....	pag. 04
I.4. Dipendenti	pag. 04
I.5. Altri soggetti tenuti al rispetto del Modello – Terzi destinatari.....	pag.04
SEZIONE II: LE CONDOTTE RILEVANTI	pag. 05
II.1 Definizione generale – Violazione del modello organizzativo.....	pag. 05
II.2 Principio di legalità e proporzionalità della sanzione.....	pag. 05
II.3 Violazioni di livello minimo – azioni ed omissioni in contrasto con le prescrizioni del modello, commesse da soggetti non coinvolti in procedimenti e funzioni a rischio reato...	pag. 05
II.4 Violazioni di livello medio - azioni ed omissioni in contrasto con le prescrizioni del modello, commesse da soggetti coinvolti in procedimenti e funzioni a rischio reato.....	pag. 05
II.5 Violazioni di livello grave - violazioni colpose che possono determinare la realizzazione dell'elemento soggettivo di reato presupposto.....	pag. 06
II.6 Violazioni di livello gravissimo - commissione intenzionale di un reato presupposto – condotte finalizzate alla commissione di un reato presupposto.....	pag. 06
II.7 Violazioni di livello medio grave - omissione di comunicazione all'ODV.....	pag. 06
SEZIONE III: LE SANZIONI	pag.06
III.1 Norme generali.....	pag.06
III.2 Le sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci.....	pag.07
III.3 Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti Apicali e degli Altri Soggetti Apicali.....	pag.07
III.4 Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti.....	pag.08
III.5 Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari.....	pag.08
SEZIONE IV: PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	pag.09
IV.1 Segue: nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci.....	pag.09
IV.2 Segue: nei confronti dei Dirigenti Apicali e degli Altri Soggetti Apicali.....	pag.11
IV.3 Segue: nei confronti dei dipendenti.....	pag.12
IV.4 Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari.....	pag.13

I. Il Sistema Disciplinare in generale

C.A.P.A. COLOGNA ha adottato, unitamente al Modello organizzativo e gestionale ex D. Lgs. 231/2001, anche il presente Sistema Disciplinare, costituente parte integrante della parte speciale del modello stesso, idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello.

Il presente Sistema Disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva, ed ha natura eminentemente interna all'azienda, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra - aziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'ente; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di C.A.P.A. COLOGNA.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare.

Il presente documento si articola in quattro sezioni: nella prima, sono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste; nella seconda, le condotte potenzialmente rilevanti; nella terza, le sanzioni astrattamente comminabili; nella quarta, il procedimento di contestazione della violazione ed irrogazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento, nonché le previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

Il presente Sistema Disciplinare, è affisso presso la sede aziendale, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari di seguito individuati.

SEZIONE I: SOGGETTI DESTINATARI

I.1. Definizioni

Ai fini del presente codice disciplinare, i destinatari delle norme sono individuati in conformità alle definizioni di cui al D. Lgs. 231/2001.

In particolare: si definiscono soggetti in posizione apicale coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo di CAPA COLOGNA.

I.2. Amministratori e Sindaci

In ogni caso, i componenti del Consiglio di Amministrazione e i componenti del Collegio Sindacale sono considerati soggetti in posizione apicale.

Essi mantengono tale qualifica, indipendentemente da quale sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal legislatore (amministratore unico, consiglio di amministrazione, amministrazione congiunta o disgiunta) o previsti dallo statuto.

I.3. Altri soggetti in posizione “apicale”

Sono considerati altresì soggetti in “posizione apicale”, oltre agli Amministratori e ai Sindaci, anche il direttore generale, i dirigenti tecnici e i soggetti che esercitano funzioni di coordinamento o direzione di uffici, reparti o settori, se dotati di autonomia finanziaria e funzionale.

La natura del rapporto che lega tali soggetti a CAPA COLOGNA (sia esso un rapporto di lavoro subordinato, sia esso un rapporto rapporti di altra natura privatistica quale mandato, agenzia, preposizione institoria o simili) non muta la qualifica soggettiva di soggetto in posizione apicale.

I.4. Dipendenti

In conformità all'art. 7, IV comma, lett. b) del Decreto, sono considerati dipendenti, e pertanto soggetti al presente codice disciplinare, i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto “apicale”.

Sono in ogni caso soggetti al presente codice i dipendenti legati alla Cooperativa da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuto (ad es.: dirigenti non “apicali”, quadri, coordinatori di settore, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, *etc.*; di seguito, anche i ‘Dipendenti’).

I.5. Altri soggetti tenuti al rispetto del Modello – Terzi destinatari

Il presente Sistema Disciplinare si applica, inoltre, a tutti i soggetti (di seguito, per brevità, collettivamente denominati ‘Terzi Destinatari’) che sono comunque tenuti al rispetto del Modello

in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Cooperativa, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto “apicale”, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per C.A.P.A. COLOGNA.

