



Società Eurocirce

Regole Comportamentali Ex D.lgs. 231/2001

**Reati Presupposto Articolo 25quiquies,
25septies, 25duodecies, 25terdecies, D.lgs
231/2001**

Aggiornamento Luglio 2026

1. INTRODUZIONE

Il presente documento costituisce protocollo comportamentale del sistema ex D.lgs. 231/2001, adottato da **EUROCIRCE COOPERATIVA** ai fini della prevenzione e mitigazione del rischio potenziale per la commissione dei Reati Presupposto di cui al Catalogo ex D.lgs. 231/2001.

Costituisce, quindi, parte integrante del Modello di Organizzazione adottato da **EUROCIRCE COOPERATIVA**, quale norma comportamentale inderogabile.

La violazione – commissiva e/o omissiva – delle regole di cui al presente documento costituisce fatto disciplinarmente rilevante con legittima adozione dei provvedimenti disciplinari di cui al C.c.n.l. di riferimento, applicato da **EUROCIRCE COOPERATIVA**.

I principi generali di controllo posti a base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i presidi specifici di controllo sono così individuati e sintetizzati:

esistenza di protocolli: esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, ruoli e responsabilità, modalità operative e controlli per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;

tracciabilità e verificabilità ex post delle attività/operazioni/ transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento alla effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni della operazione ed individuino chi abbia autorizzato, effettuato, registrato e verificata l'operazione stessa. La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal D.lgs. 196/2003 e ss. mm. e ii. per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici;

segregazione dei compiti: il sistema deve garantire l'applicazione dei principi di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione alla effettuazione di una operazione deve avere luogo sotto la responsabilità di soggetti diversi da quello che esegua operativamente o controlli l'operazione. Inoltre: a) i poteri e le responsabilità debbono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della organizzazione; b) i poteri autorizzativi e di firma debbono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate; c) adeguata conoscenza all'interno della organizzazione aziendale e della struttura, dei poteri autorizzativi e di firma. Ogni atto attributivo di funzioni deve rispettare gli specifici requisiti eventualmente richiesti dalla legge. La segregazione è garantita, all'interno di uno stesso macro processo aziendale, da più soggetti al fine di garantire indipendenza ed obiettività dei processi, anche facendo ricorso a sistemi informatici che abilitino talune operazioni solo a persone identificate ed autorizzate.

2. ARTICOLO 25QUINQUES - FATTISPECIE REATI PRESUPPOSTO

Articolo 25quinqies D.lgs. 231/2001 – Delitti contro la personalità individuale – Articolo aggiunto dalla Legge nr. 228/2003, modificato dalla Legge nr. 199/2016:

Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)

Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)

Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)

Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]

Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]

Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)

Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.lgs. 21/2018]

Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)

Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]

3. ARTICOLO 25SEPTIES - FATTISPECIE REATI PRESUPPOSTO

Articolo 25septies D.lgs. 231/2001 – Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro – Articolo aggiunto dalla Legge nr. 123/2007, modificato dalla Legge nr. 3/2018:

Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

4. ARTICOLO 25DUODECIES - FATTISPECIE REATI PRESUPPOSTO

Articolo 25duodecies D.lgs. 231/2001 – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare – Articolo aggiunto dal D.lgs. nr. 109/2012, modificato dalla Legge nr. 161/2017 e dal D.L. nr. 20/2023:

Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.lgs. n. 286/1998) [articolo modificato dal D.L. n. 20/2023]

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.lgs. n. 286/1998)

5. ARTICOLO 25TERDECIES - FATTISPECIE REATI PRESUPPOSTO

Articolo 25terdecies D.lgs. 231/2001 – Razzismo e xenofobia – Articolo aggiunto dalla Legge nr. 167/2017, modificato dal D.lgs. nr. 21/2018:

Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) [aggiunto dal D.lgs. n. 21/2018]

6. ILLUSTRAZIONE FATTISPECIE REATI CONTRO LA PERSONA

Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (Articolo 600 C.p.)

1. Chiunque esercita su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero chiunque riduce o mantiene una persona in uno stato di soggezione continuativa, costringendola a prestazioni lavorative o sessuali ovvero all'accattonaggio o comunque al compimento di attività illecite che ne comportino lo sfruttamento ovvero a sottoporsi al prelievo di organi, è punito con la reclusione da otto a venti anni. 2. La riduzione o il mantenimento nello stato di soggezione ha luogo quando la condotta è attuata mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di vulnerabilità, di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona. 3. abrogato (l. 2 luglio 2010, n. 108).

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Articolo 603-bis C.p.)

1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:

1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;

2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

2. Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

3. Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;

2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

4. Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;

2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;

3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

Omicidio colposo (articolo 589 c.p.)

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.

Si applica la pena della reclusione da tre a dieci anni se il fatto e' commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale da:

- 1) soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni;*
- 2) soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope.*

Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici.

Lesioni personali colpose (articolo 590 c.p.)

Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239. Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni. Nei casi di violazione delle norme sulla circolazione stradale, se il fatto e' commesso da soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni, ovvero da soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope, la pena per le lesioni gravi e' della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per le lesioni gravissime e' della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni. Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque. Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.lgs. n. 286/1998) [articolo modificato dal D.L. n. 20/2023]

3. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre profitto anche indiretto, compie atti diretti a procurare l'ingresso di taluno nel territorio dello Stato in violazione delle disposizioni del presente testo unico, ovvero a procurare l'ingresso illegale in altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, è punito con la reclusione da quattro a quindici anni e con la multa di 15.000 euro per ogni persona.

3-bis. Le pene di cui ai commi 1 e 3 sono aumentate se:
a) il fatto riguarda l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque persone;

b) per procurare l'ingresso o la permanenza illegale la persona è stata esposta a pericolo per a sua vita o la sua incolumità;

c) per procurare l'ingresso o la permanenza illegale la persona è stata sottoposta a trattamento inumano degradante;

c-bis) il fatto è commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti.

3-ter. Se i fatti di cui al comma 3 sono compiuti al fine di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale ovvero riguardano l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento, la pena detentiva è aumentata da un terzo alla metà e si applica la multa di 25.000 euro per ogni persona.

5. Fuori dei casi previsti dai commi precedenti, e salvo che il fatto non costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite a norma del presente articolo, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato in violazione delle norme del presente testo unico, è punito con la reclusione fino a quattro anni e con la multa fino a lire trenta milioni.

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.lgs. n. 286/1998)

12. Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5000 euro per ogni lavoratore impiegato.

12-bis. Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà:

a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;

b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;

c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale.

Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (Articolo 604-bis C.p.)

1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito:

a) con la reclusione fino ad un anno e sei mesi o con la multa fino a 6.000 euro chi propaganda idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, ovvero istiga a commettere o commette atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi;

b) con la reclusione da sei mesi a quattro anni chi, in qualsiasi modo, istiga a commettere o commette violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

2. E' vietata ogni organizzazione, associazione, movimento o gruppo avente tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi. Chi partecipa a tali organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi, o presta assistenza alla loro attività, è punito, per il solo fatto della partecipazione o dell'assistenza, con la reclusione da sei mesi a quattro anni. Coloro che promuovono o dirigono tali organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da uno a sei anni.

3. Si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale.

7. DECRETO LEGGE 7 MAGGIO 2026 NR.96

In Gazzetta Ufficiale del d.lgs. 7 maggio 2026, n. 96, in vigore dal 7 giugno 2026, è stato introdotto nel sistema ordinamentale nazionale il provvedimento con il quale il Legislatore italiano dà attuazione alla direttiva (UE) 2023/970: viene introdotto un nuovo sistema di trasparenza retributiva finalizzato a rafforzare il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Il decreto interviene in maniera significativa sugli obblighi informativi dei datori di lavoro, ampliando gli strumenti di prevenzione e contrasto del c.d. *gender pay gap* e attribuendo nuovi diritti ai Lavoratori e ai candidati all'assunzione.

Di rilievo è l'obbligo, in fase di selezione, di comunicare ai candidati informazioni sulla retribuzione iniziale o sulla relativa fascia retributiva prevista per la posizione offerta; queste informazioni dovranno essere riportate negli annunci di lavoro ovvero fornite prima del colloquio; viene, altresì, espressamente vietato ai Datori di lavoro richiedere informazioni sulle retribuzioni percepite dal candidato negli attuali o precedenti rapporti di lavoro. Il provvedimento interviene sulle prassi di recruiting e sulla gestione delle politiche salariali aziendali.

Il decreto, quindi, introduce specifici obblighi di trasparenza delle retribuzioni all'interno dell'organizzazione: si dovranno rendere accessibili ai Lavoratori i criteri utilizzati per determinare le retribuzioni, i livelli retributivi e le regole applicate per la progressione economica. Ciò per garantire che i sistemi di classificazione e valutazione del lavoro siano fondati su criteri oggettivi, neutri e non discriminatori rispetto al genere.

Dunque, previsione del diritto di informazione dei Lavoratori che potranno richiedere dati sui livelli retributivi medi, suddivisi per sesso, relativi ai Lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore ed il Datore di lavoro sarà tenuto a fornire una risposta entro termini definiti e non potrà impedire ai dipendenti di rendere nota la propria retribuzione, con previsione di nullità di eventuali clausole contrattuali limitative a tale facoltà.

In tema di adempimenti aziendali, il provvedimento introduce nuovi obblighi di comunicazione sul divario retributivo di genere per i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti. Le informazioni dovranno riguardare, tra l'altro, il differenziale retributivo medio e mediano, la distribuzione dei lavoratori per quartili retributivi e l'incidenza delle componenti variabili della retribuzione; per le imprese con un numero di dipendenti compreso tra 100 e 149, il primo adempimento è fissato al 7 giugno 2031; per quelle con almeno 150 dipendenti, al 7 giugno 2027.

8. PRINCIPALI AREE AZIENDALI RISULTANTI A RISCHIO

8.1. Il rischio inerente è il rischio di un evento senza considerare i controlli o le misure di mitigazione implementate per gestirlo. Il rischio residuo, invece, è il rischio che rimane dopo che sono stati implementati i controlli e le misure di mitigazione. In sostanza, il rischio inerente è il rischio "lordo" o "potenziale", mentre il rischio residuo è il rischio "netto" o "effettivo".

Rischio Inerente:

È il livello di rischio intrinseco a un'attività o processo senza considerare le misure di controllo o le azioni intraprese per gestirlo. Si tratta del rischio "potenziale" o "lordo", che riflette la probabilità di un evento negativo e il suo potenziale impatto.

Rischio Residuo:

È il livello di rischio rimanente dopo aver implementato i controlli e le misure di mitigazione. Riflette il livello di rischio "effettivo" o "netto", tenendo conto delle azioni intraprese per gestire i rischi inerenti.

Relazione tra Rischio Inerente e Residuo:

Il rischio residuo è sempre inferiore al rischio inerente, poiché le misure di mitigazione sono progettate per ridurre il rischio. La differenza tra i due valori è un indicatore dell'efficacia dei controlli implementati.

Importanza della Gestione del Rischio: La gestione del rischio, che include l'analisi dei rischi inerenti e la valutazione dei rischi residui, è un processo continuo che mira a ridurre i rischi e a proteggere gli interessi di un'organizzazione

In un'ottica prudenziale, la rischiosità in ordine alla fattispecie di reato presupposto ex articoli 25quiquies, 25septies, 25duodecies, 25terdecies D.lgs. 231/2001 può reputarsi di livello medio, in considerazione dell'attività di impresa svolta da **EUROCIRCE COOPERATIVA**, comunque soggetta a controlli/verifiche ante, durante e post.

8.2. Principali aree sensibili

Con riferimento ai reati contro la persona le funzioni aziendali coinvolte e le principali attività sensibili imputabili risultanti, in sintesi, dalla Matrice di Mappatura ex d.lgs. 231/2001 elaborate da **EUROCIRCE COOPERATIVA**, sono:

- CdA quale datore di Lavoro;
- Area Risorse Umane/Personale/Amministrazione;
- RSPP,
- Medico del lavoro,
- Responsabili Area Operativa.

Tutte le Aree aziendali sono potenzialmente a rischio di inadempimento ai dettami richiesti dalla normativa relativa alla sicurezza sul lavoro. Nell'ottica della previsione di un sistema integrato di controllo, si deve fare riferimento al Responsabile dei servizi di prevenzione e protezione (RSPP) in quanto qualificabile come controllo tecnico-operativo (o di primo grado), e all'Organismo di Vigilanza incaricato del controllo sulla efficienza ed efficacia delle procedure rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 (o di secondo grado).

In relazione all'attività svolta da **EUROCIRCE COOPERATIVA**, dalla Mappatura delle concrete potenzialità commissive dei reati in oggetto è risultato quanto segue:

- una valutazione generale di bassa gravità associata ai processi aziendali relativi alle fattispecie del rapporto di lavoro e di carattere discriminatorio;

- una valutazione specifica di potenziale media gravità associata ad alcuni processi aziendali strettamente operativi con modalità di controllo e/o vigilanza sul corretto rispetto degli obblighi normativi.

Costituiscono situazioni di generale attenzione nell'ambito delle suddette funzioni i seguenti processi:

- gestione delle regole del contratto e del rapporto di lavoro, della parità di trattamento e di non discriminazione;
- gestione degli adempimenti relativi a salute e sicurezza sul luogo di lavoro e dei rapporti con Enti Pubblici per il rispetto delle cautele e del sistema di prevenzione, previsto da leggi e regolamenti per l'impiego della prestazione di manodopera;
- i processi relativi alla gestione dei dispositivi di protezione individuale presso ogni unità e/o dislocazione operativa;
- la manutenzione e la conservazione nonché l'utilizzo di materiali e sostanze pericolose e relativa custodia, trasporto e smaltimento;
- la valutazione dei rischi e l'interferenza dei rischi sulle normali attività di eventuali subappaltatori, fornitori, o logistica di supporto.

9. REGOLE GENERALI

9.1. Tutti i Destinatari del Modello, come individuati nella Parte Generale del Modello di Organizzazione, adottano regole di condotta conformi ai principi contenuti nel Codice Etico di **EUROCIRCE COOPERATIVA** ed alle regole del presente Regolamento, al fine di prevenire il verificarsi dei reati contro la persona.

In particolare, costituiscono presupposto e parte integrante dei protocolli di prevenzione di cui ai successivi paragrafi i principi di comportamento individuati nel Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato.

EUROCIRCE COOPERATIVA rispetta rigorosamente quanto già previsto dalla normativa in tema di Sicurezza ed Igiene del Lavoro, da ogni disposizione generale e speciale in tema, dalle prescrizioni del Modello Parte Generale, infine, dal Codice Etico.

In particolare, **EUROCIRCE COOPERATIVA** si obbliga ad assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto delle norme generali e speciali in tema di contratto, di rapporto di lavoro e retributivo;
- al rispetto della tutela, della salubrità e dell'igiene dei luoghi ed ambienti di lavoro;
- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

9.2. Con riferimento alla Formazione del personale l'attività di **EUROCIRCE COOPERATIVA** deve conformarsi ai seguenti principi:

- mappatura delle competenze e conoscenze necessarie per tutto il personale coinvolto, a vario titolo, nelle attività (con particolare riferimento alla salute e sicurezza);
- piano/programma di formazione, informazione e tirocinio redatto sulla base dei fabbisogni;
- definizione e approvazione del budget per la formazione; - tracciabilità degli interventi di formazione erogati e/o sostenuti al/dal personale dipendente;
- rendicontazione delle ore di corso/ore allievo effettuate e dei costi sostenuti in termini di docenza, tutor, coordinamento generale ed amministrativo, progettazione ed orientamento;
- archiviazione della documentazione relativa al processo di formazione del personale.

9.3. Con riferimento alla Amministrazione del personale ed alla Gestione del personale (compreso il sistema disciplinare) l'attività di **EUROCIRCE COOPERATIVA** deve conformarsi ai seguenti principi:

- assunzioni nel rispetto delle normative di legge, con divieto di discriminazioni di genere o di altra natura;
- formale autorizzazione delle richieste di ferie/straordinari/permessi del personale;
- monitoraggio delle scadenze da rispettare per le comunicazioni/denunce/adempimenti nei confronti degli Enti ed Istituti pubblici competenti, raccolta e consolidamento dei dati;
- informativa all'Organismo di Vigilanza in merito alle operazioni straordinarie nell'ambito delle politiche del personale, con riferimento anche agli aspetti retributivi e contributivi;
- richiesta di preventivi pareri e consulenze per la valutazione dei presupposti alla base delle operazioni inerenti la richiesta di benefici contributivi/sgravi/esoneri;
- archiviazione della documentazione relativa ai processi di amministrazione del personale;
- definizione, condivisione e approvazione dei criteri di identificazione degli obiettivi di valutazione del personale e dei meccanismi di incentivazione che non siano basati su target di performance palesemente immotivati e da risultare, di fatto, irraggiungibili con mezzi leciti;
- erogazione di incentivi basata sul collegamento diretto con gli obiettivi effettivamente raggiunti;
- definizione formale dei criteri di assegnazione dei benefit aziendali in base a un sistema di obiettivi qualitativi e quantitativi;
- modalità operative connesse all'attività di valutazione del personale garantendo misurazioni oggettive e non discrezionali e/o discriminanti;

- monitoraggio dell'effettiva applicazione della prevenzione dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e, comunque, dell'effettivo adempimento degli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsti dalla normativa applicabile.

10. STANDARD COMPORTAMENTALI

10.1. Per le operazioni relative all'espletamento e gestione degli adempimenti in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro ai sensi del D.lgs. 81/2008 è obbligatorio:

- verificare, in concorso con il RSPP, il RLS e, se del caso con il Medico Competente, della necessità di eventuali piani annuali e pluriennali di investimento e programmi specifici al fine di identificare e allocare le risorse necessarie per il raggiungimento di obiettivi in materia di salute e sicurezza;
- definire, in coerenza con le disposizioni di legge vigenti in materia, meccanismi atti a garantire:
 - il monitoraggio dei dati/indicatori che rappresentano le caratteristiche principali delle varie attività costituenti il sistema di prevenzione e protezione;
 - reportistica periodica (almeno annuali) all'Amministratore Unico in merito all'andamento degli infortuni sul lavoro;
- pianificare un'attività di informazione e formazione specifica per i neo-assunti connessa alle mansioni che verranno svolte e ai rischi alle stesse correlati;
- predisporre annualmente il programma di formazione generale, tenendo in considerazione gli specifici rischi cui sono sottoposti tutti i lavoratori, le eventuali modifiche legislative intervenute nel periodo, nonché le modifiche rilevanti dei processi o delle tecnologie, tali da richiedere l'acquisizione di nuove conoscenze/capacità del personale;
- correntezza e tempestività dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in merito a eventuali ispezioni effettuate presso **EUROCIRCE COOPERATIVA** da autorità di controllo competenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro, verbali contenenti prescrizioni e infortuni con prognosi superiore a quaranta giorni;
- formazione del Personale azienda e di comunicazione interna sui contenuti del decreto e del Modello. Resta inteso che la violazione delle regole comportamentali e dei protocolli di controllo specifici legittima **EUROCIRCE COOPERATIVA** all'applicazione del sistema sanzionatorio di cui alla speciale sezione del presente Regolamento.

10.2. I seguenti divieti di carattere generale si applicano al CdA, quale Datore di Lavoro, ai Dipendenti, Responsabili, Addetti delle Aree funzionali, nonché nei confronti di soggetti terzi rispetto a **EUROCIRCE COOPERATIVA**, in forza di apposite clausole contrattuali:

- tenere, promuovere, collaborare, dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate nel presente Regolamento Comportamentale;
- tenere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;

- vigilare sul rigoroso rispetto della normativa di Sicurezza, Igiene e Prevenzione degli infortuni e delle Malattie sul lavoro;
- prevedere il monitoraggio sulla salute del personale impiegato;
- assicurare l'esecuzione della prestazione lavorativa in condizioni di sicurezza e di prevenzione degli infortuni e delle Malattie sul lavoro;
- comunicare tempestivamente al Responsabile per la Sicurezza e all'OdV qualsivoglia informazione relativa ad infortuni avvenuti a collaboratori/dipendenti nell'esercizio dell'attività professionale e lavorativa, anche qualora l'evento non abbia comportato la violazione del Modello;
- segnalare possibili aree di miglioramento del sistema di sicurezza, ovvero eventuali lacune dello stesso.

