



FLUORSID S.p.A.
Area Industriale di Cagliari
Il strada Macchiareddu
09032 Assemini - Cagliari

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001

CODICE DISCIPLINARE

Rev.	Data	Descrizione della revisione	Redatto	Verificato	Approvato
<i>R.01</i>	<i>30/09/2022</i>	<i>Emissione per revisione</i>	<i>ASQ</i>	<i>DIR_ASQ</i>	<i>CDA</i>
E.00	14/12/2009	Prima emissione	ASQ	DIR_ASQ	CDA

Il presente documento è di proprietà di Fluorsid S.p.A. e ne è vietata la riproduzione anche parziale.

Indice

Premessa.....	3
I Destinatari del Codice disciplinare.....	3
Le finalità del Codice disciplinare	4
Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 – Il Codice disciplinare.....	5
1 La normativa di riferimento	5
1.1 Definizioni e limiti della responsabilità disciplinare	5
2 Le condotte rilevanti.....	6
3 Le sanzioni.....	7
3.1 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti	7
3.2 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti	9
3.3 Sanzioni nei confronti di Amministratori, Sindaci e Revisori	11
3.4 Misure nei confronti dei Soggetti Esterni.....	12

Premessa

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 (di seguito il “Modello”) costituisce un complesso di norme alle quali tutti i soggetti devono attenersi e la cui inosservanza comporta l'applicazione di provvedimenti disciplinari conformi a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile (di seguito “CCNL”) e dallo Statuto dei Lavoratori. A tale proposito, al fine di garantire una sua corretta applicazione, il Legislatore ha stabilito che il Modello non può prescindere da un sistema disciplinare efficace.

Nella divulgazione del Modello a tutti i soggetti interessati è quindi opportuno esplicitare che lo stesso costituisce parte integrante delle norme che regolano il rapporto di lavoro prestato in favore della Società e come tale ogni violazione del Modello è passibile di provvedimenti disciplinari. Le specifiche fattispecie sanzionatorie derivanti dal mancato rispetto del Modello devono pertanto essere espressamente e formalmente poste a conoscenza di tutti i destinatari al momento dell'introduzione del Modello, nonché esposte in luoghi accessibili a tutti.

I Destinatari del Codice disciplinare

Ai sensi del D. Lgs. 231/2001, i destinatari (di seguito i “Destinatari”) del presente codice disciplinare e sanzionatorio (di seguito “Codice disciplinare”), i quali si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso, corrispondono ai Destinatari del Modello di Fluorsid S.p.A. (di seguito la “Società”). Pertanto, sono soggetti al Codice disciplinare sia i soggetti posti in pozione “apicale”¹ in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo della Società, sia i soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della Società stessa.

¹ Ai sensi dell'art. 5, I comma, lett. a) del D. Lgs. 231/01, rientrano in questa categoria i soggetti 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 i soggetti che esercitano anche di fatto, la gestione o il controllo dell'Ente. A titolo di esempio si considerano in tale contesto, gli Amministratori, sindaci, revisori cui la Società ha demandato il compito di curare il controllo contabile

Le finalità del Codice disciplinare

La Società ha adottato il presente Codice disciplinare con l'obiettivo di definire le sanzioni disciplinari e le relative modalità applicative da comminare ai diversi soggetti nel caso di comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 (di seguito "Infrazioni"). I Destinatari saranno pertanto passibili dell'applicazione di sanzioni disciplinari, ulteriori rispetto a quelle previste dalle norme penali, civili e amministrative eventualmente applicabili.

Tale Codice disciplinare, il quale ha natura interna alla Società, è stato predisposto tenendo in considerazione che le sanzioni dei reati di cui al Decreto sono già disciplinate dal Codice Penale. Pertanto, le regole e le sanzioni in esso richiamate integrano ma non sostituiscono le norme di legge e le clausole della contrattazione collettiva nazionale.

Nello specifico, il Codice disciplinare ha lo scopo di delineare:

- il quadro normativo di riferimento che disciplina, a livello contrattuale e di codice civile, le sanzioni e le relative modalità applicabili in caso di illeciti e di comportamenti non corretti da parte dei Destinatari;
- le sanzioni per i soggetti apicali, Dipendenti e Dirigenti nonché le misure nei confronti dei soggetti esterni;
- le modalità interne di rilevazione, comunicazione e di gestione delle infrazioni.

È opportuno precisare che l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è quella infatti di reprimere qualsiasi violazione delle disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione degli illeciti penali, diffondendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 – Il Codice disciplinare

1 La normativa di riferimento

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lettera e), e dall'art. 7, comma 4, lettera b) del D. Lgs. 231/01, nonché dalle Linee Guida di Confindustria, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione costituisce una condizione indispensabile per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

I principi contenuti all'interno del Modello costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le previsioni contenute nel Codice disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti che hanno ricevuto il provvedimento disciplinare, di esercitare tutti i diritti ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione alla sanzione ricevuta nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale². Per tutto quanto non previsto nel presente Codice disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione, inclusa quella collettiva e delle procedure aziendali, laddove applicabili.

