

ALLEGATO 1

SISTEMA SANZIONATORIO DISCIPLINARE

SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

“LA FONTE 2004 ETS”



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

Data: 14.01.2026

SOMMARIO:

PREMESSA.....	3
IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	4
I SOGGETTI DESTINATARI (parte I)	6
1. Amministratori.....	6
2. Dipendenti di La Fonte 2004 E'IS.....	6
3. Altri soggetti tenuti al rispetto del Modello.....	6
LE CONDOTTE RILEVANTI (parte II)	8
LE SANZIONI DISCIPLINARI (parte III)	10
L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI DIVERSI SOGGETTI.....	10
1. Le sanzioni nei confronti degli amministratori.....	10
2. Le sanzioni nei confronti dei soggetti apicali.....	11
3. Le sanzioni nei confronti dei dipendenti.....	12
4. Le sanzioni verso stagisti e tirocinanti.....	13
5. Le sanzioni nei confronti dei terzi destinatari.....	13
MISURE PER CHI VIOLA IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING).....	15
CONTESTAZIONI ED IRROGAZIONE DELLE SANZIONI (parte IV)....	17
1. Contestazioni nei confronti degli amministratori	18
2. Contestazioni nei confronti dei soggetti apicali.....	19
3. Contestazioni nei confronti dei dipendenti.....	20
4. Contestazioni nei confronti dei terzi destinatari.....	20

PREMESSA

Il legislatore ha ritenuto che, al fine di garantire l'efficacia del Modello, sia altresì necessario adottare, in seno all'Ente, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e dei Protocolli ad esso connessi così come di seguito definiti (artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001).

L'applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare deriva dal mancato rispetto dei principi, valori e norme del Codice Etico di condotta aziendale ed è indipendente dall'instaurarsi o meno di un procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria.

Il Sistema Disciplinare tiene conto della disciplina giuslavorista applicabile alle diverse figure cui è rivolto, nonché delle peculiarità dei rapporti che legano a La Fonte 2004 ETS i componenti degli organi sociali, i consulenti, i fornitori ed i destinatari esterni del Codice in genere.

Il Modello 231 prevede che ognuno dei sopradetti soggetti debba conoscere anticipatamente le sanzioni cui andrebbe incontro in caso di violazione delle regole dallo stesso previste.

Per quanto riguarda collaboratori, ausiliari, consulenti o terzi collegati a La Fonte 2004 ETS da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, la violazione dei principi, valori e norme del Codice di condotta aziendale può determinare, secondo quanto previsto da specifiche clausole, l'applicazione di penali e la risoluzione del rapporto contrattuale.

Per quanto riguarda il personale dipendente, si osserva che il Contratto Collettivo Nazionale (CCNL) di Lavoro applicato da La Fonte 2004 ETS (CCNL COOPERATIVE SOCIALI) prevede provvedimenti disciplinari commisurati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa. La violazione dei principi, valori e norme del Codice di condotta aziendale può essere ricondotta in tale ambito, venendo a costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla

conservazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, nel rispetto del Codice Civile, dello Statuto dei Lavoratori, della L. 604/66, della L. 108/90 e s.m.i.

Nel caso di La Fonte 2004 ETS compete al Presidente assumere i provvedimenti ritenuti più opportuni. La Fonte 2004 ETS si riserva, comunque, il risarcimento del danno subito, qualora derivino danni concreti per la Cooperativa.

IL SISTEMA DISCIPLINARE

Il D.Lgs. 231/2001 richiede l'introduzione di un sistema disciplinare e sanzionatorio con i seguenti obiettivi:

- garantire la piena attuazione del Modello Organizzativo e Gestionale adottato dalla Cooperativa (MOG 231);
- scoraggiare violazioni del MOG 231;
- promuovere il rispetto delle indicazioni stabilite dal Codice Etico e di comportamento;
- favorire l'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

La Fonte 2004 ETS ha adottato, unitamente agli altri Protocolli costituenti il Modello, il presente Sistema Disciplinare, idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello.

