

SOMMARIO

1. Premessa
2. Violazioni
3. Soggetti destinatari
4. Misure disciplinari nei confronti dei lavoratori dipendenti
5. Misure disciplinari nei confronti dei dirigenti
6. Misure disciplinari nei confronti degli amministratori e dei membri del Collegio Sindacale
7. Misure disciplinari nei confronti dei collaboratori esterni, dei fornitori e partners
8. Modifiche ed aggiornamento periodico
9. Diffusione del Sistema Sanzionatorio
10. Entrata in vigore

KOSME Srl

La nostra Mission:

KOSME opera a 360° nella progettazione e realizzazione di linee complete per Packaging & Beverage con soluzioni personalizzate e secondo una precisa filosofia: alte prestazioni, elevata affidabilità e semplicità d'uso.

Il codice etico ed il sistema sanzionatorio:

KOSME nello svolgimento della sua attività si impegna ad operare nel rispetto dei principi e delle regole contenute in uno specifico codice etico, oltre che in conformità a quanto stabilito nel modello di organizzazione e gestione ex. D.lgs 231/01.

Entrambi sono da ritenersi validi e vincolanti per tutti i dipendenti, collaboratori, dirigenti e componenti di organi collegiali, nonché per tutti coloro che forniscono a qualsiasi titolo beni o servizi funzionali all'attività o siano partner d'affari di KOSME. La loro mancata osservazione è disciplinata dalle regole e procedure contenute nel presente documento, che ne costituisce parte integrante. Il Codice Etico ed il Sistema Sanzionatorio sono a tutti gli effetti parte del Modello di Organizzazione e Gestione ex. D.lgs 231/01 di KOSME Srl.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Georg Josef Erhart'.

Georg Josef Erhart
Amministratore Delegato

1. Premessa

I programmi o modelli di prevenzione, ex D.Lgs. 231/2001, richiedono, per essere efficaci, un adeguato sistema disciplinare, atto ad individuare e sanzionare, per tutti i soggetti coinvolti, i comportamenti contrari alle normative ed obiettivi stabiliti.

Solo grazie a tale previsione il modello, infatti, non rimane una simbolica manifestazione di volontà dell'Ente, ma uno strumento efficace per rendere noto ai suoi *stakeholders* interni ed esterni che si tratta di un vero e proprio codice interno, realmente attivo e cogente per l'organizzazione. L'inosservanza delle regole stabilite comporta sanzioni disciplinari e non, specifiche da caso a caso, che in casi estremi potrebbero portare all'interruzione definitiva del rapporto con il soggetto in questione, al licenziamento e comunque alla risoluzione del contratto.

Per garantire il reale funzionamento dei meccanismi disciplinari, il loro contenuto, le modalità, nonché i soggetti cui è affidato il compito di irrogare le sanzioni, devono essere tempestivamente ed efficacemente informati tutti i destinatari.

La previsione di un sistema sanzionatorio per le violazioni delle regole di condotta definite nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/01 (di seguito denominato "Modello") e nel Codice Etico, oltre a rappresentare un punto qualificante e di forza di tali modelli, è anche disposto esplicitamente dall'art. 6, comma 2, *lett. e)* del Decreto sopra richiamato. Si parla, infatti, di "*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*".

Si richiede, quindi, di fronte alla violazione delle norme comportamentali e procedurali, un'adeguata reazione della Società, in grado di ribadire la regola non rispettata e sanzionare il soggetto.

Va ricordato come esista una differenza sostanziale tra la *ratio* che sta alla base delle sanzioni disciplinari stabilite dalla Società, di cui al presente documento, e quella posta alla base del processo penale conseguente alla commissione dell'illecito.

Il primo può avere luogo anche in assenza del secondo, in quanto risponde all'esigenza di prevenire la commissione dei reati, tramite la "punizione" di ogni violazione del modello definito dalla Società.

Il procedimento penale interviene, invece, ogniqualvolta la violazione del modello abbia dato vita al verificarsi di uno dei reati tassativamente previsti dalla normativa¹ e quindi, in linea almeno teorica, presuppone anche l'attivazione del sistema disciplinare.

In ogni caso, l'applicazione delle sanzioni da parte di KOSME prescinde da eventuali procedimenti civili o penali avviati presso l'Autorità giudiziaria competente.

