



CEF - Cooperativa Esercenti Farmacie s.c.r.l.

Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001

Sistema Disciplinare

Rev. 2023

Adottato con delibera del Cda del 30-01-2024

INDICE

INTRODUZIONE.....3

MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI (QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI)5

MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI6

MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI.....6

MISURE NEI CONFRONTI DEI REVISORI/SOCIETA' DI REVISIONE.....7

MISURE NEI CONFRONTI DEI SOCI7

MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....7

MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI ESTERNI (COLLABORATORI ESTERNI, AGENTI, CONSULENTI E PARTNERS)7

ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI8

INTRODUZIONE

Il Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito “Modello”) e del Codice Etico è da considerarsi elemento indispensabile del Modello stesso e strumento per garantirne la sua efficace attuazione.

Al riguardo l’art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto Legislativo 231/01 (di seguito “Decreto”) prevede che i Modelli di organizzazione e gestione debbano “introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”.

Anche l’art. 7, comma 4, lettera b) del Decreto stabilisce che l’efficace attuazione del Modello richiede anche “un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”.

CEF ha costruito il proprio Sistema disciplinare, riportato nel presente documento, basandosi sulla disciplina degli articoli sopra menzionati, delle pronunce giurisprudenziali e sulle indicazioni fornite dalle Linee Guida Confcooperative.

Il Sistema disciplinare è diffuso a tutti i prestatori di lavoro ed è portato a conoscenza anche mediante affissione nelle bacheche aziendali.

I principali riferimenti normativi nel Sistema Disciplinare

- norme di legge in materia: in particolare l’art. 7 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), l’art. 2104 del c.c. (diligenza del prestatore di lavoro), l’art. 2105 del c.c. (obbligo di fedeltà), l’art. 2106 c.c. (sanzioni disciplinari) l’art. 2118 c.c. (recesso dal contratto) e l’art. 2119 c.c. (recesso per giusta causa);
- disposizioni del contratto collettivo applicabile: CCNL commercio e terziario;
- l’art. 1176 (diligenza nell’adempimento), 1218 c.c. (responsabilità del debitore) e 1456 c.c. (clausola risolutiva espressa);
- l’art. 1382 c.c. (effetti della clausola penale) e l’art. 1456 c.c. (clausola risolutiva espressa);
- le norme relative a salute e sicurezza: art. 20 D.lgs. 81/08;
- D. Lgs 24/2023 “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”;
- Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Le sanzioni previste nel Sistema Disciplinare, parte integrante del Modello di organizzazione gestione e controllo, hanno la stessa natura disciplinare delle disposizioni di cui all’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e sue successive modifiche e delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL di riferimento e sue successive modifiche.

I Principi del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare ha una funzione preventiva, l'inosservanza del Modello e del Codice Etico comporta l'attivazione di un meccanismo sanzionatorio interno, tempestivo ed immediato da parte di Cef.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, al fine di contrastare gli eventuali comportamenti prodromici alla commissione dei reati ex Decreto Legislativo 231/01.

L'individuazione della sanzione avviene secondo il principio di adeguatezza e proporzionalità ed in relazione alla gravità del reato o, comunque, della violazione commessa ed assicurando, nei casi previsti dalla legge e dal CCNL, il coinvolgimento del soggetto interessato con la possibilità di giustificare il suo comportamento successivamente alla contestazione dell'addebito anche mediante la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Contenuto e destinatari del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare di CEF contiene:

- i fatti che sono considerati disciplinarmente rilevanti;
- le relative sanzioni in armonia con le norme di legge ed il CCNL;
- le procedure di contestazione e irrogazione delle sanzioni.

Le sanzioni individuate nel presente sistema si applicano, con aspetti specifici, a:

- lavoratori dipendenti (che non rivestono la funzione di dirigente);
- lavoratori dirigenti;
- membri del Consiglio di amministrazione e del Collegio sindacale;
- revisori e società di revisione;
- soci;
- membri dell'Organismo di Vigilanza;
- soggetti esterni che agiscono per conto di CEF (lavoratori autonomi, lavoratori parasubordinati, collaboratori, fornitori, professionisti, etc.).

MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI (QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI)

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti (quadri, impiegati ed operai), nel rispetto delle norme del codice civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e del CCNL commercio e terziario in vigore, potranno essere:

- rimprovero verbale per le infrazioni più lievi;
- rimprovero scritto;
- multa, in misura non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione oraria;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
- licenziamento disciplinare per "giustificato motivo soggettivo";
- licenziamento disciplinare per "giusta causa".

Ad integrazione delle condotte già riportate nel CCNL si considerano sanzionabili, ai sensi del presente Sistema Disciplinare e nel rispetto delle norme del codice civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e del CCNL applicabile, le seguenti condotte:

- inosservanza delle procedure, dei protocolli (generali e specifici), dei regolamenti previsti e richiamati nel Modello 231 diretti ad attuare le decisioni e la formazione della Cooperativa in relazione ai reati da prevenire;
- inosservanza dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice etico adottato dalla Cooperativa;
- inosservanza degli obblighi di documentazione delle attività previste dalle procedure, dai protocolli (generali e specifici) e dai regolamenti previsti e richiamati nel Modello per i processi a rischio;
- omissione degli obblighi derivanti dall'art. 20 del D.lgs. 81/08 in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- ostacolo o elusione dei controlli dell'Organismo di Vigilanza, impedimento dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati ai controlli;
- omessa informativa all'Organismo di Vigilanza nonché all'organo dirigente relativamente a flussi informativi specificati nel Modello;
- omessa segnalazione delle inosservanze o irregolarità commesse da altri lavoratori e da soggetti apicali;
- violazione di tutte le disposizioni previste e disciplinate ai sensi del D.lgs 24/2023;
- violazione delle misure adottate dalla Cooperativa a tutela del segnalante ai sensi del D.lgs 24/2023, tra cui la riservatezza del segnalante e/o tutti gli atti di eventuale ritorsione nei confronti del segnalante;
- nell'effettuazione (dolosa o gravemente colposa) di segnalazioni tendenziose, discriminatorie o che comunque si rivelino infondate, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili previste deve tener conto della gravità delle condotte e della eventuale reiterazione del comportamento, in quanto reiterare un comportamento nel tempo costituisce sintomo di gravità della violazione.

Le contestazioni, che daranno luogo all'applicazione di sanzioni diverse dal semplice rimprovero verbale, devono essere necessariamente scritte, in modo da garantire la tracciabilità dell'applicazione nel sistema e i precedenti a carico del soggetto sanzionato.

MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione da parte di dipendenti dirigenti delle procedure interne previste dal 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/dirigenti le misure più idonee in conformità a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento e le sanzioni previste per il personale dipendente.

Le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori dipendenti specificate al paragrafo precedente.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, ai sensi degli articoli 1176 e 1218 e seguenti del codice civile, verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità del comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001, a seguito della condotta sanzionabile.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili devono tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

Agli amministratori e ai sindaci potranno essere applicate le seguenti sanzioni, in misura proporzionale alla gravità dell'infrazione commessa:

- richiamo verbale;
- revoca dell'incarico per giusta causa.

In conformità alle disposizioni del codice civile, si individua nella revoca per giusta causa di cui agli articoli 2383, comma 3, e 2400, comma 2, la sanzione da prevedere per le infrazioni di maggiore gravità, quelle cioè che costituiscono la compromissione del rapporto fiduciario tra l'amministratore o il sindaco e i soci.

Il potere disciplinare nei confronti degli amministratori e dei sindaci è in capo all'Assemblea dei soci che, nel rispetto delle norme del codice civile e dello statuto societario e loro successive modifiche, è chiamata a decidere in merito alla eventuale revoca o azione di responsabilità nei confronti degli stessi. La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili devono tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

MISURE NEI CONFRONTI DEI REVISORI/SOCIETÀ DI REVISIONE

Nei confronti del revisore o della società di revisione si applica il sistema disciplinare previsto per il Collegio sindacale, con competenza dell'Assemblea dei soci per le decisioni circa l'irrogazione delle sanzioni nel rispetto delle norme del codice civile, dello statuto societario e del D.Lgs. 39/10.

