

Via Cesare Battisti, 88 – 24062 Costa Volpino (Bg) – IT

ADDENDUM AL CODICE ETICO

Sistema Disciplinare Art. 6 D.lgs 231/01

Aggiornamento del Modello
Rev. 06 Aggiornamento completo del MOG

Firma DIR



Meccanismi applicativi del Codice Etico

L'azienda assicura che il sistema organizzativo sia fondato sul criterio di separazione tra chi decide, chi esegue e chi controlla. In particolare, l'organizzazione rende tutte le operazioni verificabili perché registrate. Questo sistema vincola coloro che svolgono la funzione di revisione alla veridicità e correttezza dei dati e delle informazioni.

Ogni operazione e/o attività deve essere lecita, autorizzata, coerente, documentata, verificabile, in conformità al principio di tracciabilità ed alle procedure aziendali secondo i criteri di prudenza e a tutela degli interessi aziendali.

Ogni collaboratore che effettui operazioni aventi come oggetto somme di denaro, beni o altre utilità economicamente valutabili come appartenenti all'azienda deve fornire ragionevolmente le opportune evidenze al fine di consentire la verifica delle suddette operazioni.

Vigilanza in materia di attuazione del Codice Etico

Il compito di verificare l'attuazione e l'applicazione del Codice Etico ricade su:

- **Consiglio di Amministrazione**
- **Direzione Generale**
- **Organismo di Vigilanza: quest'organo, in particolare, oltre a monitorare il rispetto del Codice Etico, avendo a tale fine accesso a tutte le fonti di informazione dell'azienda, suggerisce gli opportuni aggiornamenti del Codice stesso, anche sulla base di segnalazioni ricevute dal personale**

Competono all'OdV i seguenti compiti:

- **Comunicare alla Direzione Generale, per l'assunzione dei provvedimenti opportuni, le segnalazioni ricevute in materia di violazioni del Codice Etico**
- **Esprimere pareri vincolanti in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure allo scopo di garantire la coerenza con il Codice Etico**
- **Contribuire alla revisione periodica del Codice Etico: a tal fine l'OdV formula le opportune proposte al CdA che provvede a valutarle ed, eventualmente, ad approvarle e formalizzarle**

L'OdV mantiene i requisiti di autonomia ed indipendenza, assume poteri di indagine e controllo nonché poteri di iniziativa per l'espletamento delle funzioni assegnate.

Le violazioni al Codice Etico, eventualmente poste in essere dai destinatari, sono soggette al sistema disciplinare riportato in calce al presente documento. In caso di violazioni al Codice Etico, l'azienda adotta nei confronti dei responsabili delle violazioni stesse, laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi dell'organizzazione, provvedimenti disciplinari che possono giungere fino all'allontanamento dall'azienda dei responsabili medesimi oltre al risarcimento dei danni eventualmente derivati dalle violazioni.

L'inosservanza delle norme del Codice Etico da parte dei membri degli organi sociali può comportare l'adozione, da parte degli organi sociali competenti, delle misure più idonee previste e consentite dalla legge.

Le violazioni delle norme del Codice Etico da parte del personale dipendente costituiscono un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con ogni conseguenza contrattuale e di legge, anche con riferimento alla rilevanza delle stesse quale illecito disciplinare.

Le violazioni commesse dai fornitori e collaboratori esterni saranno sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi contrattuali, salvo più rilevanti violazioni di legge.

Sistema disciplinare Articolo 6 del D.Lgs. 231/01

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, per la violazione delle prescrizioni contenute nel modello è una condizione essenziale per assicurare l'effettività del modello stesso. L'art. 6 del D.Lgs. 231/01, nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente alla efficace attuazione del Modello Organizzativo per la prevenzione dei reati ha previsto l'introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello". Il sistema disciplinare è quindi un fattore essenziale ai fini dell'efficacia "esimente" prevista dalla citata legge.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato ed è nel caso in cui il

comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza di Direzione Generale con il supporto della funzione aziendale "Personale" con il supporto del Consulente Fiscale e del Lavoro.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazioni del Modello Organizzativo, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello Organizzativo senza preventiva informazione e parere dell'OdV.