Il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio è parte integrante del Codice Etico e di Comportamento e costituisce un requisito essenziale ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa di La Fonte 2004 ETS. 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 D.Lgs. 231/2001.

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 La Fonte 2004 ETS.

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, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti aziendali.

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

Il presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio è reso conoscibile e disponibile mediante divulgazione sul sito La Fonte 2004 ETS e mediante affissione nelle unità produttive.

I SOGGETTI DESTINATARI (PARTE I).

1. Amministratori.

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione di La Fonte 2004 ETS una posizione c.d. "apicale".

Ai sensi dell'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le persone "*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*" dell'Ente.

In tale contesto, assume rilevanza, in *primis*, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della società (di seguito, anche 'Amministratori'), quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal legislatore (amministratore unico, consiglio di amministrazione, amministrazione congiunta o disgiunta).

2. I dipendenti di La Fonte 2004 ETS.

L'art. 7, IV comma, lett. b) del Decreto prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale".

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti di La Fonte 2004 ETS legati allo stesso da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento

aziendale riconosciuti (quadri, impiegati, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.).

3. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello.

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati. Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche “Terzi Destinatari”) che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa di La Fonte 2004 ETS, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto “apicale”, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per La Fonte 2004 ETS.

Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con La Fonte 2004 ETS un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti, etc.);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., i Medici Competenti e, qualora esterni a La Fonte 2004 ETS, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
- i contraenti ed i partner.

LE CONDOTTE RILEVANTI (PARTE II).

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

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, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni delle disposizioni contenute nel MOG 231 e del Codice Etico e di comportamento, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- a) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio reato" identificate nelle Parti Speciali, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste al punto c);
- b) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità di La Fonte 2004 ETS ai sensi del Decreto.

Inoltre, le sanzioni previste in appresso, sono applicate nei confronti di Amministratori e soggetti apicali anche nel caso di negligenza o imperizia

nell'individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e nei casi più gravi perpetrazione dei reati.

Trovano, inoltre, apposita evidenza le violazioni, anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità, in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- c) mancato controllo di adempimenti assegnati a sottoposti, in relazione a disposizioni del sistema di prevenzione e protezione della Coopertativa;
- d) tenere comportamenti non conformi all'incarico o al ruolo ricoperto;
- e) mancato rispetto degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza;
- f) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai punti g), h) i);
- g) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai punti h) e i);
- h) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste al punto i);
- i) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

LE SANZIONI DISCIPLINARI (PARTE III).

Le sanzioni disciplinari vengono applicate secondo un principio di gradualità, tenendo conto della gravità del mancato rispetto del MOG 231 e del Codice Etico e di Comportamento, e considerando la posizione del soggetto chiamato a rispondere dei propri comportamenti.

In relazione alle violazioni commesse, le sanzioni vengono applicate secondo i seguenti criteri:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di colpa;
- la sussistenza o meno di precedenti disciplinari (reiterazione);
- il ruolo e le mansioni coperte;
- la potenzialità del danno rilevato per la società;
- le altre circostanze rilevanti ai fini della valutazione del comportamento.

La declaratoria di seguito utilizzata per ricondurre violazioni a sanzioni applicabili ha, quindi, valore solo indicativo.

A loro volta le sanzioni sono tipizzate secondo quanto previsto dal CCNL Cooperative Sociali applicato.

Le diverse tipologie di sanzioni previste sono le seguenti:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;

- multa non superiore a quattro ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a quattro giorni;
- licenziamento.

L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI DIVERSI SOGGETTI.

1. LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.

Le figure elette nell'organo di amministrazione sono tenute a conoscere le disposizioni contenute nel MOG 231 e nel Codice Etico e di Comportamento della Cooperativa.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni sopra indicate da parte del Presidente/Vicepresidente e Amministratore delegato, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- 1) il richiamo scritto;
- 2) la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- 3) la revoca dall'incarico.

