

CODICE DISCIPLINARE

relativo al CODICE ETICO del modello di organizzazione, gestione e controllo

I. INTRODUZIONE

Art. 1 - Decreto Legislativo nr. 231/2001

Il D. Lgs. nr. 231/2001 (di seguito, per brevità, “Decreto”) ha introdotto nell’ordinamento il principio della responsabilità amministrativa degli enti per i reati commessi nel loro interesse ed a loro vantaggio dai soggetti indicati nell’art. 5 del Decreto medesimo (soggetti “apicali” e soggetti in “posizione subordinata”).

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono che gli enti siano esonerati dalla responsabilità amministrativa, qualora abbiano adottato un modello organizzativo, di gestione e controllo correlato con un Codice Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello e nel codice etico.

La definizione di misure disciplinari, applicabile in caso di violazioni delle regole previste dal modello, risulta, pertanto, essenziale al fine di rendere efficiente l’azione di vigilanza dell’Organo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l’effettività del modello stesso.

Art. 2 - Codice disciplinare LANDI SpA

La società LANDI SpA ha adottato il presente Codice Disciplinare, idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del modello.

Il presente Codice Disciplinare si inquadra nell’ambito dei più generali obblighi -previsti dagli artt. 2103, 2106 e 2118 c.c.- di diligenza ed obbedienza del lavoratore nonché nei poteri del Datore di Lavoro di predisporre ed attuare appositi strumenti di tipo disciplinare. Il Codice Disciplinare opera nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, ove applicabili, le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e quelle previste nella contrattazione collettiva nazionale ed aziendale di riferimento, avendo lo stesso Sistema//Codice natura interna all’azienda ed aggiuntivo rispetto alle norme di legge vigenti.

Oggetto di sanzione sono sia le violazioni del modello commesse dai soggetti posti in posizione “apicale” (in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, d’amministrazione e/o di direzione della società dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari anche solo di fatto, di gestione e/o controllo della società) sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti ad altrui direzione o vigilanza ovvero operanti in nome e per conto della società LANDI SpA.

L’applicazione del Codice Disciplinare presuppone la semplice violazione delle regole del modello o del Codice Etico; pertanto essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall’esito del procedimento penale eventualmente avviato dall’autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato.

Il concetto di Codice Disciplinare fa ritenere che si deve procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità e/o gravità che le condotte possono presentare rispetto alla commissione di reati.

La società LANDI SpA ha creato un Codice Disciplinare che sanziona le infrazioni al modello dalla più grave alla più lieve, mediante un codice di graduazione della sanzione e che rispetti il principio di proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Il Modello Organizzativo di Gestione adottato dalla LANDI SpA ai sensi del D. Lgs. 231/2001 costituisce parte integrante della normativa aziendale. Le violazioni alle singole regole di condotta, contenute nel modello stesso e delle correlate procedure della LANDI SpA nonché del Codice Etico, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed illecito disciplinare.

Infine per tutto quanto non previsto nel Codice Disciplinare troveranno applicazione le norme di legge, le previsioni della contrattazione, inclusa quella collettiva.

Il codice disciplinare viene costantemente monitorato dall’Organo di Vigilanza, dalla Direzione Generale, ognuno per quanto di propria competenza.

Art. 3 – Diffusione del Codice Disciplinare

La società LANDI SpA si impegna ad assicurare:

- ✓ la massima diffusione del presente codice
- ✓ la predisposizione di strumenti conoscitivi, esplicativi, di informazione e sensibilizzazione con riferimento ai contenuti del codice
- ✓ il costante aggiornamento del codice in relazione all'evoluzione, alle modifiche dell'attività della LANDI SpA, ad eventuali mutamenti nella sua struttura organizzativa o gestionale.

Nel rapporto contrattuale LANDI SpA si impegna a richiedere ai terzi contraenti il rispetto delle disposizioni di cui al modello di sintesi, al codice etico, a tal fine specificando espressamente in ciascun contratto la presa visione.

