

EUROPEA INTERNATIONAL s.p.a.
Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 7 giugno 2001, n. 231

Capitolo IV
CODICE DISCIPLINARE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
(ai sensi del d.lgs. n.231 del 2001)¹



¹ Approvato con delibera dell' Amministratore Unico in data 25/09/2014

INDICE

Capitolo IV
CODICE DISCIPLINARE

1) Principi generali.....	4
2) Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti.....	4
3) Scelta della sanzione.....	7
4) Misure nei confronti dei dirigenti.....	7
5) Procedura disciplinare nei confronti dei lavoratori dipendenti od aventi un rapporto di lavoro comunque stabile con Europea International s.p.a.....	8
6) (Segue): procedura disciplinare nei confronti dei dirigenti di vertice o apicali.....	9
7) Altre misure di tutela in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello: misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci.....	9
8) Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners.....	10

EUROPEA INTERNATIONAL s.p.a.
Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 7 giugno 2001, n. 231

Capitolo IV
CODICE DISCIPLINARE

1. Principi generali. Europea International s.p.a. ritiene che, per un'effettiva applicazione dei canoni comportamentali previsti nel Modello, sia indispensabile la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio, volto a punire atti e comportamenti posti in essere in violazione delle regole di condotte contemplate dal Modello, dal Decreto legislativo e, più in generale, dalla normativa societaria e penale.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

2. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti. I comportamenti tenuti dai lavoratori alle dipendenze della società in violazione delle singole regole comportamentali previste nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Ai fini del presente Codice disciplinare si intende per lavoratore dipendente il prestatore di opera subordinata, come definito dall'art. 2094 c.c., e, inoltre, tutti gli altri collaboratori, inquadrabili in una diversa categoria, della Europea International che prestino la propria attività sulla base di un rapporto di lavoro comunque stabile con la società, tale da poter generare un procedimento disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori, esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 l. 20 maggio 1970, n. 300 e dalle eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello intende fare riferimento e rinvia, sul punto, alle categorie di fatti sanzionabili previste dal Codice di disciplina esistente, rappresentato dalle disposizioni contrattuali contenute nel CCNL di categoria applicato al singolo rapporto.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare si prevede l'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

a) Rimprovero verbale o scritto

Incorre in detto provvedimento il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organo di Controllo delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree di rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

Si ravvisa in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza della Europea International s.p.a. con ordini di servizio od altro mezzo idoneo, di cui ai principi generali.

b) Multa.

Incorre in detto provvedimento il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal Modello, o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree di rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate.

Si ravvisa in tali comportamenti la ripetuta non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza della Europea International s.p.a. con ordini di servizio od altro mezzo idoneo.

Incorre, altresì, nella multa il dipendente che, in violazione degli ordini di servizio impartiti, causi o concorra a causare uno dei fatti di abbandono e deposito incontrollati di rifiuti sul suolo e nel suolo e di immissione di rifiuti di qualsiasi genere, allo stato solido o liquido, nelle acque superficiali e sotterranee, quando tali condotte siano poste in essere nell'esercizio delle mansioni per conto della società.

c) Sospensione dal servizio e dalla retribuzione

Incorre in detto provvedimento il lavoratore che, nel violare le procedure interne dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree di rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, nonché, compiendo atti contrari agli interessi di Europea International s.p.a., arrechi danno alla società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alle integrità dei beni aziendali.

Si ravvisa in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali o il compimento di atti contrari ai suoi interessi, parimenti derivanti dalla non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza di Europea International s.p.a. con ordini di servizio o di altro mezzo idoneo.

Incorre, altresì, nella sospensione dal servizio e dalla retribuzione il dipendente che, in violazione degli ordini di servizio impartiti, causi o concorra a causare uno dei reati di "omicidio colposo" e "lesioni colpose gravi", nonché di "lesioni colpose gravissime", quando il fatto sia commesso per inosservanza delle norme antinfortunistiche, nonché sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro e nell'esercizio delle mansioni per conto della società.

Identica sanzione è comminata a carico del dipendente che, in violazione delle norme del presente Modello ovvero degli ordini di servizio impartiti dall'amministratore unico o dai dirigenti della società e mediante l'uso di beni della società, acceda, anche in concorso con altri, abusivamente ad un sistema informatico o telematico ovvero intercetti o altrimenti impedisca illecitamente comunicazioni informatiche o telematiche o, infine, danneggi informazioni, dati e programmi informatici, anche se utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità ovvero i relativi sistemi informatici o telematici.

La sospensione è, inoltre, irrogata anche al dipendente che, mediante l'uso di beni della società ovvero nello svolgimento della propria attività per conto di Europea International, costituisca, diriga o partecipi ad una associazione per delinquere ovvero commetta un delitto in materia di armi o esplosivi o di ricettazione, salve le previsioni della successiva lettera e).

d) Trasferimento per punizione o licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso

Incorre in detto provvedimento il lavoratore che nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto legislativo.

