



Modello di organizzazione,
gestione e controllo per la
prevenzione dei reati previsti
dal D.Lgs 231/2001
della Società Cooperativa
Agricola
DELTAMBIENTE

Revisione: Ed.1	Approvazione Consiglio di Amm.ne
Data	21/8/2017

Descrizione degli aggiornamenti

Data	Rev.	Argomento	Descrizione
06/06/2011	0	Prima emissione	Emissione in occasione della adozione del Modello organizzativo D.lgs 231
31/03/2014	1	Aggiornamento	Revisione generale del modello
20/11/2015/	2	Aggiornamento	Aggiornamento e introduzione del reato di autoriciclaggio
31/03/2017	3	Aggiornamento	Aggiornamento con introduzione reato di caporalato
21/08/2017	4	Aggiornamento	Aggiornamento e introduzione del reato di corruzione ed istigazione alla corruzione tra privati e emissione Ed.1
	6		
	7		
	8		
	9		

INDICE

1	Introduzione al D.Lgs. n. 231/2001	4
2.1	“Commitment” dell’Alta Direzione	7
2.2	Dichiarazione di Adozione del Modello.....	7
2.3	Scopo e Struttura del Modello.....	9
	Scopo del “Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati previsti dal Dlgs 231/2001” è la costruzione di un sistema organizzativo basato su un insieme strutturato e organico di procedure di gestione ed attività di controllo (preventivo ed “ex post”), con l’obiettivo di perseguire l’efficienza e l’efficacia delle attività caratteristiche e, al tempo stesso, la riduzione del rischio di commissione di reati cui al D.Lgs. n. 231/01 mediante l’individuazione delle aree di attività a rischio.	9
2.4	Modalità di modifica ed integrazione del modello.....	11
3	Il Codice Etico: ruolo e gestione	11
3.1	Cosa esprime il Codice Etico	11
3.2	Gestione del Codice Etico.....	12
4	Mappatura delle attività a rischio	13
4.1	Mappatura delle attività aziendali a rischio di reato.....	13
4.2	Analisi delle lacune o “gap analysis”	14
5	Codice di Condotta e Procedure	17
5.1	Generalità.....	17
5.2	Procedure appartenenti al Modello.....	17
5.3	Il Codice di Condotta per i processi amministrativi	17
6	Sistema Disciplinare	19
6.1	Funzione del sistema disciplinare	19
6.2	Illecito disciplinare e sanzioni per i lavoratori dipendenti	19
6.3	Sanzioni nei confronti degli amministratori	27
6.4	Sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni	27
	Selezione e Formazione del Personale	28
7.1	Selezione e formazione del personale dipendente	28
7.2	Selezione e formazione dei collaboratori esterni	29
8	Allegati	30

1 Introduzione al D.Lgs. n. 231/2001

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 231/2001 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica), attuativo della delega di cui all'art. 11 della L.29 settembre 2000 n. 300.

Il decreto attua in Italia l'adeguamento dell'ordinamento nazionale ai principi in materia di responsabilità delle persone giuridiche recati dalle convenzioni internazionali di Bruxelles del 26 luglio 1995 e del 26 maggio 1997 e di OCSE del 17 dicembre 1997.

Il D.Lgs. introduce un regime di responsabilità a carico dell'Ente per alcune tipologie di reato commesse nel suo interesse o a suo vantaggio da:

1. persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'Ente;
2. persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali sopra indicati.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è autonoma e sussiste anche laddove il responsabile del reato non sia identificabile o imputabile o il reato sia estinto per causa diversa dall'amnistia.

Essa non fa venire meno la responsabilità penale per l'autore del reato.

Il D.Lgs. 231/2001 è oggi applicabile ad alcune categorie di reati espressamente previste:

- reati contro la pubblica amministrazione
- reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo
- reati in materia societaria
- reati in tema di terrorismo e tratta delle persone
- reati in tema di norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
- reati in materia ambientale
- reati in tema di impiego di cittadini di paesi stranieri il cui soggiorno è irregolare
- reati di induzione indebita a dare o promettere utilità e di corruzione tra privati;
- reati di corruzione tra privati a carico di amministratori, sindaci e liquidatori che cagionano danni alla società per cui lavorano oppure di traffico di influenze illecite;
- reati di autoriciclaggio