Nell'ambito del rapporto con i terzi la LANDI SpA è tenuta a:

- ✓ informare tempestivamente ed adeguatamente i destinatari circa gli impegni e gli obblighi previsti nel modello, nel codice etico ed a richiederne l'osservanza
- ✓ a non instaurare, né a proseguire, rapporti contrattuali con chiunque rifiuti espressamente di rispettare, o, comunque, non ossevii le disposizioni di cui al modello o codice etico

II. SOGGETTI DESTINATARI

Art. 4 - Gli amministratori, i delegati, i sindaci e gli altri soggetti in posizione "apicale"

Ai sensi dell'art. 5, lett. a) del Decreto la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, innanzitutto da persone *"che 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 società.

Le norme ed i principi contenuti nel modello e nel codice devono essere rispettate, in primo luogo, dai soggetti che rivestono all'interno della LANDI SpA una posizione apicale (vanno ricompresi nel novero dei soggetti in posizione apicale Presidente del CdA, CdA e sindaci).

In particolare, sono passibili delle sanzioni previste dal sistema disciplinare i membri del CdA e del collegio sindacale nonché delegati.

Art. 5 - Dipendenti

A norma dell'articolo 5, lett. b), del Decreto la LANDI SpA è responsabile anche qualora vengano commessi reati nel suo interesse o a suo vantaggio da *"persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lett. a)"* ossia di uno dei soggetti di al precedente art. 4.

Assume rilevanza la posizione di tutti i dipendenti della LANDI SpA indipendentemente dal tipo di contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (ad es. quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, etc. etc.).

Nell'ambito di tale categoria, rientrano anche i dipendenti cui sono assegnati, o svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Art. 6 - Altri soggetti

Il presente sistema disciplinare ha inoltre la funzione di sanzionare le violazioni del modello e del codice etico commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta di tutti i soggetti che sono tenuti al rispetto del modello e del codice etico in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura ed all'organizzazione della LANDI SpA.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- ✓ tutti coloro che intrattengono con LANDI SpA un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori interinali etc. etc.)
- ✓ i soggetti cui sono assegnati o che comunque svolgono funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro
- ✓ i procuratori, i collaboratori a qualsiasi titolo che agiscono in nome e per conto della LANDI SpA
- ✓ i contraenti ed i partners

III. CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente codice disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili) costituiscono violazione del modello organizzativo di gestione e controllo tutte le condotte, commissive od omissive (anche colpose) che siano idonee a ledere l'efficacia del modello quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del decreto.

IV. GRADUAZIONE DELLE VIOLAZIONI AL MODELLO

Al fine di individuare le sanzioni applicabili appare opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- ✓ violazione del modello nel caso in cui il mancato rispetto delle prescrizioni previste nello stesso integri il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel decreto, nell'ambito delle attività specificatamente individuate all'interno del modello (parte speciale);
- ✓ mancato rispetto del modello, qualora la violazione delle prescrizioni previste nello stesso sia stata compiuta con la finalità di commettere uno dei reati previsti nel decreto;
- ✓ violazione degli obblighi, dei doveri e delle regole di condotta individuate nel Codice Etico, adottato con delibera del CdA prot. XXXXX del XXXXXX

Si ritiene opportuno, attesa l'introduzione da parte dell'art. 300 del testo unico in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, dell'art. 25 septies, D. Lgs. nr. 231/2001, che estende la responsabilità della società anche ai casi di reati colposi (omicidio, ovvero lesioni gravi o gravissime) commesse in materia di salute e sicurezza sul lavoro, graduare secondo un ordine crescente di gravità le possibili violazioni:

- ✓ mancato rispetto del modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione;
- ✓ mancato rispetto del modello, nel caso in cui l'infrazione comporti una lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore della violazione;
- ✓ mancato rispetto del modello, nel caso in cui l'infrazione cagioni una lesione, qualificabile come "*grave*" ex articolo 583, c.p., all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione;
- ✓ mancato rispetto del modello, nel caso in cui l'infrazione cagioni una lesione, qualificabile come "*gravissima*" ex articolo 583, c.p., all'integrità fisica ovvero la morte di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione

V. SANZIONI

L'individuazione e l'erogazione delle sanzioni deve tenere conto dei principi di proporzionalità ed adeguatezza delle stesse rispetto alla violazione contestata.