Si ravvisa in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una

situazione di notevole pregiudizio.

e) Licenziamento senza preavviso

Incorre in detto provvedimento il lavoratore che, mediante l'uso di beni del Consorzio ovvero nello svolgimento della propria attività per conto del Consorzio E.R.E.A., costituisca, diriga o partecipi ad una associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.), anche se finalizzata al traffico illecito di stupefacenti, ovvero commetta, anche in concorso con altri, un delitto agevolato dalla forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva ovvero al fine di agevolare l'attività di tali associazioni per delinquere. Al licenziamento senza preavviso sono, inoltre, soggetti i dipendenti che, mediante l'uso di beni della società ovvero nello svolgimento della propria attività per conto di Europea International, commettano uno dei reati di riciclaggio o di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ovvero di sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione.

3. Scelta della sanzione. Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate in relazione:

- 1) all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- 2) al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- 3) alle mansioni del lavoratori;
- 4) alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- 5) alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organo di Controllo e dalla funzione apicale delle risorse umane.

4. Misure nei confronti dei dirigenti. In caso di violazione da parte di dirigenti delle procedure previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti, salvo l'esperimento di azione di responsabilità e la richiesta di risarcimento danni.

Costituisce, in ogni caso, giusta causa di licenziamento in tronco dei dirigenti la commissione, mediante l'uso di beni della società ovvero nello svolgimento della propria attività per conto di Europea International, di uno dei reati di associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.), anche se finalizzata al traffico illecito di stupefacenti, ovvero di un delitto, anche se compiuto in concorso con altri, agevolato dalla forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva ovvero al fine di agevolare l'attività di tali associazioni per delinquere. Identica sanzione è comminata ai dirigenti che, mediante l'uso di beni della società ovvero nello svolgimento della propria attività per conto di Europea International, commettano uno dei reati di riciclaggio o di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ovvero di sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione.

5. Procedura disciplinare nei confronti dei lavoratori dipendenti od aventi un rapporto di lavoro comunque stabile con Europea International s.p.a. La procedura disciplinare nei riguardi dei lavoratori, rientranti nella categoria di operai, impiegati, quadri e dirigenti convenzionali e non di vertice, sarà regolata conformemente all'art. 7 della l. 20 maggio 1970 n. 300 e delle disposizioni collettive contemplate dal contratto disciplinante il rapporto di lavoro con il soggetto nei confronti del quale sarà avviato il procedimento disciplinare.

Pertanto, accertata una circostanza o un comportamento costituente illecito disciplinare, ferma restando l'applicazione del citato art. 7 l. 20 maggio 1970, n. 300 e delle

disposizioni dei contratti collettivi che regolano il rapporto di lavoro, l'addebito dovrà essere contestato in forma scritta; la contestazione dovrà essere tempestiva, specifica e circostanziata nell'indicare le circostanze e/o i comportamenti di fatto costituenti l'illecito, nonché le norme e/o i comportamenti di fatto costituenti l'illecito, nonché le norme e/o le disposizioni ritenute violate; dovrà essere assegnato un termine di cinque giorni, decorrente dalla data di ricezione della lettura di contestazione, per rendere giustificazioni in forma scritta oppure per richiedere, entro lo stesso termine e sempre in forma scritta, l'audizione orale a difesa. Decorso il termine per rendere le giustificazioni scritte, oppure effettuata l'audizione orale a difesa, previa valutazione delle giustificazioni, potrà essere adottata la sanzione disciplinare nel rispetto del principio di proporzionalità e congruità tra la stessa e l'illecito commesso.

Nel caso di recidiva, sia generica che specifica, potrà disporsi la sanzione di grado superiore a quella prevista o ritenuta congrua rispetto al fatto o il comportamento costituente l'illecito solo nel caso in cui le sanzioni siano adottate nel corso dello stesso anno solare.

6. (Segue): procedura disciplinare nei confronti dei dirigenti di vertice o apicali. Per quanto riguarda i soggetti in epigrafe, in considerazione dei particolari vincoli fiduciari posti alla base del rapporto e delle sue peculiari caratteristiche, nonché del grado di affidamento riposto nel dirigente, il procedimento disciplinare non sarà assoggettato alla procedura dell'art. 7 l. 20 maggio 1970, n. 300.

Sarà in questo caso valutato se l'illecito sia di gravità tale, con riguardo a profili soggettivi nella determinazione dello stesso e/o oggettivamente considerato, da non permettere la prosecuzione del rapporto di lavoro a causa della lesione del vincolo fiduciario; pertanto, per i dirigenti di cui trattasi, potranno eventualmente essere adottati solo provvedimenti risolutivi e non conservativi.

7. Altre misure di tutela in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello: misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci.

In caso di violazioni del Modello da parte di amministratori o di sindaci, l'Organo di Controllo informerà ogni componente del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale, invitando il primo ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso in cui le violazioni siano commesse da amministratori o da sindaci di società controllate di Europea International s.p.a. dovrà esserne informato tempestivamente l'Organo di Controllo della stessa, che provvederà a riferire agli organi societari della società per l'adozione delle relative iniziative.

8. Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners.

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni o da partners commerciali in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto legislativo, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche contrattuali inserite nelle lettere d'incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salve l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal citato Decreto legislativo.

A tal fine, l'ufficio responsabile di tali contratti di consulenza o commerciali curerà, in collaborazione con l'organo di Controllo, l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere d'incarico o negli accordi di partnership di tali specifiche clausole contrattuali che prevederanno anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danno derivanti alla società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto legislativo.