

## ALLEGATO D

### Sistema disciplinare Vandemoortele Italia S.p.A.

<b>Società</b>	Vandemoortele Italia S.p.A., con sede legale in via Fiorenzo Semini 12 Genova
----------------	--

24 09 2018	Adozione
------------	----------

## INDICE

1. Principi generali	Pag. 03
2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti	Pag. 04
2.1 Personale dirigente in posizione non dirigenziale	Pag. 04
2.2 Dirigenti	Pag. 05
3. Misure nei confronti degli Amministratori	Pag. 06
4. Misure nei confronti del Collegio Sindacale e/o della Società di Revisione	Pag. 07
5. Misure nei confronti dei Soggetti Terzi	Pag. 08
6. Misure nei casi di violazione delle prescrizioni a tutela del segnalante (whistleblowing)	Pag. 09

## **1. Principi generali**

La violazione delle prescrizioni del Modello e dei documenti ivi richiamati può compromettere, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere tra la Società e i dipendenti e/o i Soggetti Terzi.

L'art. 6, comma 2, lettera e), del D. Lgs. n. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione e gestione debbano *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

Tale sistema disciplinare si applica – nei limiti rilevanti ai fini del Decreto – nei confronti di tutti coloro che siano legati da un rapporto contrattuale di qualunque natura con la Società, e in particolar modo nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei componenti degli eventuali organi di vigilanza o di controllo, dei dipendenti e dei collaboratori e terzi che operino per conto della Società.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza con il supporto delle competenti funzioni aziendali, anche con riferimento alla divulgazione del codice disciplinare e alla adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute. Di conseguenza, viene qui di seguito riportata la regolamentazione del sistema disciplinare e delle misure che trovano applicazione in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta stabilite dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello possano determinare.

Le sanzioni eventualmente irrogate dovranno, comunque, sempre essere adottate nel rispetto del principio di proporzionalità delle sanzioni.

Poiché ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto opportuno individuare – alla stregua delle previsioni di cui all'art. 133 c.p. – taluni parametri che possano oggettivamente guidare l'applicazione della sanzione – nel rispetto del predetto principio di proporzionalità – in caso di violazione del Modello.

Nella valutazione della sanzione da applicare dovranno essere considerati i seguenti parametri:

- esistenza e rilevanza – anche all'esterno – delle conseguenze negative derivanti alla Società dalla violazione del Modello;
- intenzionalità del comportamento e grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione;
- gravità del danno o del pericolo cagionato alla Società;
- pluralità delle violazioni e ripetizione delle stesse da parte di chi è già stato sanzionato;
- tipologia del rapporto instaurato con il soggetto che pone in essere la violazione (rapporto di collaborazione, rapporto di consulenza, rapporto organico, lavoro subordinato di tipo impiegatizio, lavoro subordinato di tipo dirigenziale, ecc.);
- mansioni lavorative e/o posizione funzionale di colui che viola il Modello;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Di conseguenza, viene qui descritta la regolamentazione del sistema disciplinare e delle misure che trovano applicazione in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta stabilite dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello e dei documenti ivi richiamati possano determinare.

## **2. Sanzioni per i Lavoratori Dipendenti**

### **2.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme del Modello e delle previsioni del Codice Etico per quanto applicabili, sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970 (d'ora innanzi, per brevità, "Statuto dei lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

La violazione da parte del personale dipendente delle norme del Modello e delle previsioni del Codice Etico di riferimento, secondo la gravità della violazione stessa, ai seguenti provvedimenti, che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

I provvedimenti disciplinari che potranno trovare applicazione per i dipendenti:

- 1) a cui si applica il contratto collettivo alimentare - industria sono i seguenti:
  - a) ammonizione verbale per mancanze lievi;
  - b) ammonizione per iscritto nei casi di maggiore gravità o di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
  - c) multa fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale;
  - d) sospensione dal lavoro per un massimo di 3 giorni nei casi di maggiore gravità o di recidiva;
  - e) licenziamento disciplinare senza preavviso.
- 2) a cui si applica il contratto collettivo del commercio sono i seguenti:
  - a) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
  - b) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
  - c) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 193;
  - d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
  - e) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

**1.** Secondo il principio di proporzionalità, incorre nei provvedimenti previsti, a seconda del contratto collettivo applicato, ai punti 1 e 2 lett, a) o b), **il lavoratore che:**

- a) non si attenga alle prescrizioni del Modello (tra cui, a mero titolo esemplificativo, obbligo di informazione, comunicazione e segnalazione all'OdV, obbligo di compilazione delle dichiarazioni periodiche prescritte al fine di monitorare l'effettività del Modello, obbligo di svolgere le verifiche prescritte) nonché alle previsioni del Codice Etico per quanto applicabili;
- b) adottati, nell'espletamento di attività nelle "aree di attività a rischio", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, nonché alle previsioni del Codice Etico per quanto applicabili.

L'Ammonizione Verbale verrà applicata per le mancanze di minor rilievo, l'Ammonizione Scritta per i casi di maggiore gravità o di recidiva di infrazioni già punite col l'Ammonizione Verbale.