In particolare, la sanzione dovrà essere opportunamente graduata sulla base dei seguenti elementi:

- ✓ tipologia della violazione compiuta;
- ✓ rilevanza obblighi violati ed entità del danno o del grado di pericolo arrecato alla società, agli utenti o a terzi dal disservizio determinatosi come conseguenza dell'infrazione;
- ✓ la circostanza nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- ✓ la presenza e la intensità dell'elemento intenzionale;
- ✓ il grado di negligenza, imprudenza, imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione devono essere considerati i seguenti elementi:

- ✓ eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, si applicherà la sanzione per la sanzione più grave;
- ✓ eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- ✓ recidiva del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni di seguito riportate non pregiudica in ogni caso il diritto della LANDI SpA ad agire nei confronti del soggetto responsabile, al fine di conseguire il risarcimento di tutti i danni patiti per causa o per effetto della condotta accertata.

VI. SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI, SINDACI, DELEGATI/PROCURATORI, ODV

Qualora sia accertata la commissione di una violazione del modello, ovvero delle regole di condotta individuate nel codice etico da parte di un Amministratore (presidente, amministratore delegato, soci consiglieri), di un sindaco, di un delegato potrà essere applicata la sanzione della sospensione della carica o, nei casi più gravi, della revoca della carica stessa.

Qualora le violazioni del modello ovvero del codice etico siano poste in essere dall'organismo di vigilanza sarà compito del consiglio di amministrazione avviare la procedura sanzionatoria: l'ODV trasmette apposita relazione al consiglio di amministrazione e al collegio sindacale, i quali assumo le opportune sanzioni, in applicazione di quanto previsto nel presente codice disciplinare, nel rispetto delle regole di funzionamento dell'ODV e dei criteri di durata in carica previsti nel modello.

VII. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni del modello ovvero l'infrazione di una delle regole di condotta del codice etico da parte di un soggetto qualificabile come dipendente saranno applicate le sanzioni contenute nel CCNL METALMECCANICO PMI, capitolo decimo - Norme disciplinari e risoluzione del rapporto di Lavoro, articolo 69 "Provvedimenti disciplinari" che si riporta per completezza.

CCNL Metalmeccanico PMI, art. 69 - provvedimenti disciplinari:

Le inosservanze del lavoratore ai doveri di cui all'art. 64 possono dar luogo, a seconda della loro gravità, all'adozione dei seguenti provvedimenti:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;

- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale (stipendio base e contingenza);
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;
- e) licenziamento.

Si precisa di seguito il carattere dei provvedimenti disciplinari e la entità degli stessi:

a) Rimprovero verbale: nel caso di infrazioni di lieve entità, il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente e tale diffida ha rilevanza di richiamo verbale.

b) Rimprovero scritto: il rimprovero scritto è provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Il lavoratore che è già incorso in tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, se ulteriormente recidivo, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad 1 giorno.

c) Multa: vi si incorre per

- 1) inosservanza dell'orario di lavoro;
- 2) assenza non giustificata non superiore ad 1 giorno - per tale caso la multa potrà variare dal 5 al 15% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricadono i casi previsti dai successivi commi d) e e);
- 4) irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni di natura involontaria, mancanza di diligenza nei propri compiti, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano arrecato danno;
- 5) mancata comunicazione della variazione di domicilio;
- 6) irregolarità ed inosservanza analoghe a quelle sopra descritte.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle Istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS. Eccezione fatta per il punto 5, la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti, dà facoltà alla azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 3 giorni.

d) Sospensione: vi si incorre per

- 1) inosservanza ripetuta per oltre due volte dell'orario di lavoro;
- 2) assenza arbitraria di durata superiore ad 1 giorno e non superiore a 4;
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- 4) presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza;
- 5) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto al punto 3 del comma e);
- 6) esecuzione entro l'azienda di lavori per proprio conto, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda;
- 7) insubordinazione verso i superiori;
- 8) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- 9) mancanze di analoga gravità.