Il D.Lgs. 231/2001 prevede che l'Ente non incorra in responsabilità qualora dimostri:

- di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto che ha dato origine al reato, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- di aver vigilato sul funzionamento e l'osservanza del modello, curandone altresì il costante aggiornamento affidando queste funzioni ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- che le persone che hanno commesso il fatto – se soggetti apicali - abbiano agito eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e gestione.
- di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto che ha dato origine al reato, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- di aver vigilato sul funzionamento e l'osservanza del modello, curandone altresì il costante aggiornamento affidando queste funzioni ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- che le persone che hanno commesso il fatto – se soggetti apicali - abbiano agito eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e gestione.

Le sanzioni previste a carico dell'Ente sono:

a) sanzioni pecuniarie

b) sanzioni interdittive:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrarre con la Pubblica amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi;

- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- d) pubblicazione della sentenza di condanna.

Il D.Lgs. prevede inoltre che – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – il modello di organizzazione e gestione adottato dall'Ente debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti al decreto;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il D.Lgs. prevede che i modelli di organizzazione e gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni di categoria e comunicati al Ministero di Grazia e Giustizia.

2 L'adozione del Modello Integrato

2.1 "Commitment" dell'Alta Direzione

Successivamente alla emanazione del D.Lgs. 231/2001 la Società Cooperativa Agricola DELTAMBIENTE (d'ora in poi brevemente DELTAMBIENTE), ravvisando nella adozione di un modello di organizzazione e gestione conforme alle prescrizioni normative, un elemento di coerenza con le proprie politiche aziendali, ha avviato un progetto interno finalizzato a garantirne la predisposizione.

DELTAMBIENTE ravvisa, infatti, nella correttezza e trasparenza nella conduzione di tutte le attività aziendali, un valore da perseguire a tutela delle posizioni propria e di quella dei propri Soci.

Il Consiglio di Amministrazione, in linea con il sopraespresso principio di etica aziendale, ha deciso di procedere alla predisposizione di un modello di organizzazione, gestione e controllo integrato che, oltre a rappresentare la volontà di DELTAMBIENTE di adeguamento alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/2001, rappresenti un efficace sistema di informazione e sensibilizzazione di tutti i soggetti destinatari.

2.2 Dichiarazione di Adozione del Modello

In data 06/06/2011 il Consiglio di Amministrazione ha adottato il presente modello di organizzazione, gestione e controllo.

Nella stessa data il Consiglio di Amministrazione ha istituito l'Organismo di Vigilanza, nominandone altresì i componenti.

Il Consiglio di Amministrazione ha successivamente approvato le modifiche apportate al modello a seguito di entrata in vigore della seguente normativa:

- Decreto Legislativo 7 Luglio 2011, n.121 (reati ambientali)
- Decreto Legislativo 16 Luglio 2012, n. 109 (impiego di cittadini provenienti da paesi stranieri il cui soggiorno è irregolare)
- Legge 06 Novembre 2012 n. 190 (disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione)

- Legge 15 Dicembre 2014 n. 186 (Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscali. Disposizioni in materia di autoriciclaggio)
- Legge 22 Maggio 2015 n. 68 (Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente)
- Legge 27 Maggio 2015 n. 69 (Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio).

2.3 Scopo e Struttura del Modello

Scopo del “Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati previsti dal Dlgs 231/2001” è la costruzione di un sistema organizzativo basato su un insieme strutturato e organico di procedure di gestione ed attività di controllo (preventivo ed “ex post”), con l’obiettivo di perseguire l’efficienza e l’efficacia delle attività caratteristiche e, al tempo stesso, la riduzione del rischio di commissione di reati cui al D.Lgs. n. 231/01 mediante l’individuazione delle aree di attività a rischio.

