

KODIS Srl

Via Enrico Azzi, 1

Paese (TV)

Sistema Disciplinare

Artt. 6 Decreto Legislativo n. 231/01

Date	Author	Version	Description
17/4/2018	SMR	1.0	First release

Kodis S.r.l.

Via Enrico Azzi, 1 · 31038 Paese (Treviso) · Italy

Tel.: +39 0422 43 36 85 · Fax: +39 0422 17 606 95 · info@kodis.com www.kodis.com

P.IVA IT03627130267

Subjected to the direction and coordination of Körber AG n. HRB 58961 of Hamburg commercial register (Federal Republic of Germany)

SOMMARIO

1	PREMESSA	3
2	CRITERI PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI	3
3	SANZIONI	4
3.1	SANZIONI NEI CONFRONTI DI OPERAI, IMPIEGATI E QUADRI	4
3.2	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	5
3.3	SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SOGGETTI APICALI IN GENERE	6
3.3.1	<i>Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto.....</i>	<i>6</i>
3.4	SANZIONI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER	6
3.5	MISURE APPLICABILI AI SENSI DELLA LEGGE N. 179/17 SUL CD. WHISTLEBLOWING	6

1 PREMESSA

La Società ha predisposto il sistema sanzionatorio in appresso descritto.

Esso è deputato a rafforzare l'effettiva applicazione delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello nonché dei protocolli e delle procedure in esso richiamate.

L'applicazione delle sanzioni ivi indicate prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, poiché le regole di condotta imposte dal Codice Etico, dal Modello e dai relativi Protocolli sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dagli illeciti di cui al Decreto.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni, contenute nel Codice Etico, nel Modello e nei relativi Protocolli, lede di per sé sola il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute nella presente Sezione sono portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti o analoga modalità di diffusione.

2 CRITERI PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

L'irrogazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello è decisa dal vertice aziendale, sentito il parere del Responsabile della risorsa oggetto di sanzione e dell'ODV che avrà direttamente accertato l'infrazione o al quale saranno pervenute le comunicazioni di accertamento delle infrazioni.

L'applicazione del provvedimento disciplinare è di competenza della Direzione Amministrativa che ne dà tempestiva informazione all'ODV.

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità, le sanzioni sono concretamente applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento, del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento,
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge e dai contratti vigenti,
- delle mansioni del lavoratore,

- della posizione funzionale e del livello di responsabilità e autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza o l'illecito,
- delle altre particolari circostanze (aggravanti o attenuanti) che accompagnano l'illecito disciplinare,
- del concorso nell'infrazione di più soggetti in accordo tra loro.

3 SANZIONI

3.1 Sanzioni nei confronti di operai, impiegati e quadri

La violazione del Codice Etico, del Modello o dei Protocolli da esso previsti costituisce un illecito disciplinare ed è sanzionata conformemente a quanto stabilito dalla legge e dalla contrattazione collettiva e aziendale.

Nell'applicazione dei provvedimenti disciplinari saranno osservate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dalla normativa sul diritto del lavoro e da eventuali accordi aziendali in materia di provvedimenti disciplinari. In particolare, sarà garantito il rispetto dei seguenti principi:

- Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa,
- La contestazione avviene per iscritto con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione,
- I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa,
- Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari, ai fini della recidiva, decorsi due anni dalla loro applicazione.

I provvedimenti disciplinari adottabili in caso d'inosservanza del Modello sono riportati nella tabella che segue.

SANZIONE	DESCRIZIONE ILLECITO DISCIPLINARE
Rimprovero verbale	Il dipendente viola, a titolo di colpa, in maniera lieve i protocolli o le procedure previste dal presente Modello o adotta, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento lievemente non conforme alle prescrizione dello stesso MOD ovvero effettua una lieve inosservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio, procedure o altri mezzi.
Ammonizione scritta	Il dipendente viola, a titolo di colpa, i protocolli o le procedure previste dal presente MOD o adotta,

	<p>nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOD stesso, ovvero non osserva le disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio, procedure o altri mezzi.</p>
<p>Multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria</p>	<p>Il dipendente viola ripetutamente, a titolo di colpa, i protocolli o le procedure previste dal presente MOD o adotta, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso ovvero viola ripetutamente le disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio, procedure o altri mezzi.</p>
<p>Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni</p>	<p>Il dipendente arreca danno alla Società o espone a pericolo la reputazione o l'integrità dei beni della stessa in conseguenza di violazioni colpose delle procedure previste dal presente Modello ovvero di comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello nell'espletamento di attività nelle aree a rischio ovvero di compimento di atti contrari all'interesse della Società ovvero d'inosservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio, procedure o altri mezzi.</p>
<p>Licenziamento con preavviso</p>	<p>Il dipendente compie atti dolosi non conformi alle prescrizioni del Modello e diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, ravvisandosi in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e ai doveri d'ufficio così grave da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.</p>
<p>Licenziamento disciplinare senza preavviso</p>	<p>Il dipendente compie atti dolosi non conformi alle prescrizioni del MOD tali da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle pene contemplate nel Decreto.</p>

3.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Qualora un Dirigente contravvenga al Modello, allo stesso saranno applicate le sanzioni previste dalla legge, dal relativo contratto individuale e dal CCNL applicabile. Potrà altresì essere disposta la revoca delle procure conferite oppure, quando possibile, l'assegnazione ad altro incarico.

Il Dirigente che risulti non attenersi al presente Modello è sanzionabile per "mancata collaborazione".

Allo stesso non verranno riconosciute eventuali forme di incentivazione economica maturate quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, premi di risultato, *management by objective* (MBO), *stock options*.

3.3 Sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Soggetti Apicali in genere

In caso d'inosservanza del Modello da parte degli Amministratori o dei Soggetti Apicali ai sensi del Decreto, l'ODV informerà l'intero CDA della Società il quale adotterà le iniziative ritenute più opportune potendo, ove del caso, convocare l'Assemblea dei Soci per deliberare la revoca delle deleghe o della carica.

Per i titolari di funzioni di rappresentanza o di direzione, la rimozione dall'incarico avverrà secondo le modalità proprie del rapporto che li lega alla Società.

A prescindere dall'applicazione della misura di tutela è fatta, comunque, salva la possibilità della Società di proporre, nei confronti di tali soggetti, azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

3.3.1 Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto

Nel caso in cui il soggetto in posizione apicale rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato e ponga in essere le violazioni in qualità di soggetto in posizione apicale, potranno applicarsi le sopra menzionate misure di tutela, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

3.4 Sanzioni nei confronti di collaboratori esterni e partner

Qualora collaboratori esterni e/o partner trasgrediscano le disposizioni del Modello, delle procedure e del Codice Etico, la Società potrà chiedere la risoluzione del contratto avvalendosi delle specifiche clausole a tal fine inserite.

La Società potrà inoltre agire per ottenere il risarcimento dei danni patiti.

3.5 Misure applicabili ai sensi della Legge n. 179/17 sul cd. Whistleblowing

Ai sensi e per gli effetti della norma sopra citata, le sanzioni sopra previste si applicano utilizzando i criteri di gradualità citate, anche a chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché a chi effettuerà con dolo o colpa grave segnalazioni che si riveleranno infondate.