La recidiva per due volte in provvedimenti di sospensione non prescritti, può far incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo.

e) Licenziamento: vi si incorre in genere per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, ed in particolare per

- 1) assenze ingiustificate prolungate oltre i 4 giorni consecutivi;
- 2) assenze ingiustificate ripetute 4 volte in un anno del giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- 3) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo, o da parte di altro personale nel caso in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti o comunque che implicino gli stessi pregiudizi;
- 4) inosservanza delle norme mediche per malattia;
- 5) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- 6) danneggiamento colposo o volontario al materiale dello stabilimento e al materiale di lavorazione;
- 7) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità od alla sicurezza degli impianti;
- 8) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- 9) alterchi con vie di fatto, ingiurie, disordini, risse o violenze sia al di fuori che all'interno dei reparti di lavorazione o degli uffici;
- 10) furto nell'azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- 11) trafugamento di schizzi o disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti o documenti dello stabilimento che determinano una violazione dei segreti;
- 12) esecuzione di lavori nell'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- 13) mananze di gravità analoga a quelle sopra descritte.

Il caso di licenziamento, ai sensi del presente articolo, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, eccezion fatta per quanto previsto al punto 8 della lett. e), ma comporta il riconoscimento a favore del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

Procedura di contestazione

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni lavorativi.

La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza della infrazione e delle relative circostanze.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

L'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere comminato al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. Inoltre dovranno essere specificati i motivi del provvedimento. Trascorsi gli anzidetti periodi previsti al 2° e 5° comma della "Procedura di contestazione" senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore s'intendono accolte.

Fermo restando l'espletamento della procedura di contestazione di cui sopra, il rapporto di lavoro, nei casi che comportino il licenziamento senza preavviso per giusta causa, potrà essere sospeso cautelativamente con effetto immediato.

Per i provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento, il lavoratore che ritenga ingiustificato un provvedimento adottato nei suoi confronti, potrà promuovere un tentativo di conciliazione entro due giorni lavorativi dal ricevimento della comunicazione del provvedimento tramite l'Organizzazione sindacale alla quale è iscritto o conferisca mandato.

In tal caso, entro i tre giorni lavorativi successivi, si darà luogo ad un incontro a livello sindacale per esaminare congiuntamente i motivi e gli elementi di fatto che sono alla base del provvedimento e le ragioni che hanno indotto l'azienda a non accogliere le eventuali giustificazioni del lavoratore.

Il ricorso alla presente procedura sospende l'applicazione del provvedimento.

Qualora, entro i 10 giorni lavorativi successivi alla richiesta della Organizzazione sindacale, le parti non abbiano raggiunto un accordo, il provvedimento disciplinare diverrà operativo.

E' fatta comunque salva la facoltà del ricorso per vie legali.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari trascorsi due anni dalla loro applicazione.

Chiarimento a verbale

Per inosservanza delle norme mediche di malattia di cui al punto 4 della lett. e), "Licenziamento", le parti hanno inteso unicamente la inosservanza da parte del lavoratore alle prescrizioni mediche riguardanti il riposo e l'obbligo per il lavoratore di rimanere nel proprio domicilio.

Le predette sanzioni vengono adottate nel rispetto delle procedure previste dalla contrattazione e dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative applicabili.

In particolare:

- a. **Rimprovero verbale** - il dipendente che commette violazioni delle procedure interne previste dal modello (ad es. non osserva le procedure prescritte, omette di svolgere controlli, etc. etc.) o adotti una condotta, nelle attività delle aree a rischio reato, non conforme alle prescrizioni del modello o violi le regole di condotta individuate nel codice etico, per infrazioni di lieve entità;
- b. **Rimprovero scritto, multa o sospensione dal servizio e dalla retribuzione** - il dipendente che commette infrazioni di non lieve entità delle procedure interne previste dal modello (ad es. non osservi le procedure prescritte, omette di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, omette di svolgere controlli etc. etc.) ed in particolare ponga in essere le seguenti violazioni previste dal punto IV:
 - ✓ violazione del modello nel caso in cui il mancato rispetto delle prescrizioni previste nello stesso integri il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel decreto, nell'ambito delle attività specificatamente individuate all'interno del modello (parte speciale);
 - ✓ mancato rispetto del modello, qualora la violazione delle prescrizioni previste nello stesso sia stata compiuta con la finalità di commettere uno dei reati previsti nel decreto;
 - ✓ violazione degli obblighi, dei doveri e delle regole di condotta individuate nel Codice Etico, adottato con delibera del CdA prot. XXXXX del XXXXXX
 - ✓ mancato rispetto del modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione;
 - ✓ mancato rispetto del modello, nel caso in cui l'infrazione comporti una lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore della violazione.