¹ Nelle linee guida della Confindustria si legge che "*le violazioni ledono il rapporto di fiducia instaurato con l'ente e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere da un eventuale giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato*". Cfr., "*Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001*", Confindustria, Marzo 2002, pag. 15.

2. Violazioni

A titolo esemplificativo le sanzioni saranno applicate nelle seguenti ipotesi:

- la messa in atto di azioni o condotte non rispettose delle previsioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex. D.lgs 231/01, ovvero l'omissione di azioni o condotte prescritte, nello svolgimento di attività nel cui ambito esiste il rischio di commissione dei reati elencati nel D.Lgs. 231/01, nonché nell'espletamento di attività:
 - ✓ che esponano la società ad una situazione di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto; e/o
 - ✓ che siano direttamente indirizzati al compimento dei reati previsti dal Decreto; e/o
 - ✓ tali da determinare l'applicazione, delle sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dal Decreto, a carico della Società.
- la messa in atto di azioni o condotte non conformi ai principi e alle regole di condotta contenute nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni previste nel Codice Etico nello svolgimento delle attività aziendali.

Le sanzioni per le violazioni commesse sono adottate dagli organi che risultano competenti, alla luce delle attribuzioni loro conferiti dalla legge, dall'Atto costitutivo, dallo Statuto, dagli accordi scaturenti la contrattazione nazionale e locale.

Ogni violazione del Modello e/o del Codice Etico deve essere tempestivamente comunicata al superiore gerarchico, al Responsabile del personale, alla Direzione e all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001. In presenza di segnalazioni, purchè non anonime, e/o di sospetti di violazione devono avviarsi, senza indugio, accertamenti ed indagini, anche con il supporto degli organi di controllo interno, con lo scopo di poter ragionevolmente esprimere un giudizio.

Nel rispetto della legge deve essere garantita la riservatezza dei soggetti coinvolti e si devono intraprendere le azioni più congeniali per garantire l'*enforcement* delle sanzioni e la prevenzione delle violazioni.

3. Soggetti destinatari

Sono soggetti al presente sistema sanzionatorio tutti i dipendenti e collaboratori anche temporanei anche se distaccati o provenienti da terzi, il top management, i componenti di organi collegiali e loro delegati, i fornitori e prestatori d'opera e di servizi, i *partners* d'affari.

Il procedimento per l'irrogazione della sanzione tiene conto dello status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

4. Misure disciplinari nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/01 sono definiti come illeciti disciplinari.

Il sistema sanzionatorio² applicabile nei confronti dei dipendenti trova una rigorosa disciplina, sia per la tipologia delle sanzioni che per le modalità di esercizio, nell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventualmente in normative speciali applicabili.

Tale articolo dispone, prima di tutto, che "le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata e alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano". Da qui, l'obbligo di pubblicità del sistema sanzionatorio disposto dalla società.

Le possibili tipologie di sanzioni che potrebbero essere applicate, in ordine crescente di gravità, sono le seguenti:

- ⇒ rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa non superiore a quanto previsto dal vigente CCNL e sospensione dal servizio o dalla retribuzione fino ad un massimo di giorni non superiore a quanto previsto dal vigente CCNL ogniqualvolta si ravvisi una "non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale";
- ⇒ licenziamento³ con preavviso ogni qualvolta si ravvisi un "atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore";
- ⇒ licenziamento senza preavviso in ipotesi di comportamenti che provochino all'azienda "un grave danno morale e/o materiale", nonché i comportamenti che costituiscono "reato a termine di legge".

L'entità delle sanzioni che si propone siano irrogate ai dipendenti, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni stesse e tenendo presente la gravità della violazione, a norma del citato art. 7 dello Statuto dei lavoratori, sarà determinata in base ai seguenti elementi:

- alla eventuale reiterazione nel compimento del medesimo fatto nell'ambito del biennio precedente⁴;
- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento, al concorso, nella violazione, di più lavoratori in accordo tra loro.

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso del quale il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Responsabile Risorse Umane per l'irrogazione delle sanzioni.

5. Misure disciplinari nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle previsioni contenute nel Codice Etico e/o nel Modello ex. D.Lgs 231/01, verrà proposta l'adozione di misure sanzionatorie

² Il potere sanzionatorio del datore di lavoro è regolato dall'art. 2106 c.c. il quale legittima l'intervento ogniqualvolta ci siano inadempienze da parte del lavoratore.

