

ALLEGATO — SISTEMA DISCIPLINARE 231

Agricola Dante Società Agricola S.r.l.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001

Versione: 01.00

Data: 29/05/2026

Approvato da: Consiglio di Amministrazione del 29/05/2026

Collegato a: Parte Generale MOG 231 — Agricola Dante Società Agricola S.r.l.



1. Premessa

Il presente Sistema disciplinare costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Agricola Dante Società Agricola S.r.l. ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

Esso è finalizzato a sanzionare il mancato rispetto del Modello, del Codice Etico, delle Parti Speciali, delle procedure aziendali, dei protocolli di prevenzione, dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza (OdV), della procedura whistleblowing e, più in generale, delle regole organizzative e comportamentali poste a presidio della prevenzione dei reati presupposto.

Il sistema disciplinare costituisce requisito essenziale di efficace attuazione del Modello. L'art. 6, comma 2, lett. e), D.Lgs. 231/2001 richiede infatti che il Modello introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello. Analoga esigenza emerge, per i soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, dall'art. 7 del Decreto.

Il presente documento non sostituisce i codici disciplinari aziendali, i contratti collettivi applicabili o la procedura aziendale sui procedimenti disciplinari, ma li integra e li coordina con il sistema 231.

2. Fonti e documenti di riferimento

Il Sistema disciplinare 231 di Agricola Dante deve essere letto in coordinamento con:

- a) D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- b) Art. 7 L. 20 maggio 1970, n. 300;
- c) Artt. 2104, 2105 e 2106 c.c.;
- d) CCNL e CPL applicabili al personale agricolo, operaio, impiegatizio, quadro e dirigente;
- e) Codice disciplinare operai Agricola Dante;
- f) Codice disciplinare impiegati Agricola Dante;

- g) Procedura aziendale sui procedimenti disciplinari;
- h) Codice Etico;
- i) Parte Generale del Modello;
- j) Parti Speciali del Modello;
- k) Allegato Flussi informativi verso l'OdV;
- l) Procedura whistleblowing di gruppo applicabile alla Società;
- m) Procedure aziendali rilevanti ai fini 231;
- n) Clausole contrattuali 231 applicabili ai rapporti con terzi.

Il Codice disciplinare operai richiama l'art. 78 del CCNL operai agricoli, l'art. 49 del CPL operai agricoli della provincia di Ferrara, l'art. 7 L. 300/1970 e gli artt. 2104, 2105 e 2106 c.c.

Il Codice disciplinare impiegati richiama il vigente CCNL per gli impiegati agricoli e disciplina richiamo verbale, censura scritta, multa, sospensione, licenziamento con preavviso e licenziamento senza preavviso.

La procedura aziendale sui procedimenti disciplinari disciplina il flusso tra Responsabili di area, Direttore Tecnico, Ufficio Coordinamento e Supervisione Aziende Agricole, Datore di lavoro, Direzione HR e Legale della capogruppo, prevedendo informativa all'OdV quando la condotta sanzionata integri violazione del Modello 231 o del Codice Etico.

3. Funzione del Sistema disciplinare 231

Il Sistema disciplinare 231 è diretto a garantire l'effettività del Modello.

A tal fine, esso mira a sanzionare:

- a) le violazioni del Modello;
- b) le violazioni del Codice Etico;
- c) le violazioni delle Parti Speciali;
- d) le violazioni delle procedure aziendali rilevanti ai fini 231;
- e) l'inosservanza dei protocolli di controllo;
- f) la mancata o incompleta trasmissione dei flussi informativi verso l'OdV;
- g) l'ostacolo alle attività dell'OdV;
- h) la mancata collaborazione con l'OdV;
- i) le violazioni della procedura whistleblowing;

- j) le ritorsioni o discriminazioni verso segnalanti o soggetti tutelati;
- k) l'occultamento, l'alterazione o la distruzione di documentazione rilevante;
- l) la mancata segnalazione di eventi rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'eventuale instaurazione o dall'esito di procedimenti penali, civili, amministrativi, tributari, ispettivi o disciplinari esterni aventi ad oggetto i medesimi fatti.

La violazione del Modello può assumere rilievo disciplinare anche se non integra un reato, quando comprometta l'efficacia preventiva del sistema 231 o esponga la Società a un rischio rilevante.