Il “modello ex D.lgs 231/01” è un sistema strutturato in una sequenza logica di elementi costitutivi, la cui rappresentazione grafica è illustrata nella seguente figura 1. Gli elementi costitutivi del modello sono:

- ☑ **Codice Etico** : è il documento rappresentativo dei principi ai quali i dipendenti, gli amministratori e in generale tutti i soggetti che collaborano con DELTAMBIENTE devono attenersi;
- ☑ **Analisi dei Rischi** : parte del modello finalizzata ad individuare le attività aziendali nell’ambito delle quali, potenzialmente, è possibile commettere i reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001;
- ☑ **Codice di Condotta & Procedure:** sulla base dei rischi potenziali di reato individuati devono essere identificate prassi preventive (comportamenti e procedure) tali da impedire la commissione dei reati, a meno di una volontaria intenzione di aggirare fraudolentemente il sistema; in particolare deve essere predisposto un sistema di monitoraggio che consenta a DELTAMBIENTE di reagire tempestivamente per prevenire o impedire la commissione del reato;nella predisposizione delle procedure verrà seguito il principio di separazione e segregazione delle funzioni;
- ☑ **Sistema sanzionatorio** : dopo avere stabilito le regole di comportamento devono essere stabilite le sanzioni applicabili a chi infrange le regole. Le sanzioni devono essere commisurate al grado di illecito attuato;
- ☑ **Formazione e Informazione** : il modello per potere essere attivo ed efficace necessita di regolari e periodiche attività di formazione e informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali, con specifico riguardo alle

aree di attività sensibili, alle procedure e alle regole di condotta; in particolare deve essere sviluppata la consapevolezza nei dipendenti, organi sociali, consulenti e partners, che i comportamenti posti in essere in violazione del modello sono sanzionati dalla DELTAMBIENTE, indipendentemente dalla eventuale erogazione di sanzioni penali in sede giurisdizionale.

- ☑ **Organismo di Vigilanza** : è l'organismo preposto al controllo sul funzionamento, l'adeguatezza, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello adottato.

Nei prossimi paragrafi verranno trattati in modo specifico le singole componenti del modello illustrate in Fig.1, facendo riferimento, quando esistenti, a specifici documenti allegati al presente documento.

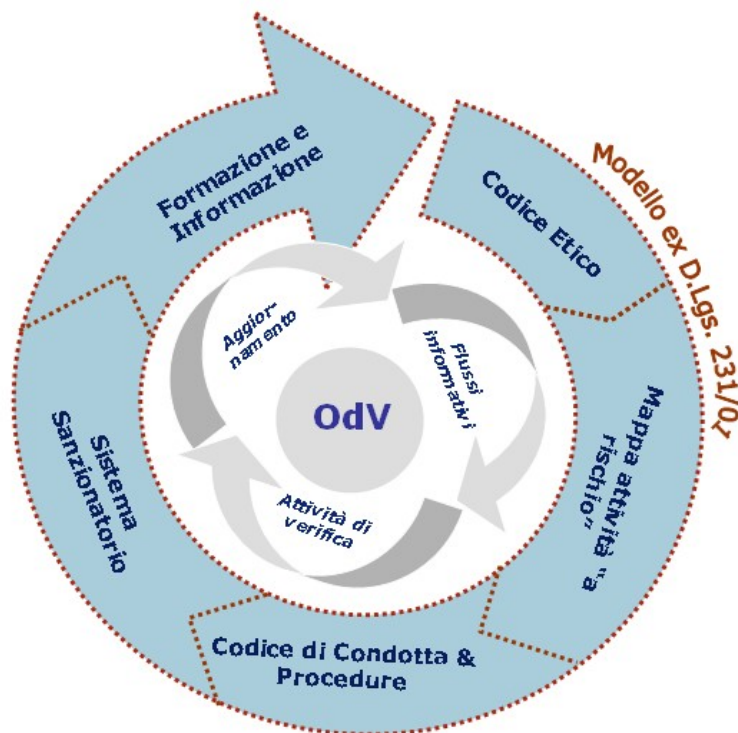


Fig. 1 – “picture” del modello di organizzazione ex D.Lgs. 231/01

2.4 Modalità di modifica ed integrazione del modello

Ogni modifica o integrazione al presente modello sarà deliberata dal Consiglio di Amministrazione di DELTAMBIENTE.

3 Il Codice Etico: ruolo e gestione

3.1 Cosa esprime il Codice Etico

Il “**Codice Etico**” è il documento (vedi Allegato 1 del presente Modello Integrato) che esprime i principi di “deontologia aziendale” di DELTAMBIENTE e sui quali si

richiama l'osservanza da parte di tutti i destinatari. Esso è stato redatto in stretto collegamento con i principi e le regole del D.Lgs 231/01. È costituito da :

- ☑ i principi generali di deontologia aziendale di DELTAMBIENTE
- ☑ I principi per le relazioni con la Pubblica Amministrazione
- ☑ I principi etici di comportamento e di corretta amministrazione
- ☑ Il riferimento alle sanzioni in caso di violazione delle norme indicate.