³ A norma dell'art. 2119 c.c. è prevista la possibilità di recedere dal contratto per giusta causa ovvero quando si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto. Ne potrebbero costituire validi esempi le condotte lesive degli interessi dell'ente, gravi inadempienze nei doveri assegnati oppure comportamenti gravemente contrari ai principi etici e morali comuni.

⁴ Infatti, al lavoratore che commetta mancanze o violazioni della stessa natura, già sanzionate nel corso del biennio precedente, potrà essere irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, la sanzione di livello più elevato a quella già inflitta.

proporzionate alla gravità dei fatti, in conformità alle prescrizioni indicate nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria, dandone immediata comunicazione all'OdV.

6. Misure disciplinari nei confronti dei componenti degli organi collegiali

In caso di violazione, da parte degli amministratori o degli altri componenti gli organi collegiali (ad esclusione del Collegio Sindacale), delle previsioni contenute nel Codice Etico e/o nel Modello, si deve immediatamente informare il CdA, affinché assuma le iniziative sanzionatorie e di prevenzione più appropriate, in relazione alla gravità dei fatti ed in conformità alla normativa vigente.

In caso di violazione, da parte di uno o più membri del Collegio sindacale, delle previsioni contenute nel Codice Etico e/o nel Modello, si deve informare direttamente l'intero Collegio sindacale ed il Consiglio di Amministrazione, che si adoperano ad assumere adeguate misure, tra le quali, ove la gravità della situazione lo possa richiedere, anche la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le iniziative più idonee previste dalla legge. Immediata comunicazione verrà data all'OdV.

7. Misure nei confronti di collaboratori esterni, fornitori e partners

Ogni comportamento messo in atto da collaboratori esterni, fornitori e *partners* della Società, in contrasto con le previsioni del Modello ex D.Lgs. 231/2001 e/o del Codice Etico, costituisce inadempimento grave delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 1453 C.C. e potrà determinare, nei casi più gravi ed in accordo a specifiche clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

KOSME richiede che tali soggetti pretendano dai propri dipendenti, collaboratori, fornitori e partners il rispetto delle previsioni contenute nel Modello e nel Codice Etico per quanto di competenza, sanzionando adeguatamente le violazioni.

Le eventuali violazioni riscontrate e sanzioni irrogate devono essere comunicate alla Direzione che sarà tenuta ad informare l'OdV e, a seconda della gravità, anche il CdA di KOSME.

I provvedimenti disciplinari verso dipendenti e/o collaboratori di terzi distaccati presso KOSME devono essere motivati, comunicati preventivamente al Responsabile delle Risorse Umane e alla Direzione che a sua volta dovrà informare l'OdV di KOSME.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.

8. Modifiche ed aggiornamento periodico

KOSME provvede ad aggiornare ed apportare le dovute modifiche per integrare le previsioni del presente Sistema sanzionatorio. Ogni modifica o integrazione, salvo che non siano conseguenze di modifiche legislative e/o regolamentari, deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione e ne viene data notizia nelle modalità di cui al paragrafo dedicato alla diffusione.

9. Diffusione del Sistema sanzionatorio

KOSME si impegna a far conoscere e diffondere il presente Sistema sanzionatorio a tutti i suoi destinatari. Ciascuno di essi in relazione all'incarico conferito dovrà poter essere chiamato a sottoscrivere anche in forma scritta la presa di visione ed accettazione, secondo le stesse modalità previste per la diffusione del Codice Etico.

Le prescrizioni del presente Sistema sanzionatorio saranno oggetto, nel loro insieme e/o distinte in specifiche sezioni, di periodiche iniziative di formazione e sensibilizzazione assieme ai contenuti del Codice Etico.

Il presente Sistema Sanzionatorio è portato a conoscenza degli *stakeholders* interni ed esterni anche attraverso la sua disponibilità in un'apposita sezione del sito internet della Società (www.KOSME.com) oltre che nelle bacheche aziendali.

10. Entrata in vigore

Le disposizioni contenute nel presente Sistema sanzionatorio entrano in vigore il 5 marzo 2010 e vincolano da tale data il comportamento di tutti i soggetti per i quali hanno validità.

Per i contratti con soggetti esterni già stipulati alla data di entrata in vigore valgono le norme transitorie di recepimento ed applicazione previste per il Codice Etico ed il Modello ex. D.lgs 231/01.