Va in particolare evidenziato che qualora l'assemblea dovesse deliberare la revoca per giusta causa dovrà essere seguito l'iter previsto dall'art. 13 comma 3 D.lgs. 39/10 e sue successive modifiche.

MISURE NEI CONFRONTI DEI SOCI

In caso di grave violazione del Modello o del Codice Etico da parte dei soci della Cooperativa, 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 CdA, nei casi previsti dalla legge e dallo statuto sociale; in particolare si sottolinea la facoltà del CdA di adottare tale provvedimento nei confronti del socio:

- che non sia più in grado di concorrere al raggiungimento degli scopi sociali;
- che sia gravemente inadempiente per le obbligazioni derivanti dalla legge, dallo statuto, dai regolamenti o che ineriscano il rapporto mutualistico, nonché dalle deliberazioni adottate dagli organi sociali (fra cui rientra anche la delibera del CdA di adozione del presente Codice Etico);
- che non osservi lo Statuto sociale, i regolamenti, sociali, e deliberazioni degli organi sociali;
- che non ottemperi al versamento del valore della quota sottoscritta o a pagamenti di somme dovute alla Cooperativa a qualsiasi titolo;
- che svolga o tenti di svolgere attività in contrasto o in concorrenza con la Cooperativa, senza l'esplicita autorizzazione del CdA.

MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Eventuali provvedimenti da adottare nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza a fronte di comportamenti posti in essere in violazione del Codice Etico e/o del Modello saranno di competenza del Consiglio di Amministrazione. In caso di gravi violazioni, il fatto potrà considerarsi giusta causa di revoca dell'incarico salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari eventualmente previste dai contratti in essere.

MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI ESTERNI (COLLABORATORI ESTERNI, AGENTI, CONSULENTI E PARTNERS)

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni, agenti, consulenti e partner 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, 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 Cooperativa, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Alla notizia di un comportamento contrario alle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico e/o del d.lgs. 24/2023, il Comitato Whistleblowing deputato alla ricezione delle segnalazioni ed eventualmente l'Organismo di Vigilanza in caso di violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, procedono con l'apertura di una fase istruttoria volta a verificare la veridicità o la fondatezza delle violazioni pervenute.

Il Comitato prende in esame tutte le segnalazioni anche quelle non firmate al fine di verificare la fondatezza della notizia.

Nella fase di istruttoria è possibile richiedere informazioni, documenti e dati alle varie funzioni aziendali. Alla conclusione della fase istruttoria il Comitato assume le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione, alle cause della stessa e alle eventuali necessità di interventi o azioni correttive.

In relazione del soggetto che ha commesso l'infrazione, il Comitato e l'OdV, nel caso di coinvolgimento di quest'ultimo per le violazioni di cui al D.lgs. 231/01, trasmettono l'esito dell'istruttoria ai seguenti organi:

- in caso di violazioni commesse da lavoratori dipendenti, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'organo dirigente al quale il medesimo lavoratore fa capo e, per conoscenza, al Direttore Generale che, su indicazione e richiesta dei suddetti organi, darà avvio alla procedura di irrogazione della sanzione;
- in caso di violazioni dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio sindacale, del revisore o della società di revisione, all'Assemblea dei soci ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse dai soci al Consiglio di Amministrazione al fine delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse dai membri dell'OdV al Consiglio di Amministrazione al fine delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse da soggetti esterni all'organo dirigente con il quale, per competenza funzionale, tali soggetti intrattengono le relazioni inerenti al rapporto contrattuale in essere con Cef e che darà avvio alla procedura di irrogazione delle sanzioni.

La fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione sarà condotta nel rispetto delle disposizioni previste dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL commercio e terziario.