In particolare:

- per le violazioni di cui ai nn. a) e f) della Parte II, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto del Modello;
- per le violazioni di cui ai nn. c) e g) della Parte II, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della decurtazione degli emolumenti;
- per le violazioni di cui ai nn. d), e) e h) della Parte II, sarà applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti;
- per le violazioni di cui ai nn. b) e i) della Parte II, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

2. LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI.

Le figure alle quali vengano assegnate responsabilità di direzione e di area, nell'ambito delle attività organizzative, sono tenute a conoscere le disposizioni contenute nel MOG 231 e nel Codice Etico e di Comportamento della Cooperativa.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Parte II da parte di un Soggetto Apicale, saranno applicate le seguenti sanzioni, fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- 1) richiamo verbale;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) multa non superiore a quattro ore della retribuzione base parametrica;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
- 5) licenziamento

In particolare:

- per le violazioni di cui ai nn. a) e f) della Parte II, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale ovvero quella dell'ammonizione scritta;
- per le violazioni di cui ai nn. c) e g) della Parte II, sarà applicata la sanzione dell'ammonizione scritta ovvero quella della multa;
- per le violazioni di cui ai nn. d), e) e h) della Parte II, sarà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, ovvero quella del licenziamento;
- per le violazioni di cui ai nn. b) e i) della Parte II, sarà applicata la sanzione del licenziamento.

3. LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.

Le violazioni da parte dei lavoratori delle disposizioni del MOG 231 e del Codice Etico e di Comportamento costituiscono illeciti disciplinari.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Parte II da parte di un soggetto qualificabile come Dipendente, saranno applicate le seguenti sanzioni (mutuate così come consentito dal CCNL delle Cooperative

sociali, nonché dalle interpretazioni giurisprudenziali in materia). In particolare il lavoratore viene sanzionato con:

- **rimprovero scritto:** alla prima violazione delle disposizioni del MOG 231 o del Codice Etico e di Comportamento; ovvero se tollera o non segnala lievi irregolarità commesse da altri lavoratori;
- **multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione:** se viola più di una volta le disposizioni del MOG 231, del Codice Etico e di Comportamento, con ripetuti comportamenti non conformi alle disposizioni del Modello o del Codice, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di reato; tollera o non segnala gravi irregolarità commesse da altri lavoratori;
- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni:** se viola più di una volta le indicazioni previste dal MOG 231, dal Codice Etico e di Comportamento, agendo in modo contrario alle disposizioni del Modello stesso in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di reato, esponendo in questo modo la Cooperativa a una situazione di pericolo per l'integrità e la conservazione del suo patrimonio; nel caso operi in posizione sovraordinata rispetto ad altri lavoratori, o ricopra il ruolo di preposto tollerando o non segnalando gravi irregolarità commesse da altri lavoratori, tali da esporre la Cooperativa ad una situazione di rischio;
- **licenziamento:** se viola le indicazioni del MOG 231, del Codice Etico e di Comportamento, agendo con dolo volto a commettere uno degli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e provocando l'applicazione a carico della Cooperativa delle sanzioni previste dal decreto stesso; pur senza cooperarvi, omette di segnalare condotte di altri lavoratori che creano situazioni di conflitto con gli interessi aziendali e che ledono gravemente l'interesse della Cooperativa. 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.

4. LE SANZIONI VERSO STAGISTI E TIROCINANTI.

In caso di violazione delle indicazioni del modello organizzativo, del Codice Etico e di Comportamento da parte di volontari operanti in attività o servizi della Cooperativa, le sanzioni applicabili a seconda della gravità della violazione sono le seguenti:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- risoluzione della collaborazione o del rapporto in essere con la Cooperativa.

5. LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI (COLLABORATORI, CONSULENTI, FORNITORI, PARTNER, ETC).

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

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con La Fonte 2004 ETS;
- 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 Fonte 2004 ETS.

In particolare:

- per le violazioni di cui ai nn. a), f), e g) della Parte II, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;
- per le violazioni di cui al n. h) della Parte II, sarà applicata la sanzione della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione;
- per le violazioni di cui ai nn. b) e i) della Parte II, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Nel caso in cui le violazioni previste nella Parte 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.

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 Presidente e all'Organismo di Vigilanza affinché venga valutata la gravità e siano presi gli opportuni provvedimenti

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, La Fonte 2004 ETS inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole (clausole 231) volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

MISURE PER CHI VIOLA IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING).

Qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del soggetto che si avvalga dello strumento/canale predisposto per le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione della cooperativa, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, è vietato.

La violazione di tale divieto comporta, per il contravventore, la risoluzione del rapporto con La Fonte 2004 ETS (ferma diversa disposizione sanzionatoria eventualmente prevista dal CCNL Cooperative Sociali, in relazioni a situazioni o condotte analoghe).

Qualsiasi misura discriminatoria nei confronti dei soggetti che effettuino segnalazioni potrà essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i

provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo e dall'OdV.

Chiunque violi le misure di tutela del segnalante, predisposte con garanzia di riservatezza, a tutela dell'integrità della società, sarà soggetto alla sanzione della risoluzione del rapporto con la società (ferma diversa disposizione sanzionatoria eventualmente prevista dal CCNL Cooperative Sociali, in relazioni a situazioni o condotte analoghe). Alla stessa sanzione soggiace colui il quale effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante che abbia fatto uso non improprio della segnalazione è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del medesimo.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

CONTESTAZIONI ED IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

(PARTE IV).

Nella presente parte sono indicate le procedure da seguire della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nella Parte 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 disciplinare 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'Organismo di Vigilanza 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'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione al Presidente di La Fonte 2004 ETS, ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora gli organi aziendali competenti per l'irrogazione della sanzione dovessero constatare che la violazione del Modello riscontrata dall'Organismo di Vigilanza comporti anche una o più violazioni delle previsioni di cui ai regolamenti disciplinari aziendali e/o alla contrattazione collettiva, all'esito del procedimento prescritto potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle nel concreto applicabili, anche più grave di quella proposta dall'Organismo di Vigilanza.

1. CONTESTAZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Presidente 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'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'Organismo di Vigilanza per un'adunanza, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

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

La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo di Vigilanza, 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 Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza. Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dall'incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio a comunicare le relative deliberazioni.

La delibera del Consiglio di Amministrazione a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza, per le opportune verifiche. Il procedimento sopra descritto trova applicazione, *mutatis mutandis*, da parte degli Amministratori, qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Consiglio di Amministrazione, nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

2. CONTESTAZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI.

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Soggetto Apicale, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dallo Statuto dei lavoratori, nonché dai contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza 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'Organismo di Vigilanza, La Fonte 2004 ETS, tramite il Presidente, contesta al Soggetto Apicale interessato la violazione constatata dall'Organismo di Vigilanza, 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 Soggetto Apicale aderisce o conferisce mandato.

La contestazione deve essere sottoscritta dal rappresentante legale.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del Soggetto Apicale interessato, il rappresentante legale si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari vengono comminati e notificati nel rispetto dei termini previsti dal CCNL.

Il rappresentante legale 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'Organismo di Vigilanza, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

3. CONTESTAZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri la violazione del Modello da parte di un Dipendente, inclusi i dirigenti "non apicali", e i tirocinanti e/o stagisti, troveranno applicazione, quanto al procedimento di contestazione ed a quello di eventuale irrogazione della sanzione, le previsioni indicate nel CCNL Cooperative Sociali.

4. CONTESTAZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI.

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'Organismo di Vigilanza trasmette al rappresentante legale ed al Responsabile della gestione del rapporto contrattuale in questione, 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'Organismo di Vigilanza, il Responsabile della funzione interessata si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza. Il Responsabile della funzione interessata 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 Responsabile della funzione interessata, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

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