3.2 Gestione del Codice Etico

Il Codice Etico deve essere:

- ☑ approvato dal CDA
- ☑ distribuito a tutti i dipendenti
- ☑ affisso nelle bacheche per l'esposizione delle comunicazioni
- ☑ distribuito ai soggetti esterni qualora tali soggetti intrattengano, per conto di DELTAMBIENTE, rapporti "a rischio di reato" (ad es.: con Funzionari Pubblici)
- ☑ oggetto specifico di formazione ed informazione ai dipendenti
- ☑ mantenuto aggiornato dall'OdV.

4 Mappatura delle attività a rischio

4.1 Mappatura delle attività aziendali a rischio di reato

Attraverso il preliminare processo di mappatura delle strutture e dei processi aziendali in funzione del rischio di commissione dei reati della specie di quelli individuati dal D.Lgs.231/2001, si è pervenuti innanzitutto all'esclusione di alcune categorie di reati, limitando pertanto l'analisi ai:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
- reati in materia societaria;
- reati in tema di norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.
- reati in tema ambientale
- reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Si è poi pervenuti alla individuazione delle aree aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati considerati. Esse sono:

- area commerciale
- area amministrativa
- area gestione personale
- area produttiva

4.2 Analisi delle lacune o "gap analysis"

Nell'ambito delle aree a rischio di reato individuate è stata poi eseguita una "analisi delle lacune" o "gap analysis", mirata a verificare la coerenza del modello organizzativo interno esistente ad un adeguato sistema di controllo interno e ai requisiti che, secondo le "best practices" attuali, costituiscono il punto di riferimento per la valutazione dell'efficacia di un modello di prevenzione.

In pratica l'analisi ha permesso di evidenziare i "punti deboli" del sistema di controlli già in vigore all'interno di DELTAMBIENTE e ad individuare opportune azioni di miglioramento per rendere efficaci tali sistemi.

L'analisi è stata condotta attraverso:

- l'esame della documentazione aziendale (organigrammi, sistema di deleghe e funzioni aziendali, sistema dei poteri aziendali, procedure esistenti, ecc.)
- l'intervista ai soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale e dei processi attuativi delle decisioni,

Il lavoro analitico svolto ha consentito di individuare sia le attività regolamentate da apposita procedura sia quelle sprovviste, in tutto o in parte, di apposita regolamentazione, individuando azioni di miglioramento consistenti nella implementazione delle procedure esistenti e nella indicazione di regole comportamentali specifiche in relazione alle tipologie di reato previste dal D.Lgs. 231/01.

Area a rischi o/fun zione coinv olta	Evidenze e registrazioni richieste	Evidenze e registrazioni presenti
Amministrativa	Evidenza della gestione delle procure e deleghe	Adottata procedura e relativa registrazione delle procure e deleghe (PM 1)
Amministrativa	Evidenza delle regole e delle relative registrazioni relative a regali, omaggi, liberalità e sponsorizzazioni	Adottata procedura e relativa registrazione degli omaggi regali e sponsorizzazioni (PM 2)
Commerciale	Evidenza della autorità e degli aspetti relativi agli accordi commerciali	Adottata procedura e relativa registrazione degli accordi commerciali (PM3)
Produttiva	Individuazione dell'autorità relativa agli affidamenti di incarichi esterni e relative regole interne	Adottata procedura e relativa registrazione degli incarichi, procure e deleghe (PM4)
Tutte le aree	Evidenza delle misure da adottare in materia di violazione delle norme ambientali	Adeguate le regole generali di comportamento e individuate le misure da adottare in materia di tutela ambientale (parte speciale D codice di condotta e procedure del Sistema Integrato Qualità Ambiente e Sicurezza)