L'entità della sanzione deve essere graduata in relazione ai seguenti criteri generali:

- ✓ intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza, imperizia;
 - ✓ rilevanza della violazione commessa
 - ✓ concorso di più lavoratori in accordo tra loro
 - ✓ recidiva delle violazioni sopra descritte, già sanzionate nel biennio di riferimento.
- c. **Licenziamento con preavviso** - al dipendente che pone in essere le violazioni di cui al punto IV, nello specifico:
- ✓ violazione degli obblighi, dei doveri e delle regole di condotta individuate nel Codice Etico, adottato con delibera del CdA prot. XXXXX del XXXXXX
 - ✓ mancato rispetto del modello, qualora la violazione delle prescrizioni previste nello stesso sia stata compiuta con la finalità di commettere uno dei reati previsti nel decreto;
 - ✓ mancato rispetto del modello, nel caso in cui l'infrazione cagioni una lesione, qualificabile come "grave" ex articolo 583, c.p., all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione;

Ovvero violazioni del modello e del codice etico di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con la società.

Detta sanzione viene comminata anche al dipendente che sia recidivo, per almeno 3 volte in un anno, nel compimento delle violazioni di cui al punto "b".

- d. **Licenziamento senza preavviso** - al dipendente che pone in essere le violazioni di cui al punto IV, nello specifico:
- ✓ mancato rispetto del modello, nel caso in cui l'infrazione cagioni una lesione, qualificabile come "gravissima" ex articolo 583, c.p. , all'integrità fisica ovvero la morte di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione
 - ✓ mancato rispetto del modello, qualora la violazione delle prescrizioni previste nello stesso sia stata compiuta con la finalità di commettere uno dei reati previsti nel decreto.

Le violazioni delle prescrizioni del modello e delle regole del codice etico devono essere di tale gravità da compromettere irreparabilmente il rapporto fiduciario con la società e tali da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, dei rapporti di lavoro.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da comportare il licenziamento, il dipendente potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione di lavoro fino al momento della comminazione della sanzione al fine anche di espletare accertamenti sui fatti addebitati.

VIII. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni individuate nel punto IV del presente codice da parte di uno dei soggetti di cui all'art. 6, punto II, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- ✓ diffida scritta al puntuale rispetto del modello
- ✓ applicazione di una penale, convenzionalmente prevista fino al XXX del corrispettivo pattuito a favore del terzo
- ✓ risoluzione del rapporto con la LANDI SpA

In caso di violazione di una o più regole procedurali o di condotta previste nel modello o del codice etico verranno applicate le predette sanzioni a seconda della gravità della violazione:

- ✓ se la violazione si configura come notevole inadempimento verrà applicata la sanzione della penale convenzionale o della risoluzione del rapporto;
- ✓ se la violazione è talmente grave da ledere irreparabilmente il rapporto fiduciario con la LANDI SpA, verrà applicata la sanzione della risoluzione del rapporto.

Nel caso in cui le violazioni di cui sopra siano commesse da lavoratori somministrati o nell'ambito di contratto di appalto di opere, di servizi, di forniture, le sanzioni verranno applicate all'esito di accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i terzi destinatari la LANDI SpA inserire nelle lettere di incarico, nei contratti, negli accordi di partnership specifiche clausole contrattuali che prevedono non solo l'obbligo di uniformarsi alle procedure e regole individuate nel modello e nel codice etico e la conseguente applicabilità delle sanzioni previste nel presente codice in caso di violazione, ma anche l'eventuale richiesta di risarcimento danni derivati alla LANDI SpA dall'applicazione, da parte del Giudice, delle misure previste nel decreto.

IX. PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni viene di seguito delineato indicando per ognuna:

- ✓ Fase della contestazione della violazione all'interessato
- ✓ Fase della determinazione e della successiva erogazione della sanzione

Detto procedimento deve essere concluso entro e non oltre 180 dalla comunicazione da parte dell'ODV che segnala l'avvenuta violazione al modello.

Più precisamente ogni qual volta l'ODV riceva una segnalazione (anche anonima), ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo della violazione di una delle prescrizioni, delle procedure o delle regole di condotta individuate dal modello o dal codice etico, ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e controllo l'ODV, qualora si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del modello o del codice etico, segnala detta violazione agli Organi Competenti della LANDI SpA.