Nell’ambito di tale categoria, rientrano i seguenti soggetti:

- tutti coloro che venissero ad intrattenere con C.A.P.A. COLOGNA. un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es.: i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i fornitori ed eventuali partner.

SEZIONE II: LE CONDOTTE RILEVANTI

II.1 – Definizione generale – Violazioni del modello organizzativo

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono illecito disciplinare le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo e Gestionale, nonché dei protocolli e delle procedure adottati sulla base di esso.

Costituiscono violazioni del Modello anche le condotte, ivi incluse quelle omissive, poste in essere in violazione delle indicazioni e/o delle prescrizioni dell’OdV.

II.2 – Principio di legalità e proporzionalità della sanzione

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, le violazioni del modello rilevanti ai fini del presente codice disciplinare saranno definite negli articoli della presente sezione in base alle modalità commissive e secondo un ordine crescente di gravità.

II.3 – Violazioni di livello minimo – azioni ed omissioni in contrasto con le prescrizioni del modello, commesse da soggetti non coinvolti in procedimenti e funzioni a rischio reato

Costituisce violazione rilevante ai sensi del presente Sistema Disciplinare, di livello minimo, qualunque azione od omissione che consista o che abbia come conseguenza l’inosservanza di prescrizioni contenute nel modello organizzativo, se commessa da soggetto non coinvolto in procedimenti e funzioni a rischio di commissione dei reati presupposto di cui al Decreto e sempre che non ricorrano le ipotesi di cui agli articoli II.4 e II.5.

II.4 – Violazioni di livello medio– azioni ed omissioni in contrasto con le prescrizioni del

modello, commesse da soggetti coinvolti in procedimenti e funzioni a rischio reato

Costituisce violazione rilevante ai sensi del presente sistema disciplinare, di livello medio, qualunque azione od omissione che consista o che abbia come conseguenza l'inosservanza di prescrizioni contenute nel modello organizzativo, se commessa da soggetto coinvolto in procedimenti e funzioni considerate a rischio di commissione dei reati presupposto, secondo le previsioni della parte speciale del modello stesso, sempre che non ricorrano le ipotesi di cui agli articoli II.4 e II.5.

II.5 Violazioni di livello grave – violazioni colpose che possono determinare la realizzazione dell'elemento oggettivo di reato presupposto

Costituisce violazione rilevante ai sensi del presente sistema disciplinare, di livello grave, ogni azione od omissione commessa con colpa, secondo la definizione che di essa fornisce il codice penale, che consista o che abbia come conseguenza la realizzazione non intenzionale degli elementi oggettivi di un reato presupposto previsto dal Decreto.

Nel caso in cui il reato presupposto abbia natura colposa e la violazione sia commessa con colpa cosciente, la sanzione disciplinare è aumentata da un terzo alla metà.

II.6 – Violazioni di livello gravissimo – commissione intenzionale di un reato presupposto – condotte finalizzate alla commissione di un reato presupposto

Costituisce violazione rilevante ai sensi del presente sistema disciplinare, di livello gravissimo, ogni azione od omissione commessa intenzionalmente e dolosamente, secondo la definizione di dolo fornita dal codice penale, che consista o che abbia come conseguenza la realizzazione di un reato presupposto previsto dal Decreto. Ugualmente, costituisce violazione di pari gravità ogni azione od omissione consapevole e volontaria, compiuta con il fine di commettere un reato presupposto

II.7 – Violazione di livello medio o grave – Omissione di comunicazioni all'ODV

Costituisce in ogni caso violazione di livello medio l'omissione della comunicazione dovuta all'Organismo di Vigilanza, da parte di qualsiasi soggetto destinatario, qualora lo stesso venga a conoscenza di condotte di violazione del modello da parte di altri soggetti destinatari dello stesso.

Costituisce in ogni caso violazione di livello grave l'omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza, da parte di qualsiasi destinatario, qualora lo stesso sia a conoscenza di condotte costituenti reato presupposto.

SEZIONE III: SANZIONI

III.1 – Norme generali

La presente sezione disciplina le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle violazioni di cui alla Sezione II.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni contenute nella Sezione IV, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva, laddove applicabile.

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

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- la tipologia e gravità dell'illecito compiuto;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;
- le modalità di commissione della condotta.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- la gravità della condotta;
- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidività del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del oggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

III.2 Le sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione II da parte di un amministratore o di un sindaco della Società, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- la decurtazione degli emolumenti fino al 50%;
- la revoca dall'incarico;

In particolare: nella applicazione delle predette sanzioni si dovrà necessariamente tener conto dell'ordine crescente di gravità delle violazioni previsto nella sezione seconda.

III.3 Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti Apicali e degli Altri Soggetti Apicali

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione II da parte del Direttore Generale o di un Dirigente Apicale, saranno applicate le seguenti, fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- il richiamo verbale;
- il richiamo scritto;

- la multa, nella misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

In particolare: nella applicazione delle predette sanzioni si dovrà necessariamente tener conto dell'ordine crescente di gravità delle violazioni previsto nella sezione seconda.

Qualora la violazione sia contestata nei confronti di Altro Soggetto Apicale, troveranno applicazione le sanzioni previste per gli amministratori e i sindaci dal par. III.1 della presente Sezione.

III.4 Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione II da parte di un soggetto qualificabile come dipendente alla stregua di quanto previsto nel par. I.3 che precede, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo verbale;
- l'ammonizione scritta;
- la multa fino a 3 (tre) ore di retribuzione;
- la sospensione fino a 3 (tre) giorni dal servizio e dalla retribuzione, ed in ogni caso nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

Per i dirigenti non "apicali", è fatta salva l'applicabilità delle eventuali diverse previsioni rinvenibili nella contrattazione collettiva applicabile al caso concreto.

In particolare: nella applicazione delle predette sanzioni si dovrà necessariamente tener conto dell'ordine crescente di gravità delle violazioni previsto nella sezione seconda.

Nel caso che l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

III.5 Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione II da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo

pattuito in favore del Terzo Destinatario;

- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

In particolare, nella applicazione delle predette sanzioni si dovrà necessariamente tener conto dell'ordine crescente di gravità delle violazioni previsto nella sezione terza.

Nel caso in cui le violazioni di cui ai nn. 1), 2), 3) e 4) della Sezione II, siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

SEZIONE IV: IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire nell'ambito della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nella Sezione II.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di irrogazione ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'OdV ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione al Coordinatore dell'Area Risorse Umane, ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

IV.1. Segue: nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di amministratore, il quale non sia legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, l'OdV trasmette al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;

- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Presidente del Collegio Sindacale convoca l'Assemblea dei soci secondo le modalità previste dallo Statuto della società. Il Presidente del Collegio Sindacale trasmetterà apposita convocazione anche al soggetto che ha commesso la violazione. La convocazione nei confronti del soggetto che ha commesso la violazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data ed il luogo dell'Assemblea, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

In occasione dell'Assemblea, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Assemblea, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dall'incarico, verranno adottati gli opportuni provvedimenti.

La delibera dell'Assemblea viene comunicata per iscritto all'interessato, nonché all'OdV, per le opportune verifiche.

Qualora l'OdV riscontri una violazione del modello da parte di un membro del Collegio Sindacale trasmette la relazione sopra descritta al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il CDA convoca il soggetto che ha commesso la violazione.

La convocazione nei confronti del soggetto che ha commesso la violazione deve essere:

- effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data, il luogo e l'ora dell'incontro, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

In occasione dell'incontro, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il CDA, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile,

motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dall'incarico, il CDA adotterà gli opportuni provvedimenti.

La delibera del CDA viene comunicata per iscritto all'interessato nonché all'OdV, per le opportune verifiche.

Nei casi in cui sia riscontrata la stessa violazione del Modello da parte di tutti i membri del Collegio Sindacale la sanzione sarà irrogata dal CDA secondo analoghe formalità.

IL CDA dovrà informare tempestivamente l'Assemblea dei soci.

IV.2. Segue: nei confronti dei Dirigenti Apicali e degli Altri Soggetti Apicali

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Dirigente Apicale o di Altro Soggetto Apicale, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il CDA convoca a comparire il dirigente interessato, mediante invio di apposita contestazione scritta contenente:

- l'indicazione della condotta constatata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della data e del luogo di convocazione, nonché della facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

In occasione dell'incontro, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, è disposta l'audizione del dirigente interessato e l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

A seguito dell'eventuale audizione dell'interessato, il CDA si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta comminazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato.

Il CDA cura, altresì, l'effettiva irrogazione della sanzione, nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il dirigente può promuovere, nei venti

giorni successivi alla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In caso di nomina del Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

IV.3. Segue: nei confronti dei dipendenti

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un dipendente di Capa Cologna la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette al CDA una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, la Società, tramite il CDA, contesta al dipendente interessato la violazione constatata dall'OdV, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del dipendente interessato, il CDA si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Nell'ipotesi in cui la violazione del Modello sia ascrivibile ad un dirigente non "apicale", le funzioni ed i compiti connessi alla contestazione della violazione ed alla determinazione ed irrogazione della sanzione spettano ugualmente al CDA.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che siano decorsi otto giorni dalla ricezione della contestazione da parte del dipendente interessato, e devono essere notificati a quest'ultimo, a cura del Direttore Generale o del CDA non oltre otto giorni dalla scadenza del termine assegnato per la formulazione delle deduzioni e/o delle giustificazioni scritte, fatto salvo un diverso e maggior termine connesso a casi di particolare complessità.

Il CDA cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti

aziendali, laddove applicabili.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il dipendente può promuovere, nei venti giorni successivi dalla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In caso di nomina del Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

IV.4. Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette al Direttore Generale ed al CDA una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultino essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il CDA si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il CDA invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del CDA che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.