Amministrativa	Evidenza delle istruzioni operative relative agli adempimenti amministrativi	Adottate regole di condotta e adozione di procedura relativa agli acquisti e pagamenti (PM 5)
Tutte le aree	Evidenza degli impegni economici decisi in materia di sicurezza sul lavoro	Adottate registrazioni delle spese e budget di spesa effettuate in materia di sicurezza sul lavoro e della effettiva distribuzione dei DPI ai dipendenti (parte speciale C del codice di condotta e procedure del Sistema Integrato Qualità Ambiente e Sicurezza)
Gestione del personale	Evidenza delle misure da adottare per la prevenzione dell'assunzione di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Adottato un Codice per la disciplina delle procedure di ricerca, selezione ed inserimento di personale e parte speciale E codice di condotta
Amministrativa	Evidenza delle misure da adottare in materia di violazione delle norme sull'autoriciclaggio	Adottate regole di condotta (parte speciale F del codice di condotta)

5 Codice di Condotta e Procedure

5.1 Generalità

L'esito dell'attività di mappatura dei rischi svolta (vedi paragrafo precedente) ha evidenziato la necessità di adeguare i sistemi organizzativi esistenti al fine di renderli efficaci nella prevenzione dei rischi di reato ex D.Lgs. 231/01.

Questo adeguamento si traduce nella pratica in una implementazione di nuove procedure o revisione di procedure aziendali già esistenti, a seconda se i meccanismi di prevenzione dei reati che si vogliono introdurre erano per niente o in parte già previsti nei sistemi esistenti.

Di seguito definiamo il "corpus" di procedure che renderà operativo il modello costruito.

5.2 Procedure appartenenti al Modello

Le procedure gestionali di nuova introduzione e valide per DELTAMBIENTE sono:

- PM 1 Gestione delle Procure
- PM 2 Gestione dei regali, omaggi, sponsorizzazioni e liberalità
- PM 3 Gestione delle Associazioni con Partners
- PM 4 Gestione degli Incarichi a Collaboratori Esterni
- PM 5 Gestione degli acquisti e dei pagamenti relativi allo svolgimento dell'attività
- Procedure e documenti del Sistema QSA

5.3 Il Codice di Condotta per i processi amministrativi

Per i processi amministrativi si è stabilito di integrare la metodologia operativa definita dai regolamenti di legge vigenti con un "Codice di Condotta" in cui sono riassunte le linee di comportamento che devono essere seguite dal personale di DELTAMBIENTE.

6 Sistema Disciplinare

6.1 Funzione del sistema disciplinare

Ai sensi dell'art.6, primo comma, lett.e) del D.Lgs 231/2001, l'esistenza di un sistema disciplinare è un requisito essenziale del modello di organizzazione e costituisce una esimente della responsabilità.

In considerazione della funzione di prevenzione del Modello, la predisposizione di un adeguato sistema di sanzioni disciplinari, applicabili in caso di violazione delle regole in esso contenute, garantisce l'effettività dell'azione di vigilanza da parte di DELTAMBIENTE.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esito di procedimenti penali per reati previsti dal D.Lgs.231/2001, in quanto le regole di condotta previste dal modello sono assunte da DELTAMBIENTE in piena autonomia ed indipendentemente dall'accertamento in sede giurisdizionale di reati scaturenti dalla violazione del Modello.

Le norme previste dal Modello integrano le norme di legge, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative e consorzi agricoli e del Regolamento Interno per la disciplina del rapporto di lavoro.

6.2 Illecito disciplinare e sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti da operai, impiegati e quadri in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente modello costituiscono illecito disciplinare.

Le sanzioni applicabili nei confronti dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative e consorzi agricoli nonché tra quelle integrative contenute nel Regolamento Interno per la disciplina del rapporto di lavoro approvato dall'Assemblea dei Soci in data 30/12/2004 e depositato presso la Direzione Provinciale del lavoro in data 28/01/2005.

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, con riferimento all'Art. 38 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative e consorzi agricoli, nel rispetto delle procedure previste dall'art.7 della Legge 30 maggio 1970 n.300, si prevede:

- a) Ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa (non superiore a 3 ore di retribuzione):
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni 3:

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno adottate nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando tuttavia le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicitate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione il lavoratore:

- 1) che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo o abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla;
- 2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
- 4) che arrechi per disattenzione danni alle macchine, anche lievi, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;
- 5) che sia trovato addormentato;
- 6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
- 7) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcoliche nello stabilimento;
- 8) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso il lavoratore verrà inoltre allontanato;

- 9) che si presti a diverbio litigioso, con o senza via di fatto, semprechè il litigio non assuma carattere di rissa;
- 10) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, semprechè si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;
- 11) che occulti scarti di lavorazione;
- 12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;
- 13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, semprechè gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali o, in mancanza di queste, all'Istituto assicuratore.