4. Principi generali

L'applicazione delle misure disciplinari deve avvenire nel rispetto dei seguenti principi:

- a) legalità;
- b) proporzionalità;
- c) gradualità;
- d) tempestività della contestazione;
- e) contraddittorio;
- f) diritto di difesa;
- g) tracciabilità del procedimento;
- h) coerenza con il CCNL/CPL applicabile;
- i) coerenza con i codici disciplinari aziendali;
- j) rispetto della dignità della persona;
- k) non discriminazione;
- l) divieto di ritorsione.

Il Codice disciplinare operai e il Codice disciplinare impiegati prevedono criteri di proporzionalità relativi a intenzionalità, grado di negligenza, imprudenza o imperizia, rilevanza degli obblighi violati, responsabilità connesse alla posizione, danno o pericolo arrecato all'azienda o a terzi, circostanze aggravanti o attenuanti e recidiva.

5. Criteri di valutazione della violazione

La sanzione deve essere determinata tenendo conto, tra l'altro, dei seguenti criteri:

- a) natura della violazione;
 - b) gravità della condotta;
 - c) intenzionalità o grado di colpa;
 - d) ruolo e responsabilità del soggetto autore della violazione;
 - e) prevedibilità dell'evento;
 - f) rilevanza degli obblighi violati;
 - g) grado di esposizione della Società al rischio 231;
 - h) eventuale danno o pericolo arrecato alla Società, ai lavoratori, a terzi, all'ambiente o alla Pubblica Amministrazione;
 - i) eventuale vantaggio conseguito o perseguito;
 - j) eventuale reiterazione o recidiva;
 - k) eventuale concorso di più soggetti;
 - l) eventuale occultamento della violazione;
 - m) collaborazione prestata nella ricostruzione dei fatti;
 - n) tempestiva segnalazione spontanea dell'anomalia;
 - o) adozione di misure correttive.
-

6. Condotte rilevanti ai fini disciplinari

Costituiscono violazioni rilevanti ai fini del presente Sistema disciplinare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) violazione del Codice Etico;
- b) violazione della Parte Generale del Modello;
- c) violazione delle Parti Speciali;
- d) violazione di procedure aziendali rilevanti ai fini 231;
- e) mancata applicazione dei protocolli di controllo;
- f) mancato rispetto delle deleghe, procure o limiti autorizzativi;
- g) mancata segregazione delle funzioni ove prevista;
- h) mancata conservazione delle evidenze documentali;
- i) alterazione, occultamento o distruzione di documenti;

- j) omissioni o ritardo nei flussi informativi verso l'OdV;
 - k) trasmissione di informazioni false, incomplete o fuorvianti all'OdV;
 - l) mancata collaborazione con l'OdV;
 - m) ostacolo alle verifiche dell'OdV;
 - n) violazione della procedura whistleblowing;
 - o) ritorsione verso segnalanti o altri soggetti tutelati;
 - p) violazione degli obblighi di riservatezza;
 - q) violazioni in materia di salute e sicurezza;
 - r) violazioni in materia ambientale;
 - s) violazioni in materia di lavoro, presenze, orari, paghe, contributi, caporalato o impiego irregolare;
 - t) violazioni in materia di appalti, fornitori, subappalti, contoterzisti e trasportatori;
 - u) violazioni in materia di contabilità, bilancio, fiscalità, fatturazione, pagamenti e cassa;
 - v) violazioni in materia di contributi pubblici, PAC, GSE, crediti d'imposta o agevolazioni;
 - w) violazioni in materia di sistemi informatici, credenziali, home banking, cybersecurity o dati aziendali;
 - x) violazioni in materia di qualità, tracciabilità, produzioni agricole e zootecniche.
-

7. Violazioni in materia di personale agricolo, avventizio e caporalato

In considerazione della specifica attività della Società, assumono particolare rilievo le violazioni relative alla gestione del personale agricolo, stagionale e avventizio.