A. Amministratori, sindaci, delegati-procuratori

Amministratori: qualora l'ODV riscontri la violazione del modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di amministratore, delegato e/o procuratore o sindaco, trasmette al consiglio di amministrazione ed al collegio sindacale una relazione contenente:

- ✓ Descrizione della condotta contestata
- ✓ Indicazione delle procedure del modello o delle regole del codice etico che risultano essere state violate
- ✓ Le generalità del responsabile della violazione, ruolo e mansione
- ✓ Eventuali documenti comprovanti la violazione ed altri elementi di riscontro
- ✓ Proposta di sanzione da applicare in caso concreto

Entro 20 giorni dall'acquisizione della relazione dell'ODV il CdA convoca una seduta da tenersi entro e non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione stessa.

Di detta convocazione è data comunicazione al soggetto asseritamente autore della violazione.

La convocazione deve essere effettuata per iscritto e deve contenere l'indicazione della condotta contestata, oggetto di violazione del modello o del codice, nonché eventuali elementi probatori

in possesso del CdA; inoltre dovrà indicare la data della seduta con l'avviso all'interessato di formulare memorie difensive sia scritte che verbali.

La convocazione deve essere sottoscritta dal presidente e da un consigliere qualora la violazione riguardi un appartenente al Consiglio di Amministrazione.

La convocazione deve essere sottoscritta da due consiglieri qualora la violazione riguardi il Presidente.

In occasione della seduta viene disposta l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali memorie difensive e l'espletamento di eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Alla seduta deve partecipare l'ODV.

Il CdA, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina se la condotta adottata dal soggetto abbia integrato una violazione del modello o del codice etico, nonché stabilisce la sanzione.

Diversamente, qualora il CdA non concorda con la relazione dell'ODV deve adottare una delibera che motivi in modo congruo ed esauriente la mancata sanzione nei confronti del soggetto segnalato dall'ODV.

La delibera viene comunicata per iscritto entro 10 giorni all'interessato nonché all'ODV.

Sindaci, procuratori e delegati: medesima procedura relativa agli amministratori.

La contestazione nei confronti di dette cariche verrà sottoscritta sempre da il presidente ed un consigliere estraneo alla violazione.

B. Dipendenti

Qualora l'ODV riscontri una violazione del modello o del codice etico nei confronti di un dipendente, la procedura di accertamento dell'illecito, quanto al procedimento di contestazione ed a quella di eventuale irrogazione della sanzione è espletata nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e del CCNL Metalmeccanico PMI.

In particolare l'ODV trasmette al Presidente una relazione contenente:

- ✓ Descrizione della condotta contestata
- ✓ Indicazione delle procedure del modello o delle regole del codice etico che risultano essere state violate
- ✓ Le generalità del responsabile della violazione, ruolo e mansione
- ✓ Eventuali documenti comprovanti la violazione ed altri elementi di riscontro
- ✓ Proposta di sanzione da applicare in caso concreto

C. Terzi destinatari (altri soggetti)

qualora l'ODV riscontri la violazione del modello da parte di un soggetto terzo destinatario, trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale e al soggetto incaricato della gestione del rapporto contrattuale in una relazione contenente:

- ✓ Descrizione della condotta contestata
- ✓ Indicazione delle procedure del modello o delle regole del codice etico che risultano essere state violate
- ✓ Le generalità del responsabile della violazione, ruolo e mansione
- ✓ Eventuali documenti comprovanti la violazione ed altri elementi di riscontro
- ✓ Proposta di sanzione da applicare in caso concreto

Entro 20 giorni dall'acquisizione della relazione dell'ODV il CdA, sentito l'ODV ed il Collegio Sindacale nonché il soggetto preposto alla gestione del rapporto contrattuale, invia una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta contestata e

delle prescrizioni del modello o delle regole del codice etico oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto ed applicabile, dando al terzo destinatario un termine non superiore a 10 giorni per la formulazione della eventuale contro deduzione.

Il CdA entro i successivi 10 giorni adotta il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione comunicandolo per iscritto all'interessato ed al soggetto preposto alla gestione del rapporto contrattuale, il quale provvede all'applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge.