



ITALCER S.P.A.

# Codice disciplinare

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/2001



BOTTEGA

## MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/2001 - CODICE DISCIPLINARE

In ossequio a quanto prescritto dall'art. 6 C. 2 lett e) D.Lgs. 231/2001, Italcer s.p.a. ha adottato un codice disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

Lo stesso è stato divulgato a tutti i dipendenti mediante la piattaforma aziendale N&D, ed è altresì consultabile presso le sedi della società.

In estrema sintesi, riporta i seguenti contenuti:

# Indice

<b>1. Scopo, autonomia e principi del Sistema Disciplinare</b> .....	<b>5</b>
1.1 I Principi.....	<b>5</b>
<b>2. Destinatari</b> .....	<b>6</b>
<b>3. Le condotte rilevanti</b> .....	<b>6</b>
<b>4. Apparato sanzionatorio</b> .....	<b>7</b>
4.1 Sanzioni disciplinari nei confronti dei Lavoratori Subordinati con la qualifica di operai, impiegati e quadri.....	<b>7</b>
4.2 Sanzioni disciplinari nei confronti dei Lavoratori Subordinati con la qualifica di Responsabili...8	<b>8</b>
4.3 Sanzioni nei confronti degli Amministratori.....	<b>8</b>
4.4 Sanzioni nei confronti del Collegio Sindacale.....	<b>9</b>
4.5 Sanzioni nei confronti dei consulenti, collaboratori e soggetti terzi.....	<b>9</b>
<b>5 Segnalazioni</b> .....	<b>10</b>
<b>6 Procedura di accertamento</b> .....	<b>10</b>
<b>7 Conclusione dell'istruttoria</b> .....	<b>10</b>
<b>8 Criteri di commisurazione delle sanzioni</b> .....	<b>11</b>
<b>9. Validità</b> .....	<b>11</b>

ITALCER S.P.A.

---

# **Codice disciplinare**

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/2001

# 1

## Scopo, autonomia e principi del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare è parte necessaria e integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "**MOGC**" ovvero "**Modello**").

Infatti, ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche "**Decreto**"), risulta necessario che lo stesso identifichi le sanzioni ed i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Nel caso in cui la condotta da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001, l'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito del relativo procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria.

### 1.1 I Principi

I principi su cui si basa il Sistema Disciplinare di Italcir sono:

- **Legalità**, ovvero conformità al D.Lgs. 231/2001;
- **Complementarietà** rispetto al sistema disciplinare relativo ai rapporti di lavoro;
- **Pubblicità**, a favore degli interessati ed, in misura adeguata, anche ai terzi;
- **Contraddittorio**, ovvero garanzia di instaurazione di una procedura di verifica garantista;
- **Gradualità** delle sanzioni rispetto alle infrazioni commesse;
- **Tipicità**, ovvero identificabilità oggettiva dell'addebito contestato;
- **Tempestività**, ovvero rispetto di ragionevolezza nei tempi di esecuzione delle verifiche;
- **Presunzione di colpa**, ovvero presunzione della natura colposa delle condotte criminose;
- **Efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione**, ovvero capacità di sanzionare anche la mera intenzionalità o progettualità della condotta criminosa.

## 2 Destinatari

Sono tenuti all'osservanza del Modello e del Codice Etico, e sono dunque destinatari del presente Sistema Disciplinare, i soggetti che nell'ambito di Italcner S.p.A. rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa (i c.d. **soggetti apicali**); i dipendenti (**quadri ed impiegati**), ossia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (i c.d. **sottoposti**); il Collegio Sindacale; i collaboratori coordinati e continuativi, ivi compresi quelli a progetto e a programma; i consulenti esterni; i lavoratori autonomi di cui agli artt. 2222 e seguenti del codice civile che collaborino con l'Organizzazione; i Partners commerciali; tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di qualsivoglia prestazione lavorativa ivi compresi le agenzie per il lavoro e gli appaltatori di servizi di cui agli artt. 4, 20 e 29 del decreto legislativo n. 276/2003.

## 3 Le condotte rilevanti

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello, e/o del Codice, tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia degli stessi quali strumenti di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto. Violazioni che verranno prese in considerazione a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un eventuale procedimento amministrativo e/o penale a carico dell'autore della violazione.

È sempre riconosciuto alla Società il diritto di chiedere il risarcimento del danno derivante dalla violazione del Modello medesimo.

# 4

## Apparato sanzionatorio

Data la gravità delle conseguenze per la nostra Organizzazione a seguito di comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore ed è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente. Le suddette violazioni saranno pertanto assoggettate alle sanzioni disciplinari a prescindere dall'eventuale giudizio penale.

Il Sistema Disciplinare richiama le norme del codice civile e le norme pattizie di cui al contratto nazionale collettivo ma in nessun caso potrà considerarsi sostitutivo delle suddette norme.

### 4.1 Sanzioni disciplinari nei confronti dei Lavoratori Subordinati con la qualifica di operai, impiegati e quadri

Le violazioni commesse da operai, impiegati e quadri dipendenti della Società, nonché l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di misure previste dal D. Lgs 231/2001, potranno comportare l'adozione delle seguenti sanzioni disciplinari, nei limiti stabiliti dal contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro:

- a. il rimprovero verbale;
- b. il rimprovero scritto;
- c. la multa;
- d. la sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di nr 10 giorni;
- e. il licenziamento per giustificato motivo;
- f. il licenziamento per giusta causa (art 2119 c.c.);
- g. il licenziamento disciplinare senza preavviso.

### 4.2 Sanzioni disciplinari nei confronti dei Lavoratori Subordinati con la qualifica di Responsabili

Le violazioni commesse dai Responsabili della Società, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società Italcer all'applicazione di misure previste dal D. Lgs 231/2001, comporteranno l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) in caso di non grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello, il Responsabile incorrerà nel rimprovero scritto all'osservanza del Modello, il quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con l'Organizzazione;
- b) in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il Responsabile incorrerà nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- c) laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il Responsabile incorrerà nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Il rapporto che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nell'Organizzazione è da considerarsi di natura fiduciaria. Pertanto, si ritiene che, in tali ultime ipotesi, l'unica sanzione applicabile sia la risoluzione del rapporto. L'irrogazione della suddetta sanzione è giustificabile ogni qualvolta un Responsabile ponga in essere una condotta in violazione alle regole che compongono il Modello tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente. Le misure disciplinari esaminate nel presente paragrafo sono applicate sulla base dei principi di proporzionalità delle sanzioni e nel rispetto del procedimento di accertamento delle sanzioni.

## 4.3 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni ed alle procedure previste o richiamate dal Modello da parte degli Amministratori obbliga l'Organismo di Vigilanza ad informare tempestivamente l'intero Collegio Sindacale e i soci. I soci procederanno agli accertamenti necessari e ad assumere, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni che possono includere la revoca dei poteri in via cautelare nonché la sostituzione.

## 4.4 Sanzioni nei confronti del Collegio Sindacale

La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni ed alle procedure previste o richiamate dal Modello da parte dei sindaci è sanzionata, a seconda della gravità dell'infrazione ed in considerazione della particolare natura del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- (a) la diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- (b) la sospensione dalla carica per un periodo compreso tra un mese e sei mesi;
- (c) la convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di cui all'art. 2400 c.c. (revoca), che deve essere successivamente approvato con decreto dal Tribunale, sentito il sindaco stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate non esclude la facoltà della Società di promuovere, ex art. 2407 comma 3 c.c. l'azione di responsabilità nei confronti dei sindaci.

## 4.5 Sanzioni nei confronti dei consulenti, collaboratori e soggetti terzi

La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni ed alle procedure previste o richiamate dal Modello da parte dei consulenti, collaboratori, tirocinanti e soggetti terzi che intrattengono rapporti con Italcer S.p.A. determina, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

L'Organizzazione si riserva, altresì, la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla Società danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal Decreto stesso) che d'immagine.

# 5

## Segnalazioni

Italcer S.p.A. oltre ad aver provveduto all'applicazione della procedura "*Whistleblowing*" per le segnalazioni in forma anonima, richiede a tutti i destinatari di segnalare tempestivamente al proprio Responsabile qualsiasi condotta illecita rilevante ai sensi del Modello e del Codice Etico, contribuendo così attivamente all'emersione e alla prevenzione di rischi e/o situazioni pregiudizievoli per la Società stessa e, di riflesso, per l'interesse collettivo.

# 6

## Procedura di accertamento

Alla notizia di una violazione corrisponde l'avvio della procedura di accertamento della sua fondatezza da parte dell'Organismo di Vigilanza, nel totale rispetto dei principi di riservatezza e imparzialità e con il coinvolgimento, qualora necessario, delle competenti autorità aziendali al fine di effettuare ogni attività ritenuta opportuna.

# 7

## Conclusione dell'istruttoria

L'istruttoria deve completarsi entro 60 giorni dalla ricezione della segnalazione e/o della notizia.

Qualora la vicenda fosse particolarmente complessa ed i tempi non fossero sufficienti, l'Organismo di Vigilanza può richiedere per iscritto al CDA di usufruire di ulteriori 60 giorni per completare l'istruttoria. Nel caso di infondatezza della segnalazione/notizia si procederà all'archiviazione della stessa e all'avvio di un procedimento disciplinare per gli autori di segnalazioni meramente diffamatorie effettuate con dolo e colpa grave.



# 8

## Criteri di commisurazione delle sanzioni

La gravità dell'infrazione sarà valutata dall'OdV, coadiuvato da CDA, sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento soggettivo;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per l'Organizzazione e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della stessa Organizzazione;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

# 9

## Validità

Il presente Sistema Disciplinare entra in vigore dalla data di adozione del MOGC con delibera del Consiglio di Amministrazione ed ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione che possa emergere dalle attività di Riesame annuale. Qualunque sua variazione e/o integrazione non sostanziale potrà essere approvata dal CDA.

ITAL  CER

FOLLOW US



[WWW.GRUPPOITALCER.IT](http://WWW.GRUPPOITALCER.IT)