Costituiscono violazioni rilevanti, a titolo esemplificativo:

- a) impiego di lavoratori non regolarmente assunti;
- b) mancato invio o invio tardivo delle comunicazioni obbligatorie;
- c) omessa verifica dell'identità del lavoratore;
- d) omessa verifica del permesso di soggiorno, ove necessario;
- e) avvio dell'attività lavorativa in assenza dei documenti necessari;
- f) mancata sospensione della procedura di assunzione quando il candidato non esibisca documenti originali o dichiarare che essi sono trattenuti da terzi;
- g) ricorso a intermediari non autorizzati;

- h) tolleranza di soggetti che organizzino, controllino o reclutino manodopera senza titolo;
- i) omessa verifica di indicatori di rischio relativi a canale di contatto, trasporto, alloggio o conto corrente;
- j) pagamento della retribuzione in contanti o su conto intestato a soggetto diverso dal lavoratore;
- k) alterazione di rapportini, badge, timbrature o presenze;
- l) consentire prestazioni fuori timbratura;
- m) corresponsione di somme fuori busta;
- n) omessa consegna del badge;
- o) omessa consegna del set documentale previsto dalla procedura assunzioni;
- p) omessa consegna dell'informativa whistleblowing;
- q) omessa consegna dei DPI;
- r) mancata formazione o addestramento obbligatorio;
- s) impiego di lavoratori senza visita medica o giudizio di idoneità, ove richiesto;
- t) ritorsioni, minacce, pressioni o condotte discriminatorie verso lavoratori;
- u) mancata segnalazione di anomalie su sfruttamento lavorativo, caporalato o lavoro irregolare.

La procedura sulla *Selezione e assunzione del personale dipendente* prevede presidi specifici in materia di selezione e assunzione, tra cui divieto di intermediazioni informali, colloqui con almeno due intervistatori, verifiche su fonte del contatto, alloggio, trasporto e conto bancario, verifica dei documenti originali, controllo del permesso di soggiorno e pagamento solo su conto intestato al lavoratore.

La procedura sulla *Gestione Presenze e Orari di Lavoro dei dipendenti* prevede badge personali, rapportini giornalieri, confronto badge/rapportino, divieto di prestazioni fuori timbratura e divieto di somme fuori busta.

8. Violazioni in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Costituiscono violazioni rilevanti in materia di salute e sicurezza, a titolo esemplificativo:

- a) inosservanza delle procedure di sicurezza;
- b) mancato utilizzo dei DPI;
- c) mancata consegna dei DPI da parte dei soggetti incaricati;

- d) mancata segnalazione di condizioni di pericolo;
- e) mancata segnalazione di infortuni o near miss;
- f) utilizzo di macchine, impianti o attrezzature in condizioni di rischio;
- g) manomissione di dispositivi di sicurezza;
- h) inosservanza di divieti o istruzioni operative;
- i) mancata gestione delle interferenze negli appalti;
- j) accesso di personale esterno non autorizzato o non documentato;
- k) mancata acquisizione di POS, DUVRI, DURC o documentazione richiesta;
- l) mancata formazione o addestramento;
- m) violazione delle prescrizioni del Datore di lavoro, del Delegato, del RSPP o dei Preposti;
- n) inosservanza delle misure connesse a temperature elevate o condizioni climatiche critiche.

Il Codice disciplinare operai contempla espressamente l'inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento all'obbligo di indossare i dispositivi individuali di protezione.

9. Violazioni in materia ambientale

Costituiscono violazioni rilevanti in materia ambientale, a titolo esemplificativo:

- a) gestione non conforme di rifiuti;
- b) mancata o irregolare compilazione di formulari, registri, RENTRI, MUD o documentazione ambientale;
- c) mancata segregazione di rifiuti o prodotti non conformi;
- d) gestione non autorizzata di fitofarmaci, fertilizzanti, oli, carburanti, batterie, filtri o sostanze pericolose;
- e) mancata segnalazione di sversamenti, incidenti o quasi incidenti ambientali;
- f) violazione di prescrizioni autorizzative;
- g) irregolarità relative a scarichi, emissioni, digestato, biomasse o spandimenti;
- h) utilizzo di trasportatori o smaltitori privi delle necessarie autorizzazioni;
- i) alterazione o occultamento di documentazione ambientale;
- j) omessa trasmissione di flussi ambientali all'OdV.

La procedura sulla *Gestione dei rifiuti e dei sottoprodotti* disciplina rifiuti pericolosi e non pericolosi, depositi temporanei, fitofarmaci scaduti o revocati, rifiuti biogas, FIR, E-MUD, RENTRI e archiviazione delle autorizzazioni di trasportatori e impianti.