- 14) Ripetute violazioni delle disposizioni relative all'uso dei mezzi di protezione antinfortunistica.

e) licenziamento per cause disciplinari:

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso, potrà essere adottato per le mancanze più gravi ed in via esemplificativa, nei seguenti casi:

- 1) rissa o vie di fatto nell'azienda;
- 2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi o alla fine delle ferie;
- 3) gravi offese verso i compagni di lavoro;
- 4) lavorazione, o costruzione all'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;
- 5) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni, e timbrature di schede;
- 6) recidiva nella mancanza di cui al punto 12) della norma¹ del presente articolo;

- 7) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti;
- 8) furto in azienda;
- 9) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'azienda;
- 10) danneggiamento volontario di impianti, di macchinari o di materiali;
- 11) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzioni degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;
- 12) danneggiamento volontario o messa fuori uso di dispositivi antinfortunistici;
- 13) atti impicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;
- 14) alterazioni dolosi dei sistemi aziendali di controllo di presenza;
- 15) concorrenza sleale;
- 16) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;
- 17) insubordinazione grave verso i superiori.

Le suddette sanzioni disciplinari sono integrate da quanto prescritto dall'art. 8 del Regolamento Interno per la disciplina del Rapporto di Lavoro ai sensi dell'art. 6 L.142/2001 s.m., che si riporta:

ART. 8 – Infrazioni e sanzioni disciplinari

Le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla legge e dal contratto collettivo.

In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, il Consiglio di Amministrazione può in qualsiasi momento proporre all'approvazione dell'Assemblea di ulteriori fattispecie integrative o modificative di quanto previsto dal precedente comma.

Nei casi d'infrazione di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare del socio, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare.

Qui di seguito vengono riportati a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale

è il provvedimento disciplinare che si adotta per le mancanze più lievi

b) ammonizione scritta

da adottarsi nei casi di recidiva rispetto alle infrazioni che hanno comportato il richiamo verbale e/o per mancanze e/o comportamenti più gravi, salvo che la gravità di tali comportamenti non comporti l'applicazione di provvedimenti di cui ai successivi punti c)-d)-e).

Rientrano in quest'ipotesi, salvo recidiva nello stesso tipo di infrazione o diversa previsione contenuta nello stesso Regolamento, le infrazioni qui di seguito elencate a titolo meramente esemplificativo e senza che detto elenco debba ritenersi esaustivo:

- mancata comunicazione di assenza o ritardata comunicazione della durata della malattia/infortunio fatte salve le disposizioni di Legge e di C.C.N.L. in materia di mancata erogazione delle relative indennità;
- infrazione agli obblighi di divieto di fumare nei locali dove vige tale divieto;
- non reperibilità alla visita di controllo in caso di malattia;
- la non giustificazione dell'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
- lieve insubordinazione nei confronti dei superiori,
- ogni altra infrazione di gravità analoga a quelle sopra indicate a titolo esemplificativo

c) multa non eccedente l'importo di 3 ore di retribuzione oraria

tale provvedimento si applica, di norma, nei casi di recidiva rispetto alle infrazioni che hanno comportato l'ammonizione scritta.

Si applica inoltre, nei confronti del socio cooperatore che, salvo casi di recidiva nello stesso tipo di infrazione, si renda responsabile a titolo meramente esemplificativo e senza che l'elenco debba considerarsi esaustivo, delle infrazioni qui di seguito indicate:

- non si presenti al lavoro e/o ritardi l'inizio del lavoro senza giustificazione; si allontani dallo stesso senza autorizzazione, lo sospenda, ne anticipi la cessazione o lo abbandoni;
- protragga le pause oltre la durata prevista senza giustificazione alcuna;
- si attardi in attività non connesse a ragioni di servizio durante il lavoro;
- durante l'orario o sul luogo di lavoro, tenga comportamenti offensivi verso superiori, colleghi o clienti o si renda responsabile di alterchi pur

senza passare a vie di fatto, salva l'applicazione delle più gravi sanzioni in relazione alla gravità dei comportamenti;