**2.** Secondo il principio di proporzionalità, incorre nel provvedimento previsto a seconda del contratto collettivo applicato, ai punti 1 e 2 lett, c) o, nei casi di maggiore gravità o di recidiva, nel provvedimento previsto alla lettera d), il lavoratore che:

- a) non si attenga alle procedure interne previste dal Modello, nonché alle previsioni del Codice Etico applicabili o adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, una condotta non conforme alle prescrizioni contenute nei suddetti documenti e tale suo comportamento, pur essendo di maggior gravità e rilievo rispetto a quanto previsto nel precedente punto 1) del presente paragrafo, non sia così grave da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso previsto dal successivo punto 3);
- b) adottati, nell'espletamento di attività nelle "aree di attività a rischio", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico applicabili, che risulti anch'esso di maggior gravità e rilievo rispetto a quanto previsto nel precedente punto 1) del presente paragrafo, pur non essendo così grave da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso previsto dal successivo punto 3).

La Multa verrà applicata per le mancanze che, nel contesto generale di valutazione descritto al presente punto 2), lettere a) e b), appaiano di minore gravità, mentre la Sospensione verrà applicata per le mancanze che, nel medesimo contesto, appaiano più gravi o in caso di recidiva.

**3. Incorre, nel provvedimento di LICENZIAMENTO DISCIPLINARE SENZA PREAVVISO il lavoratore che:**

- c) non si attenga alle prescrizioni del Modello, nonché alle previsioni del Codice Etico applicabili, adottando nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute in tali documenti e adottando un comportamento diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001 o che ne determini la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto stesso.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri conferiti al management della Società, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze.

## 2.2 Dirigenti

In caso di:

- (a) violazione, da parte dei dirigenti, delle norme del Modello, delle previsioni del Codice Etico di riferimento; o i presidi formalizzati che, di volta in volta, verranno implementati dalla Società, a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni, che verranno opportunamente comunicati;
- (b) adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati;

si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure disciplinari ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti di riferimento.

### **3 Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del Modello da parte di uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Consiglio di Amministrazione, e il Collegio Sindacale, i quali, con l'esclusione dell'Amministratore interessato, provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Le eventuali sanzioni applicabili agli amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;
- sospensione del compenso;
- revoca dall'incarico per giusta causa da parte dell'Assemblea.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale dell'azienda, delle norme di legge, del Modello e del Codice Etico.

La vigilanza da parte degli amministratori sull'attività dei soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello, mediante le attività dell'Organismo di Vigilanza e delle altre strutture operative aziendali incaricate delle attività di controllo, nonché di tutte le informative periodiche e occasionali fornite agli amministratori dai predetti soggetti.

Nel caso in cui le condotte sanzionabili ai sensi e per gli effetti del presente Modello siano state poste in essere da parte della maggioranza dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione provvederà a convocare l'assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti e in caso di mancata convocazione, vi provvederà il Collegio Sindacale.

L'amministratore e/o gli amministratori, ai quali viene contestata la violazione delle disposizioni del Modello ha diritto di presentare tempestivamente le proprie difese prima che vengano presi i provvedimenti di cui sopra.

## **4 Misure nei confronti del Collegio Sindacale e/o della Società di Revisione**

In caso di concorso nella violazione del Modello da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale, o di uno o più componenti della Società di Revisione, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione che provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, fra cui anche la convocazione dell'Assemblea ove ritenuto necessario, per gli opportuni provvedimenti. Si richiamano in proposito le norme applicabili del Codice Civile ed in particolare l'articolo 2400, 2° comma, c.c.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, non ottemperando ai loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico, i componenti del Collegio Sindacale o i componenti della Società di Revisione abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto.

## **5 Misure nei confronti dei Soggetti Terzi**

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Terzi (partners commerciali e finanziari, consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, anche occasionali, i tirocinanti, gli stagisti, gli agenti, i clienti ed i fornitori, e, in generale, chiunque abbia rapporti professionali o contrattuali con la Società) in contrasto con i principi e le linee di condotta indicate nel Modello, nonché con le previsioni del Codice Etico applicabili fa sorgere in capo alla Società, secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali, il diritto di risolvere immediatamente il rapporto in essere con i Soggetti Terzi e di richiedere, qualora ne ricorrano i presupposti, il risarcimento dei danni subiti.



## **6 Misure nei casi di violazione delle prescrizioni a tutela del segnalante (whistleblowing)**

In ragione di quanto previsto al comma 2 bis, dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/01, nell'ipotesi in cui siano violate le misure a tutela del segnalante previste al paragrafo 6.4.4 del Modello e/o nel caso in cui siano effettuate segnalazioni, con dolo o colpa grave, infondate da parte:

- 1) del personale dipendente in posizione non dirigenziale: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 2.1;
- 2) dei Dirigenti: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 2.2;
- 3) degli Amministratori: si applicheranno le previsioni previste dal paragrafo 3;
- 4) del Collegio Sindacale: si applicheranno le previsioni previste dal paragrafo 4;
- 5) dei Soggetti Terzi: si applicheranno i rimedi contrattuali previsti al paragrafo 5;
- 6) dei componenti dell'Organismo di Vigilanza: si applicheranno le misure previste al paragrafo 6.1.