10. Violazioni in materia di Pubblica Amministrazione, contributi e verifiche ispettive

Costituiscono violazioni rilevanti, a titolo esemplificativo:

- a) dichiarazioni non veritiere o incomplete a Pubbliche Amministrazioni o enti;
- b) occultamento, alterazione o distruzione di documenti richiesti da Autorità;
- c) ostacolo a verifiche ispettive;
- d) gestione di ispezioni in violazione della procedura aziendale;
- e) promessa, offerta o consegna di denaro, omaggi o altre utilità non consentite;
- f) violazioni delle procedure su omaggi, spese di rappresentanza o erogazioni liberali;
- g) irregolarità nella predisposizione di domande di contributi, PAC, GSE, PSR, PGIR, de minimis o crediti d'imposta;
- h) rendicontazioni non veritiere o incomplete;
- i) mancata segnalazione di revoche, recuperi, sospensioni o contestazioni;
- j) omessa informativa all'OdV in caso di verifiche o rilievi rilevanti.

La procedura sulla *Gestione delle verifiche ispettive della Pubblica Amministrazione* disciplina l'identificazione degli ispettori, l'accompagnamento, le dichiarazioni, la gestione dei documenti, il divieto di omaggi, promesse, occultamento o alterazione di documenti e l'informativa all'OdV quando l'ispezione attenga al Modello 231.

La procedura sulla *Gestione degli incentivi fiscali e dei crediti d'imposta* disciplina PAC, GSE, PSR, PGIR, de minimis, Piano Operativo O.P. Ferrara, crediti 4.0, perizie, Registro Nazionale Aiuti, SIAN, controllo consulenti e audit annuale a campione.

11. Violazioni in materia amministrativa, contabile, fiscale e finanziaria

Costituiscono violazioni rilevanti, a titolo esemplificativo:

- a) registrazioni contabili non veritiere;
- b) occultamento di documentazione contabile;
- c) alterazione di fatture, DDT, ordini, report o registrazioni;
- d) manipolazione di pesi, quantità, prezzi o lotti;

- e) emissione o utilizzo di fatture per operazioni inesistenti;
- f) omessa segnalazione di anomalie fiscali o contabili rilevanti;
- g) pagamenti non autorizzati o fuori procedura;
- h) modifiche IBAN non verificate;
- i) pagamenti in contanti non consentiti;
- j) frazionamento artificioso di pagamenti;
- k) uso improprio della cassa economale;
- l) violazione delle procedure su ciclo passivo, ciclo attivo, tesoreria o cassa;
- m) omessa segnalazione di rilievi del sindaco, del revisore o dell'Amministrazione finanziaria;
- n) ostacolo ai controlli contabili, fiscali o di revisione.

La procedura sulla *Formazione del bilancio d'esercizio* prevede tracciabilità delle modifiche e segnalazione all'OdV di anomalie gravi o tentativi di manipolazione.

La procedura sulla *Gestione degli adempimenti fiscali e tributari* prevede validazione separata, alert scadenze e segnalazione di discrepanze significative all'OdV.

Le procedure di *Gestione del ciclo attivo* prevedono segnalazioni whistleblowing in caso di fatturazioni inesistenti, manipolazione di pesi o quantità o aggiramento dei controlli Coface.

12. Violazioni in materia di appalti, fornitori, contoterzisti e trasportatori

Costituiscono violazioni rilevanti, a titolo esemplificativo:

- a) utilizzo di fornitori non qualificati o non autorizzati;
- b) mancata verifica dell'Albo Fornitori;
- c) mancata acquisizione di DURC, CCIAA, POS, DUVRI, polizze o autorizzazioni;
- d) omessa verifica dell'idoneità tecnico-professionale;
- e) affidamento di appalti a soggetti privi di struttura imprenditoriale adeguata;
- f) autorizzazione di subappalti non verificati;
- g) mancata verifica dell'elenco dei lavoratori impiegati presso il sito aziendale;
- h) mancata comunicazione a FAVLAF/EBAT ove prevista;
- i) mancato controllo degli accessi del personale esterno;
- j) omessa segnalazione di anomalie su fornitori, appaltatori, contoterzisti o trasportatori;

k) mancata previsione o mancato rispetto di clausole contrattuali 231.