10.3. Procedure generali preventive

Per l'attuazione di quanto sopra, devono rispettarsi oltre alle regole di condotta contenute nella Parte Generale del Modello, le procedure qui di seguito descritte, quali presidi preventivi:

- **EUROCIRCE COOPERATIVA** non può avvalersi, nell'esercizio dell'attività di selezione, del contributo o della collaborazione di soggetti esterni che non siano collegati (o non appartengano a soggetti collegati) a **EUROCIRCE COOPERATIVA** da un rapporto contrattuale formalizzato per iscritto;
- in fase di acquisizione e gestione dei curricula vitae, deve essere mantenuta la tracciabilità della provenienza dei curricula (es.: e-recruitment, inserzioni, domande spontanee, presentazioni interne, ecc.);
- l'organizzazione delle risorse umane aziendali in termini di competenze individuali, autonomie decisionali e relative responsabilità;
- la previsione delle risorse necessarie per progettare e realizzare gli interventi tecnici, organizzativi e gestionali atti a conseguire l'obiettivo di miglioramento continuo del livello di sicurezza;
- le attività di informazione, formazione e ove necessario addestramento, rivolte ai dipendenti, per promuoverne la responsabilizzazione e consapevolezza in materia di sicurezza e salute;
- l'attività di sensibilizzazione (informazione) dei fornitori, e dei Collaboratori Esterni in genere, affinché adottino idonei comportamenti in materia di sicurezza e salute coerenti con la politica della Sicurezza e della tutela della persona di **EUROCIRCE COOPERATIVA**;
- la prevenzione e la minimizzazione dei rischi per la salute e la sicurezza personale nei confronti dei dipendenti, dei collaboratori e dei clienti e/o utenza;
- lo sviluppo e la continua ottimizzazione dei processi, che si realizza attraverso la sicurezza delle installazioni e degli ambienti di lavoro;
- la progettazione o modifica degli impianti in modo da garantirne la compatibilità con la tutela della sicurezza, della salute e dell'ambiente;
- la più ampia comunicazione e consultazione rivolta al Rappresentante dei Lavoratori;
- l'attenzione per le indicazioni provenienti dai livelli operativi aziendali e dai lavoratori;
- la predisposizione di strumenti e procedure per la gestione delle emergenze interne ed esterne, allo scopo di minimizzarne le conseguenze;
- la messa a disposizione di ogni presidio personale di Prevenzione e Sicurezza e la vigilanza circa l'adozione e l'utilizzo di questi;
- la manutenzione di ogni mezzo e/o strumento utilizzato dai Lavoratori nella esecuzione della prestazione lavorativa, garantendone l'efficienza e la funzionalità nel rispetto delle normative di Prevenzione dagli Infortuni e dalle Malattie;
- l'acquisto di mezzi e/o dotazioni e/o strumenti e/o impianti funzionali alla esecuzione del servizio, dotati della legale certificazione di sicurezza;
- la manutenzione ordinaria e straordinaria di questi, nel rispetto delle schede tecniche e sempre con riferimento alle rispettive Case Madri.

10.4. Procedure amministrazione e gestione del personale

Con riferimento alla Amministrazione del personale ed alla Gestione del personale (compreso il sistema disciplinare) **EUROCIRCE COOPERATIVA** si conforma nel rispetto delle seguenti regole:

- le richieste di nuovo personale devono trovare adeguata previsione e copertura nel budget relativo al fabbisogno di organico; in caso contrario, è necessario effettuare una revisione del budget che dovrà essere approvato nuovamente da **EUROCIRCE COOPERATIVA**, prima di avviare il processo di selezione e assunzione, nonché prevedere, preventivamente, i requisiti richiesti per la posizione da ricoprire in relazione alla quale è effettuata la selezione;
- in fase di selezione, devono essere previste le seguenti attività: prevedere l'individuazione di una rosa di candidati (da parte di funzione diversa da quella richiedente); evitare nella maniera più assoluta di tener conto di "segnalazioni" di candidati provenienti da soggetti aventi la qualità di pubblici ufficiali o di incaricati di pubblico servizio, ancor più qualora costoro svolgano una qualunque funzione in un procedimento amministrativo in cui **EUROCIRCE COOPERATIVA** è interessata o in un rapporto contrattuale in cui **EUROCIRCE COOPERATIVA** è parte;
- prevedere l'esecuzione di specifiche verifiche atte ad accertare l'assenza, in capo al candidato, di (a) condanne o di procedimenti giudiziari in corso a carico del candidato, (b) anche in assenza di condanne o di procedimenti giudiziari in corso, il coinvolgimento del candidato in vicende o attività criminose o di ogni altra circostanza considerata rilevante ai fini della responsabilità ex D.lgs. n. 231/2001, (c) rapporti di coniugio, parentela (di secondo grado) o affinità (di secondo grado) del candidato con altri esponenti (ad es. amministratori o dipendenti) di **EUROCIRCE COOPERATIVA** o con esponenti della Pubblica Amministrazione, e (d) esercizio, nei tre anni precedenti, di poteri autoritativi o negoziali per conto di Pubbliche Amministrazioni con le quali **EUROCIRCE COOPERATIVA** intrattiene rapporti contrattuali o alla cui autorità **EUROCIRCE COOPERATIVA** è soggetta;
- prevedere modalità di valutazione sia tecnica che psico-attitudinale;
- assegnare la responsabilità delle varie tipologie di valutazione a soggetti distinti (es.: valutazione "tecnica" fatta dal soggetto richiedente e richiedere la sottoscrizione formale delle suddette valutazioni da parte dei soggetti responsabili), a garanzia della tracciabilità delle scelte effettuate;
- esistenza di un'anagrafica dei dipendenti, con accesso ristretto alle persone identificate;
- esistenza di apposita documentazione a supporto degli inserimenti/variazioni/cancellazioni da registrare nell'anagrafica dei dipendenti;
- formale autorizzazione delle richieste di ferie/straordinari/permessi del personale e monitoraggio costante dell'effettivo godimento da parte dei lavoratori delle ferie e dei periodi di riposo previsti dal contratto di lavoro, dal Contratto Collettivo e dalla normativa integrativa applicabile;
- definizione di ruoli, responsabilità e modalità operative per l'elaborazione dei prospetti retributivi/cedolini e utilizzo di meccanismi operativi di controllo atti a garantire la coerenza tra ore retribuite e ore di lavoro effettuate ed evitare il pagamento di salari/stipendi non dovuti o dovuti solo parzialmente;
- puntuale e corretta registrazione nel libro unico degli elementi retributivi e previdenziali relativi a ciascun dipendente e la verifica a campione, a cadenza almeno semestrale, della conformità delle somme erogate a titolo di retribuzione (incluse quelle erogate per lavoro supplementare e straordinario e a titolo di rimborso spese), delle prestazioni per malattia, maternità, infortunio, cassa integrazione, nonché delle trattenute (a qualsiasi titolo effettuate) registrate nel libro unico alle previsioni del contratto di lavoro, del Contratto Collettivo e delle normative (integrativa ed inclusa la normativa fiscale) applicabili;

- monitoraggio delle scadenze da rispettare per le comunicazioni/denunce/adempimenti nei confronti degli enti ed istituti competenti in materia di amministrazione e gestione del personale, inviati alle strutture organizzative aziendali coinvolte per la raccolta e consolidamento dei dati;
- riconciliazioni periodiche tra i dati del personale e la contabilità generale;
- informativa all'Organismo di Vigilanza, in merito alle operazioni straordinarie nell'ambito delle politiche del personale, con riferimento anche agli aspetti retributivi e contributivi.

11. FUNZIONI PECULIARI DELL'ODV SU TALI RISCHI - REATO

Tra le funzioni peculiari svolte dall'OdV in detto ambito, si evidenziano:

- verificare che il Datore di Lavoro abbia nominato il Responsabile della Sicurezza, in base ai requisiti di cui all'articolo 32 D.lgs. 81/2008, che questi abbia elaborato ed aggiornato il DVR e per quanto di ragione elaborato ed aggiornato il DUVRI; che questo possa operare senza limitazioni;
- verificare la nomina del Medico competente e l'espletamento delle funzioni di pertinenza;
- verificare, in caso di subappalto, somministrazione, le formalità ed il rispetto delle disposizioni di cui al DVR e del DUVRI e delle disposizioni di legge;
- verificare l'adozione e l'utilizzo dei Dispositivi Individuali di Protezione;
- che vengano emanate ed aggiornate le istruzioni standardizzate relative ai comportamenti da seguire nell'ambito delle Aree a Rischio, come individuate. Tali eventuali istruzioni devono essere scritte e conservate su supporto cartaceo o informatico;
- verifiche del livello attuale di sicurezza con intervista del RSPP e/o del Rappresentante dei Lavoratori;
- svolgere verifiche sul rispetto delle procedure interne;
- verifica delle modalità di assunzione e del rispetto di tutte le normative applicabili e di eventuali fattispecie discriminatorie;
- esaminare eventuali segnalazioni specifiche ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute;
- proporre al " *datore di lavoro* " le eventuali integrazioni alle procedure esistenti per rendere più efficaci, ove necessario, le azioni di prevenzione e repressione del rischio di Infortuni e Malattie sul lavoro, sulla base di segnalazioni ricevute, ovvero in esito alla attività di vigilanza espletata.

L'Organo amministrativo, i Responsabili e/o Addetti delle Aree aziendali interessate e il Medico Aziendale nell'ambito delle proprie competenze e funzioni, devono inviare all'OdV - con assoluta e non derogabile tempestività - ove rilevino o ricorra un fatto di rilievo, ogni dato, informazione, documentazione aggiornamento, avente rilevanza fattuale o di natura giuridica, attinente, strumentale od oggetto dell'azione prevenzionistica della commissione dei reati di cui agli articoli 25quiquies, 25septies, 25duodecies, 25terdecies D.lgs. 231/2001.