Il presente sistema disciplinare dovrà essere vincolante per tutti i dipendenti e, pertanto, essere esposto, così come previsto dall'art. 7, comma 1, Legge 300/1970, "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

La violazione delle norme del presente Codice sarà sanzionata in modo proporzionato alla gravità dell'inosservanza commessa, in conformità con quanto previsto dal sistema disciplinare e dalle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro .

Obbligo a carico di dipendenti, collaboratori interni ed esterni alla struttura aziendale:

E' richiesta la conoscenza delle disposizioni contenute nel Codice Etico e nelle procedure aziendali di competenza che costituiscono parte integrante della prestazione lavorativa di ciascuno.

In particolare è fatto obbligo di:

- **Astenersi da comportamenti contrari a disposizioni e norme contenute nel presente documento e nel Modello 231 Aziendale ed al Codice Etico;**
- **Rivolgersi ai propri superiori ovvero all'OdV e/o delegato come responsabile per la gestione del modello di prevenzione per i necessari chiarimenti sulle modalità applicative del Codice Etico o delle normative di riferimento;**
- **Riferire tempestivamente notizie in merito a possibili violazioni del Codice Etico o presunte condotte illecite all'OdV e/o alla Direzione Generale con le modalità previste dal sistema interno.**
- **Collaborare con l'organizzazione in caso di eventuali indagini volte a verificare ed eventualmente sanzionare possibili violazioni**

Le inosservanze ed i comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole individuate dal presente Modello Organizzativo, in applicazione del Decreto Legislativo 231/2001, determinano l'irrogazione di sanzioni disciplinari che sono applicate, secondo il criterio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., tenendo conto – con riferimento a ciascun caso di specie – della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione. Pertanto anche le violazioni delle norme del Codice Etico da parte di destinatari dello stesso costituiscono un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro o contrattuale in essere con rilevanza delle stesse quale illecito disciplinare.

Misure nei confronti di impiegati addetti ai servizi generali ed amministrativi

Il lavoratore che non rispetti le norme e le procedure di gestione, prevenzione e controllo dei reati lede il rapporto di fiducia instaurato con l'organizzazione in quanto viola, tra l'altro, l'Articolo 2104 del Codice Civile (*Diligenza del prestatore di lavoro: il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'azienda dalla quale dipende. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende*). La violazione sarà sanzionata in modo proporzionato alla gravità dell' infrazione commessa, in conformità con quanto previsto dal sistema sanzionatorio di seguito riportato fermo restando per i lavoratori dipendenti il rispetto delle procedure previste dal CCNL (le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dall'Articolo 7 della legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e di eventuali normative speciali applicabili. I comportamenti, tenuti dai lavoratori, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente modello sono definiti come **illeciti disciplinari**. I provvedimenti disciplinari applicabili al personale dipendente sono quelli previsti dal Contratto Collettivo Nazionale (art. 151) del commercio applicato da S.INT sempre nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, coerentemente con le procedure aziendali eventualmente stabilite. L'applicazione della sanzione verrà effettuata nel rispetto di tutte le

disposizioni, previste dalla normativa e dal CCNL relativamente alle procedure ed obblighi da osservare. In relazione a quanto sopra, il modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, nei termini che vengono descritti nella seguente tabella:

Provvedimento disciplinare	Mancanza disciplinare
<p>Rimprovero verbale o scritto</p>	<p>Vi incorre il lavoratore che commetta violazioni di lieve entità, quali, ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'inosservanza di procedure previste nel Modello 231 ▪ Inosservanza dei comportamenti prescritti nel Codice Etico e nelle linee di condotta generali ▪ L'omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree individuate come <i>a rischio</i> ▪ La mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV o l'omissione di comunicazione dovuta all'OdV come indicato in premessa al regime sanzionatorio ▪ L'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal Modello 231 e dal codice Etico (es. La mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta nei presenti protocolli)
<p>Multa</p>	<p>Vi incorre il lavoratore recidivo, in relazione di una delle seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Al lavoratore, nei precedenti due anni, sono state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni, seppure di lieve entità ▪ Il lavoratore ha posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree considerate a rischio, reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati ▪ Inosservanza degli elementi specifici di controllo previsti nelle procedure per negligenza con l'esposizione della società ad una situazione oggettiva di pericolo
<p>Sospensione dal servizio e dalla retribuzione</p>	<p>Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello 231 o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, ovvero compiendo atti contrari all'interesse dell'azienda arrechi danno alla stessa, o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei propri beni (es. Comportamenti non consentiti o a rischio nei confronti della Pubblica Amministrazione, ostacolo ai controlli, l'impedimento all'accesso alle informazioni / documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli incluso l'OdV).</p>
<p>Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso</p>	<p>Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difforni da quanto stabilito nei protocolli del Modello 231, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 (es. elusione del sistema di controllo)</p>
<p>Licenziamento senza preavviso</p>	<p>Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello 231 o della Legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'imputazione a carico dell'azienda (processo penale e pene accessorie) con conseguente grave danno patrimoniale e di immagine per l'azienda stessa.</p>

Resta salva la facoltà per la società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti in violazione del Modello Organizzativo. Le sanzioni disciplinari per il personale dipendente terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., considerando, per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

Misure nei confronti di Amministratori e Dirigenti

In caso di violazione delle procedure previste dal presente Modello 231 o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro, fermo restando che, per le infrazioni di maggiori gravità, la società potrà addivenire al licenziamento del dirigente autore dell'infrazione

Le violazioni rilevanti delle pertinenti prescrizioni del Modello 231 **commesse da persone che rivestono, o che di fatto esercitano, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione aziendale o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale**, sono segnalate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione o all'Assemblea dei soci in Caso di Amministratore Unico per le determinazioni del caso.

Nei confronti di tali soggetti che ricoprono una posizione apicale, S.INT applicherà le misure sanzionatorie considerando la particolarità del rapporto di carattere "fiduciario" e la necessità per l'azienda di ricorrere alla professionalità, disponibilità e competenza dei soggetti apicali.

Le sanzioni a seconda della gravità della violazione possono consistere:

- Nel richiamo in forma scritta, che censuri la violazione delle prescrizioni del Modello 231 per la funzione ricoperta e le circostanze che accompagnano la violazione disciplinare
- Nella sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso fra un mese e sei mesi, per violazioni reiterate o molteplici (per comportamenti collegati a precedenti disciplinari del medesimo)
- Nella proposta o decisione di revoca dalla carica, in caso di violazioni gravi sulle aree ed i protocolli sensibili previsti dal Modello 231 e dal presente Codice Etico. La gravità è in funzione dell'intenzionalità del comportamento, alla negligenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento.

Misure nei confronti di collaboratori e consulenti esterni

I soggetti esterni che hanno rapporti con S.INT (consulenti, collaboratori, formatori e docenti, ecc.) che durante le attività di collaborazione o professionali pongono in essere comportamenti in violazione del Codice Etico sono soggetti ai seguenti provvedimenti disciplinati una volta accertata l'infrazione:

- Risoluzione dei rapporti contrattuali in essere;
- Impegno a non intraprendere nuovi rapporti con i medesimi soggetti;
- Interruzione cautelativa prima di essere sanzionati al fine di definire le dinamiche del comportamento delittuoso o irregolare dell'interessato ed individuare legami o vantaggi per altri soggetti interni o esterni alla struttura di S. int. S.r.l..

La Direzione
Amministratore unico S.int S.r.l.