Il CPL operai agricoli Ferrara richiede, per gli appalti, verifiche su struttura imprenditoriale dell'appaltatore, mezzi adeguati, potere organizzativo e direttivo, assunzione del rischio d'impresa e regolarità contributiva tramite DURC.

13. Violazioni in materia IT, cybersecurity e dati

Costituiscono violazioni rilevanti, a titolo esemplificativo:

- a) accesso non autorizzato a sistemi informatici;
- b) utilizzo di credenziali altrui;
- c) condivisione non autorizzata di password;
- d) mancata revoca di utenze non più necessarie;
- e) violazione delle regole di segregazione degli accessi;
- f) installazione di software non autorizzato;
- g) utilizzo improprio di applicativi aziendali;
- h) alterazione o cancellazione non autorizzata di dati;
- i) mancata segnalazione di incidenti informatici;
- j) mancato rispetto delle policy IT applicabili;
- k) violazioni relative a home banking o sistemi di pagamento;
- l) mancata protezione di dati classificati o riservati.

Le policy IT di Gruppo disciplinano, tra l'altro, Information Security, Identity & Access Management, Endpoint Security, Network Security, Vulnerability/Patch/Log Management, Asset Management, Backup Management e Data Classification.

14. Violazioni in materia di whistleblowing

Costituiscono violazioni rilevanti, a titolo esemplificativo:

- a) ostacolo alla presentazione di una segnalazione;
- b) tentativo di ostacolare una segnalazione;
- c) violazione dell'obbligo di riservatezza;
- d) ritorsioni verso il segnalante;
- e) discriminazioni verso il segnalante o altri soggetti protetti;

- f) mancato seguito diligente alle segnalazioni da parte dei gestori incaricati;
- g) mancata informativa all'OdV nei casi previsti;
- h) segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave;
- i) uso strumentale o abusivo dei canali di segnalazione.

La *procedura whistleblowing* di gruppo applicabile ad Agricola Dante prevede principi di riservatezza, trasparenza, imparzialità, indipendenza, professionalità, veridicità e fondatezza, nonché il divieto di ritorsione.

15. Misure nei confronti degli operai

Nei confronti degli operai si applicano le sanzioni previste dal Codice disciplinare operai, dal CCNL/CPL applicabile e dalla normativa vigente.

Le sanzioni possono comprendere, secondo gravità:

- a) richiamo verbale;
- b) censura scritta;
- c) multa fino al massimo previsto;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

Il Codice disciplinare operai di Agricola Dante prevede richiamo verbale, censura scritta, multa fino a quattro ore di retribuzione, sospensione fino a dieci giorni, licenziamento con preavviso e licenziamento senza preavviso.

L'applicazione delle sanzioni deve rispettare la procedura sui *Procedimenti disciplinari*, il diritto di difesa e i termini previsti dalla disciplina collettiva e dall'art. 7 L. 300/1970.

16. Misure nei confronti degli impiegati e quadri

Nei confronti degli impiegati e dei quadri si applicano le sanzioni previste dal Codice disciplinare impiegati, dal CCNL/CPL applicabile e dalla normativa vigente.

Anche in questo caso le sanzioni possono comprendere, secondo gravità:

- a) richiamo verbale;
- b) censura scritta;
- c) multa fino al massimo previsto;

- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

Il Codice disciplinare impiegati di Agricola Dante prevede le sanzioni disciplinari e i criteri di proporzionalità richiamati nei paragrafi precedenti.

17. Misure nei confronti dei dirigenti

Nei confronti dei dirigenti, la violazione del Modello, del Codice Etico, delle procedure o dei protocolli 231 deve essere valutata in relazione alla natura fiduciaria del rapporto, al ruolo ricoperto, ai poteri esercitati e all'eventuale incidenza della condotta sull'esposizione della Società a rischio 231.

Le misure applicabili sono quelle previste dalla normativa e dalla disciplina collettiva applicabile ai dirigenti agricoli, nonché dalle regole contrattuali e aziendali applicabili.

Le violazioni commesse da dirigenti o soggetti con funzioni apicali devono essere comunicate all'OdV e valutate dagli organi competenti.

18. Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di amministratori, l'OdV informa l'organo amministrativo e l'organo di controllo, affinché siano adottate le determinazioni opportune secondo legge, statuto e disciplina applicabile.

Le misure possono comprendere, a seconda dei casi:

- a) richiamo formale;
 - b) richiesta di adozione di misure correttive;
 - c) revoca o modifica di deleghe o procure;
 - d) convocazione dell'assemblea o del socio;
 - e) azioni di responsabilità, ove ne ricorrano i presupposti;
 - f) ogni altra misura prevista dalla legge o dallo statuto.
-

19. Misure nei confronti di procuratori, delegati, responsabili di area e preposti

Nei confronti di procuratori, delegati, responsabili di area e preposti, la violazione del Modello assume particolare rilievo in ragione delle funzioni di direzione, coordinamento, rappresentanza, controllo o vigilanza esercitate.

Sono rilevanti, in particolare:

- a) l'omessa vigilanza sui soggetti coordinati;
- b) il mancato rispetto dei limiti di delega o procura;
- c) la mancata segnalazione di anomalie;
- d) la mancata attuazione delle procedure;
- e) il mancato rispetto dei flussi OdV;
- f) la tolleranza di condotte irregolari;
- g) la mancata applicazione dei presidi in materia SSL, ambiente, personale, appalti, fornitori o pagamenti.

Le misure applicabili dipendono dalla natura del rapporto con la persona interessata e dalla disciplina applicabile.

20. Misure nei confronti delle funzioni di capogruppo

Qualora la violazione riguardi soggetti appartenenti a funzioni di capogruppo che prestano servizi in favore di Agricola Dante, l'OdV informa gli organi e le funzioni competenti della Società, affinché siano attivati i canali informativi e contrattuali previsti nei confronti della capogruppo Unigrà S.p.A.

Resta fermo che Agricola Dante non dispone di potere disciplinare diretto sul personale della capogruppo impiegato nell'erogazione dei servizi infragruppo, come previsto dall'accordo infragruppo.

Tuttavia, eventuali violazioni riferibili a processi sensibili di Agricola Dante devono essere tracciate, valutate e gestite in coordinamento con la capogruppo, fermo il diritto dell'OdV di ricevere le informazioni necessarie per lo svolgimento delle proprie funzioni.

21. Misure nei confronti di consulenti, fornitori, appaltatori e terzi

Nei confronti di consulenti, fornitori, appaltatori, subappaltatori, contoterzisti, trasportatori, subvettori, partner commerciali e altri terzi, la violazione del Codice Etico, del Modello per le parti applicabili, delle clausole contrattuali 231 o delle procedure aziendali può comportare:

- a) richiesta di chiarimenti;
- b) diffida;
- c) richiesta di misure correttive;
- d) sospensione del rapporto;

- e) sospensione o modifica dello stato nell'Albo Fornitori;
- f) esclusione dall'Albo Fornitori;
- g) esclusione da futuri rapporti;
- h) applicazione di penali, ove previste;
- i) risoluzione contrattuale;
- j) richiesta di risarcimento del danno;
- k) segnalazione alle Autorità competenti, ove necessario.

Nei contratti con terzi devono essere previste clausole idonee a consentire l'applicazione di rimedi contrattuali in caso di violazione dei principi 231, del Codice Etico o delle procedure applicabili.

22. Ruolo dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV non irroga direttamente le sanzioni disciplinari.

L'OdV:

- a) riceve i flussi informativi relativi a violazioni o presunte violazioni del Modello;
- b) valuta la rilevanza 231 dei fatti segnalati;
- c) può richiedere chiarimenti o documenti;
- d) può proporre l'attivazione dei procedimenti disciplinari alle funzioni competenti;
- e) riceve informativa sugli esiti dei procedimenti aventi rilievo 231;
- f) monitora la coerenza del sistema disciplinare rispetto al Modello;
- g) segnala all'organo amministrativo eventuali carenze o inadeguatezze del sistema disciplinare.

La procedura sui *Procedimenti disciplinari* prevede informativa all'OdV quando la condotta sanzionata integri violazione del Modello 231 o del Codice Etico.