I risultati dell'attività di vigilanza e controllo in tema di prevenzione dei Reati presupposto contro la persona sono comunicati dall'OdV all'Organo amministrativo nelle Relazioni, ovvero tempestivamente allorquando ricorrano particolari esigenze o a discrezione dell'OdV stesso.

12. SANZIONI DISCIPLINARI

12.1. I principi, le procedure e gli obblighi contenuti nel Modello adottato da **EUROCIRCE COOPERATIVA** costituiscono obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 cod. civ. giusta la prescrizione dell'articolo 7, comma quarto, lett. b), D.lgs. 231/2001.

Il Sistema Disciplinare Interno costituisce il complesso organico di prescrizioni regolanti le procedure interne di rilevazione, accertamento, contestazione della violazione del Modello (comprensivo del Codice etico e delle regole di condotta prescritte dai Protocolli), nonché di successivo sanzionamento del trasgressore.

Esso è conformato alle norme di cui allo Statuto dei Lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300, con riguardo ai diritti ed alle garanzie del Lavoratore, nonché alle prescrizioni di cui al CCNL applicato da **EUROCIRCE COOPERATIVA**. L'obbligazione espressa di rispettare tali disposizioni viene altresì ribadita nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati da **EUROCIRCE COOPERATIVA** con i Terzi.

Per ogni trasgressione troveranno applicazione sanzioni disciplinari proporzionate e adeguate, nel rispetto dell'articolo 2106 cod. civ. alla gravità delle mancanze e comunque valutate in base ai seguenti criteri:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- collocazione gerarchica/funzionale dell'autore della violazione;
- conseguenze e potenzialità di danno per **EUROCIRCE COOPERATIVA**;
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti/attenuanti;
- eventuale concorso di più soggetti;
- recidiva.

La violazione commessa configura un illecito disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie in sede penale, civile o strettamente contrattuale.

In particolare, per le violazioni delle prescrizioni del Modello penal-preventivo adottato da **EUROCIRCE COOPERATIVA** trovano applicazione le seguenti misure sanzionatorie:

- per i Dirigenti, misure nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ("CCNL Dirigenti");
- per i Lavoratori dipendenti - che non abbiano la qualifica di dirigenti - sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 cod. civ. e dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, L. 300/1970, nel rispetto delle prescrizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento;
- clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria, salvo la richiesta di risarcimento danni, inserite nei contratti stipulati con Collaboratori, Intermediari,
- misure alternative che inducano al rispetto delle suddette disposizioni, nei confronti di coloro verso i quali non è possibile applicare le misure sopra previste.

L'OdV controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Nel caso in cui con una sola azione od omissione vengano commesse più infrazioni, ciascuna delle quali punita con una sanzione specifica, verrà irrogata la sanzione più grave.

12.2. Infrazioni Membri Organi Sociali

EUROCIRCE COOPERATIVA valuta con rigore le infrazioni alle prescrizioni del Modello

vigente poste in essere dai Vertici aziendali (Organo amministrativo ed Organi di controllo), tenuti a rappresentare l'immagine di **EUROCIRCE COOPERATIVA** presso Dipendenti, Soci e *Stakeholders*.

La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza, della trasparenza e della legalità presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da chi esercita la *leadership* aziendale, in modo da costituire esempio e stimolo nei confronti di chi opera con/per la Società.

All'OdV è riconosciuto il potere di interloquire con gli Organi societari e la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti per legge ai fini dell'esercizio delle azioni di responsabilità e/o di revoca per "*giusta causa*". In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello da parte dei membri degli organi di gestione e/o di controllo, l'OdV in ragione del fatto che la violazione sia stata commessa da un singolo membro, ovvero dall'intero organo collegiale, informerà tempestivamente l'Organo di amministrazione e/o il Collegio Sindacale e/o l'Assemblea, per la pronta assunzione delle opportune iniziative e i conseguenti provvedimenti.

Anche nell'interesse del membro dell'Organo autore della violazione, l'OdV proporrà all'Organo amministrativo, al Collegio Sindacale e/o, se del caso all'Assemblea, i provvedimenti idonei alla eventuale sospensione temporanea dall'esercizio dei poteri/funzioni ad esso attribuiti, per il tempo necessario all'effettuazione degli accertamenti di responsabilità.

12.3. Infrazioni dei Dirigenti

In caso di violazione del Dirigente (i.e. direttori, condirettori, vice-direttore, institori, procuratori con stabile mandato *ad negotia*), si provvederà ad applicare le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL Dirigenti applicato.

In particolare:

1. Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Le violazioni da parte del Dirigente, salvo che non comportino la risoluzione del rapporto di lavoro nei casi indicati nel presente Sistema Disciplinare, devono essere annotate nel suo stato di servizio.

L'annotazione è strumentale anche al rilevamento di eventuali recidive.

Tali infrazioni saranno considerate dall'Organo amministrativo in sede di determinazione degli emolumenti, fatti salvi gli scatti di anzianità previsti dal CCNL Dirigenti.

2. Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

La violazione che per gli altri lavoratori subordinati comporterebbero la sanzione del licenziamento, daranno luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro del Dirigente nei modi previsti dal CCNL Dirigenti (licenziamento con contestuale motivazione).

4. Infrazioni dei Quadri e dei Lavoratori Subordinati.

Il Modello è portato a conoscenza di tutti i Dipendenti di **EUROCIRCE COOPERATIVA** con qualsiasi modalità (affissione in bacheca, consegna di copia dello stesso, intranet aziendale) nonché attraverso la tenuta di specifici corsi informativi e formativi.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e configurano illeciti di natura disciplinare.

Le sanzioni rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente e dal Capitolo DISCIPLINA del vigente Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

In particolare, l'inosservanza dei doveri e delle prescrizioni comporta, a seconda dell'entità

della violazione valutata in base alle prescrizioni del CCNL, l'applicazione dei seguenti provvedimenti sanzionatori:

1) Incorre nei provvedimenti di Rimprovero scritto il lavoratore che:

violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

2) Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di Multa di importo variabile fino al massimo di 4 ore di retribuzione, ovvero nel provvedimento di Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, il lavoratore che:

adotti nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

3) Può incorrere, infine, anche nel provvedimento di licenziamento il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico di **EUROCIRCE COOPERATIVA** di misure previste dal Decreto.

Le sanzioni di cui ai punti 2 e 3 saranno commisurate alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidività si terrà conto anche ai fini della comminazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al Management aziendale.

Il Sistema Disciplinare viene costantemente monitorato dalla Funzione Personale con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

12.4. Infrazioni dei Collaboratori Esterni e dei Partners

Le violazioni del Modello per quanto questo risulti applicabile a Terzi, Fornitori di beni e/o di servizi e Collaboratori esterni - fatta salva l'azione di risarcimento di eventuali danni sofferti da **EUROCIRCE COOPERATIVA** - comporterà l'applicazione immediata delle misure previste quali clausole contrattuali di "*risoluzione ipso iure*", negli atti di conferimento dell'incarico.

Le violazioni danno luogo alla risoluzione del rapporto contrattuale per inadempimento imputabile ex articolo 1453 cod. civ. ovvero comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto nei modi previsti dall'articolo 1456 cod. civ. A tal fine viene preveduta una "*clausola risolutiva espressa*" nel contratto di conferimento d'incarico, ovvero nel documento che sostanzia l'instaurazione di un rapporto continuativo tra **EUROCIRCE COOPERATIVA** ed il Collaboratore esterno, anche mediante un *addendum* al contratto da tempo stipulato che ne risulti privo. **EUROCIRCE COOPERATIVA** potrà sottoporre a tali soggetti, anche successivamente all'instaurazione del rapporto, un modulo di dichiarazione di conoscenza e presa d'atto della vigenza del Codice Etico, nonché dei Protocolli limitatamente alla sezione regolante il funzionamento del Servizio aziendale/funzione con la quale lo stesso entra in relazione, il quale dovrà datare e sottoscrivere per incondizionata accettazione.

13. PRINCIPI PROCEDURALI

13.1. L'OdV, nell'esercizio delle proprie funzioni di vigilanza del Modello, è chiamato a rilevare eventuali violazioni, accertandole direttamente nel corso di verifiche, ispezioni, controlli, ovvero indirettamente, a fronte di segnalazioni e comunicazioni inviate dal Responsabile del Servizio aziendale interessato, o dal responsabile della Funzione Personale, ovvero dal singolo Collaboratore, anche in forma anonima.

EUROCIRCE COOPERATIVA ha adottato un Regolamento della procedura di segnalazione.

Tale segnalazione potrà essere effettuata con qualsiasi strumento di comunicazione idoneo a garantirne l'anonimato e la riservatezza e non potrà mai giustificare azioni di ripercussione sull'autore della segnalazione, ancorché sia stata accertata l'infondatezza di essa.

13.2. Ove sia rilevata una possibile violazione, l'OdV espletterà un'attività istruttoria volta all'accertamento della violazione e della sua gravità, nel rispetto delle prescrizioni e dei principi di tutela del Lavoratore sanciti nello Statuto dei Lavoratori, nonché delle procedure all'uopo previste dal CCNL applicato.

All'esito ne verrà data comunicazione formale all'Organo dirigente di **EUROCIRCE COOPERATIVA** che, quale Datore di lavoro, attiverà la procedura disciplinare, fatto salvo l'eventuale ricorso al Giudice del Lavoro e/o di eventuali Organi conciliatori, se attivabili.

12.3. Sebbene resti in capo al Datore di lavoro l'irrogazione della sanzione disciplinare, l'OdV potrà fornire parere consultivo (non obbligatorio, né vincolante) circa la congruità della sanzione individuata e la sua concreta attitudine ad eliminare la reiterazione della violazione, come ulteriori violazioni della medesima specie.

Terracina, li 28 luglio 2026

L'OdV

Avvocato Giuseppe Ibello