- non osservi scrupolosamente tutte le norme antinfortunistiche;
- esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- utilizzi, in modo non conforme alle disposizioni ricevute, strumenti, attrezzature o beni aziendali (ad esempio automezzi) da cui non derivino costi aggiuntivi, danni di immagine o altri danni per la cooperativa, e fatta salva l'applicazione di eventuali maggiori sanzioni;
- rifiuti di eseguire una disposizione, un'operazione, un'attività secondo le indicazioni fornite dal proprio superiore diretto;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria residenza e/o domicilio, sia durante il servizio che durante la malattia;
- ogni altra infrazione di gravità analoga a quelle sopra indicate a titolo esemplificativo.

d) Sospensione temporanea del lavoro per un massimo di gg 15

Tale provvedimento si applica, di norma, nei casi di recidiva rispetto alle infrazioni che hanno comportato la multa.

Si applica, inoltre, nei confronti del lavoratore, che, salvo nei casi di recidiva nello stesso tipo di infrazione, si renda responsabile, a titolo meramente esemplificativo e senza che l'elenco debba considerarsi esaustivo, delle infrazioni di seguito indicate:

- danno, con dimostrata responsabilità, delle cose e delle attrezzature ricevute in dotazione e in uso;
- presentazione in servizio in stato di manifesta ubriachezza o alterazione da sostanze stupefacenti;
- assenza dal lavoro senza giustificazione di durata superiore a 1 giorno e non superiore a 5 giorni lavorativi;
- gravi offese verso superiori, colleghi o clienti comprese quelle a sfondo razziale;
- per la mancanza di diligenza nell'espletare i lavori designati quando ciò ha arrecato danno alla Cooperativa;
- per il rifiuto a trasferirsi in altri luoghi di lavoro senza legittimo impedimento;
- per il reiterarsi di ritardi sull'inizio dell'attività lavorativa;
- per la simulazione di malattia o per simulazione di impedimento diretto a sottrarsi all'obbligo del servizio;

- azioni e comportamenti tali da configurare la fattispecie delle molestie sessuali anche se non di gravità tale da comportare l'applicazione dell'esecuzione da socio e del licenziamento;
- ogni altra infrazione di gravità analoga a quelle sopra indicate a titolo esemplificativo;

e) Esclusione dalla cooperativa

Fatto salvo quanto previsto dalle vigenti norme di Legge e dalle disposizioni dello Statuto Sociale e del Regolamento, si incorre nell'esclusione da socio della cooperativa nei seguenti casi evidenziati a titolo meramente esemplificativo e senza che tale elenco debba considerarsi esaustivo:

- Aver divulgato notizie false e lesive nei confronti della Cooperativa e/o dei suoi soci;
- Grave mancanza agli obblighi di fedeltà e di diligenza, abuso di fiducia, concorrenza;
- In caso di recidiva, oltre la 2° volta nell'arco di 2 anni, nella sanzione della sospensione temporanea dal lavoro;
- Grave violazione delle norme di Legge o aziendali riguardanti la sicurezza e la prevenzione antinfortunistica quando ne derivi grave danno alle persone o ai beni aziendali;
- Grave mancanza agli obblighi riguardanti il comportamento da tenere nei confronti di superiori, Clienti o colleghi (es. offese gravi, minacce, passaggio a vie di fatto);
- Grave mancanza agli obblighi riguardanti l'utilizzo di mezzi, attrezzature, strumenti, locali e materiali vari assegnati dalla Cooperativa, da cui derivi un danno rilevante alla stessa;
- Compiere azioni che comportino pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o del patrimonio della Cooperativa;
- Gravi molestie sessuali;
- Compiere azioni disonorevoli o immorali o indegne della pubblica stima anche nell'ipotesi che esse non costituiscano reato;
- In caso di assenza ingiustificata per un periodo consecutivo pari o superiore a 5 giorni lavorativi;
- In caso di condanna ad una pena detentiva comminata al socio cooperatore per azioni commesse successivamente all'assunzione e all'ammissione a socio

non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro; azione che leda in qualunque modo la figura morale del socio cooperatore;

- Ogni altra infrazione di gravità analoga a quelle sopra indicate a titolo esemplificativo.