23. Procedimento disciplinare

Il procedimento disciplinare nei confronti dei lavoratori dipendenti è gestito dalle funzioni competenti secondo quanto previsto dalla normativa applicabile, dal CCNL/CPL, dai codici disciplinari aziendali e dalla procedura aziendale sui *Procedimenti disciplinari*.

In linea generale, il procedimento deve garantire:

- a) contestazione scritta dell'addebito, ove richiesta;
- b) specificità e tempestività della contestazione;
- c) possibilità per il lavoratore di presentare giustificazioni;
- d) rispetto dei termini previsti;
- e) eventuale assistenza sindacale, ove richiesta;
- f) proporzionalità della sanzione;
- g) tracciabilità dell'intero procedimento;
- h) informativa all'OdV quando la condotta abbia rilievo 231.

I Codici disciplinari operai e impiegati prevedono che, nei casi di censura scritta, multa e sospensione, il Datore di lavoro non possa adottare il provvedimento senza preventiva contestazione scritta dell'addebito e senza aver sentito il lavoratore a difesa.

24. Flussi informativi verso l'OdV in materia disciplinare

Devono essere comunicati all'OdV:

- a) avvio di procedimenti disciplinari relativi a violazioni del Modello o del Codice Etico;
- b) provvedimenti disciplinari collegati a violazioni di procedure rilevanti ai fini 231;
- c) violazioni in materia di salute e sicurezza;
- d) violazioni in materia ambientale;
- e) violazioni in materia di personale avventizio, caporalato o lavoro irregolare;
- f) violazioni in materia di appalti, fornitori o accessi esterni;
- g) violazioni in materia di contabilità, fiscalità, pagamenti o cassa;
- h) violazioni IT o cybersecurity con rilievo 231;
- i) violazioni della procedura whistleblowing;
- j) esiti dei procedimenti disciplinari rilevanti ai fini 231;
- k) ricorrenza di violazioni analoghe o seriali.

Tali flussi devono essere trasmessi nel rispetto della normativa privacy e con contenuto proporzionato alle finalità di vigilanza dell'OdV.

25. Pubblicità e conoscibilità del Sistema disciplinare

Il Sistema disciplinare 231 deve essere portato a conoscenza dei destinatari con modalità adeguate.

Per i lavoratori dipendenti, esso deve essere coordinato con la pubblicità del codice disciplinare prevista dall'art. 7 L. 300/1970 e con le modalità aziendali di comunicazione.

Per i lavoratori agricoli, stagionali e avventizi, la Società deve assicurare che le regole essenziali siano comunicate in modo comprensibile, anche attraverso la documentazione consegnata in fase di assunzione, inclusi il Codice Etico, l'informativa whistleblowing, la scheda sintetica del rapporto di lavoro e le istruzioni operative.

Per i terzi, il Sistema disciplinare trova applicazione nei limiti dei rapporti contrattuali, delle clausole 231, del Codice Etico e delle procedure applicabili.

26. Aggiornamento del Sistema disciplinare 231

Il presente Sistema disciplinare è aggiornato in caso di:

- a) modifiche normative;
- b) modifiche del D.Lgs. 231/2001;
- c) modifiche dei CCNL/CPL applicabili;
- d) aggiornamento dei codici disciplinari aziendali;
- e) aggiornamento della procedura sui procedimenti disciplinari;
- f) aggiornamento del Modello;
- g) introduzione di nuove Parti Speciali;
- h) modifiche della procedura whistleblowing;
- i) rilievi dell'OdV;
- j) esiti di procedimenti disciplinari significativi;
- k) modifiche dell'organizzazione aziendale;
- l) modifiche dei processi relativi a personale, appalti, ambiente, SSL, fiscalità, pagamenti o sistemi informativi.

L'aggiornamento è approvato secondo le modalità previste dal Modello.

27. Clausola finale

Il presente Sistema disciplinare è parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Agricola Dante Società Agricola S.r.l.

Il rispetto del Modello, del Codice Etico, delle Parti Speciali, delle procedure aziendali, dei flussi informativi verso l'OdV e della procedura whistleblowing costituisce obbligo per tutti i destinatari, nei limiti delle rispettive funzioni e responsabilità.

La violazione di tali obblighi comporta l'applicazione delle misure previste dal presente Sistema disciplinare, dai codici disciplinari aziendali, dai contratti collettivi applicabili, dalla normativa vigente e dai contratti con terzi.