Nella valutazione della sanzione concretamente erogabile, si terrà conto dei seguenti elementi:

- ☑ Intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- ☑ Entità del pericolo e/o delle conseguenze dell'infrazione per DELTAMBIENTE e per tutti i dipendenti e portatori di interesse della DELTAMBIENTE stessa;
- ☑ Prevedibilità delle conseguenze;
- ☑ Condotta del lavoratore con particolare riguardo all'esistenza di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge;
- ☑ Posizione funzionale del lavoratore e suo livello di autonomia;
- ☑ Circostanze di fatto relative alle modalità di compimento della violazione.

L'accertamento delle sopradescritte infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione avvengono nel rispetto di quanto previsto dalle leggi e dal Contratto Collettivo di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative e consorzi agricoli, restano invariati i poteri della Direzione in merito.

6.3 Sanzioni nei confronti degli amministratori

In caso di violazione dei principi contenuti del modello da parte di amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione di DELTAMBIENTE.

6.4 Sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto da D.Lgs 231/2001, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi, la risoluzione del contratto, fatta salva la richiesta di risarcimento dei danni qualora da tale comportamento derivino danni concreti a DELTAMBIENTE.

Selezione e Formazione del Personale

7.1 Selezione e formazione del personale dipendente

La selezione del personale viene effettuata esclusivamente sulla base di criteri di valutazione attinenti al profilo professionale e psicoattitudinale del candidato in relazione alle esigenze aziendali e nel rispetto del principio di pari opportunità e non discriminazione di tutti i soggetti candidati. La proposta di assunzione di un candidato, o suo parente, proveniente da una Pubblica Amministrazione da cui DELTAMBIENTE abbia assunto appalti ancora in essere o non ancora collaudati, dovrà essere sottoposta all'Organismo di Vigilanza per le opportune valutazioni, prima di essere decisa dall'organismo competente alla assunzione.

La formazione del personale ai fini della attuazione del presente modello è gestita dalla Direzione in stretta collaborazione con l'Organismo di Vigilanza; la formazione sarà articolata secondo i seguenti livelli:

A. personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'Ente operante nelle aree identificate a rischio.

- lettera di assunzione con specificazione delle mansioni, della dipendenza gerarchica;
- entro 30 giorni dalla assunzione, formazione individuale sul modello di prevenzione ex D.Lgs 231/2001, sul Codice Etico e sulle procedure (incluso il Codice di Condotta) e/o comportamenti stabiliti dal modello in cui sono direttamente coinvolti;
- accesso alla documentazione comprendente il Codice Etico e il Codice di Condotta;
- partecipazione ad eventuali seminari periodici di aggiornamento dei contenuti del Modello.

B. Altro personale (non a progetto)

- lettera di assunzione con specificazione delle mansioni, della dipendenza gerarchica;
- Entro 30 giorni dalla assunzione, formazione individuale, sul modello di prevenzione ex D.Lgs 231/2001e sul Codice Etico;
- eventuali comunicazioni di aggiornamento in relazione a cambiamenti apportati al Modello incidenti sulle funzioni svolte.

C. Altro personale (a progetto)

- ☑ lettera di assunzione con specificazione delle mansioni, della dipendenza gerarchica;
- ☑ distribuzione del codice Etico e firma per accettazione dello stesso su modulo predisposto.

7.2 Selezione e formazione dei collaboratori esterni

La selezione dei collaboratori esterni avviene sulla base di criteri di valutazione attinenti al profilo professionale in relazione alle esigenze aziendali. La proposta di affidamento di incarichi a persone provenienti da Pubbliche Amministrazioni da cui DELTAMBIENTE abbia assunto appalti ancora in essere o non ancora collaudati dovrà essere sottoposta all'Organismo di Vigilanza per le opportune valutazioni, prima di essere decisa dall'organismo competente. Nella lettera di incarico o nel contratto potranno essere inserite, per le aree di operatività a rischio, previa valutazione dell'Organismo di Vigilanza, clausole contrattuali standard relative all'obbligo di rispetto del Modello di DELTAMBIENTE e alle conseguenze in caso di inosservanza.

8 Allegati

Il Codice Etico

Il Codice di Condotta

Le procedure gestionali del modello e relativi allegati

Le procedure del Sistema Qualità Sicurezza Ambiente

Il Sistema della Sicurezza: Documento valutazione dei rischi, addestramento e formazione personale