1.1 Definizioni e limiti della responsabilità disciplinare

La Società assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Codice disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal CCNL per le aziende dell'industria chimica e chimico-farmaceutica, e che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per

² Per i dipendenti si consideri il CCNL "Industria chimica e chimico farmaceutica", art. 65; per i Dirigenti si considerino i dettami del CCNL dei Dirigenti dell'Industria.

l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (Amministratori e in generale i Soggetti Esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

2 Le condotte rilevanti

Ai fini del presente Codice disciplinare costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive, che siano idonee a ledere l'efficacia del Modello quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del

D. Lgs. 231/01. Si ritiene opportuno definire le possibili violazioni ovvero le Infrazioni in base al presente Modello:

- adozione di comportamenti a rischio e/o non conformi alle prescrizioni del Modello o violazione delle procedure disciplinate dallo stesso;
- adozione di comportamenti che possono configurare una delle ipotesi di reato previste dal presente Modello nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- tentativi di violazione del Codice Etico;
- omessa comunicazione dovuta all'Organismo di Vigilanza;
- ogni altro e diverso comportamento tale da determinare potenzialmente l'imputazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001;

L'applicazione di provvedimenti o di misure sanzionatorie dovrà avvenire nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di gradualità e proporzionalità delle medesime sanzioni e comunque tenendo conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti e di seguito descritti:

- dell'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- della gravità ed eventuale reiterazione del fatto;
- della negligenza, imprudenza e imperizia dimostrate dall'autore della violazione, in particolar modo in riferimento all'effettiva

- possibilità di prevedere l'evento;
- dell'inquadramento giuridico ovvero del grado di autonomia e di responsabilità del soggetto che ha commesso il fatto; sempre e comunque nel rispetto della normativa vigente in materia di lavoro subordinato (es. Statuto dei Lavoratori), del CCNL, delle disposizioni aziendali;
- di eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario, tra le circostanze aggravanti;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

L'irrogazione delle sanzioni ed il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario e prevedono ad ogni modo il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza. Nei paragrafi che seguono saranno descritte le misure e sanzioni irrogabili in relazione ai diversi Destinatari.

3 Le sanzioni

3.1 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Nel caso in cui i Dipendenti violino le singole regole comportamentali e le disposizioni previste dal presente Modello, il comportamento in questione costituirà un'infrazione degli obblighi prescritti dall'articolo 2104 del codice civile. e, conseguentemente, un inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro ovvero un illecito disciplinare. Come tale, il comportamento del dipendente sarà sanzionato secondo le previsioni di cui al vigente CCNL dell'Industria chimica e chimico-farmaceutica e nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e di tutte le altre disposizioni di legge poste a tutela dei lavoratori eventualmente applicabili, nonché del principio di proporzionalità. Il CCNL di settore, infatti, individua ipotesi di inosservanze disciplinari che, in virtù della loro generalità ed astrattezza, sono da ritenersi idonee a ricomprendere le Infrazioni commesse in violazione del Modello stesso.

In particolare, per i Dipendenti di aziende dell'industria chimica, in

applicazione del CCNL si prevedono le seguenti sanzioni:

(a) Richiamo verbale o (b) Ammonizione scritta

Il rimprovero verbale o ammonizione scritta è applicabile al dipendente a fronte di Infrazioni commesse con lieve mancanza, purché siano di lieve entità e non abbiano avuto rilevanza all'esterno della Società, nel caso di prima mancanza.

Nello specifico, incorre nel provvedimento di un'“ammonizione verbale o scritta” il lavoratore che:

- violi una delle procedure interne, i principi comportamentali e i protocolli di controllo previsti dal Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'ODV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli)
- adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, nell'espletamento delle cosiddette attività sensibili.

(c) Multa sino a quattro ore di normale retribuzione

La multa sino a quattro ore di normale retribuzione è applicabile al dipendente in generale, nel caso di Infrazioni commesse con negligente mancanza e di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con il richiamo verbale o l'ammonizione scritta. Nello specifico, incorre nel provvedimento di una “multa sino a tre ore di normale retribuzione” il lavoratore che:

- violi più volte le procedure interne, i principi comportamentali e i protocolli di controllo previsti dal Modello;
- adotti nell'espletamento delle cosiddette attività sensibili, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate.

(d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a otto giorni di effettivo lavoro

La sospensione dal lavoro, come previsto dal CCNL, è prevista per il dipendente che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento delle cosiddette attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari

all'interesse della stessa, ovvero nel caso di:

- reiterazione di Infrazioni già sanzionate precedentemente con la multa non superiore a quattro ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- reiterati casi di tolleranza delle irregolarità di servizio da parte dei soggetti sottoposti all'altrui direzione;
- Infrazioni commesse con mancanza di gravità maggiore rispetto a quelle invece sanzionabile con il licenziamento.

(e) licenziamento per mancanze

La sanzione del licenziamento ("con" o "senza preavviso" a seconda della gravità dell'Infrazione commessa) è applicabile al dipendente che adotti, nell'espletamento delle cosiddette attività sensibili, un comportamento negligente e palesemente non conforme alle prescrizioni del Modello, ovvero nel caso di:

- rifiuto da parte del dipendente di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio;
- reiterata negligenza o abituale inosservanza di leggi o procedure aziendali nell'adempimento della prestazione di lavoro che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi;
- recidiva in qualunque delle mancanze descritte più sopra e a seguito delle quali siano stati comminati due provvedimenti di sospensione;
- condanna del dipendente, in via definitiva, per reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/01 e, in ogni caso per i quali si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- Infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del D. Lgs. 231/01.

3.2 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

I Dirigenti della Società rappresentano un esempio non solo all'interno della Società per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente ma anche verso l'esterno in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori d'interesse; pertanto, essi hanno l'obbligo di rispettare e di fare rispettare i principi previsti nel Modello.

Eventuali Infrazioni saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente descritti, compatibilmente con la normativa vigente, con il “CCNL - Dirigenti delle aziende industriali”, con eventuali accordi. I provvedimenti disciplinari sono previsti anche nei casi in cui un dirigente ometta di vigilare oppure consenta espressamente a Dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente di adottare comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso.

In particolare, i provvedimenti disciplinari adottati nel caso di Infrazioni di maggiore gravità sono i seguenti:

(a) licenziamento con preavviso

Tale sanzione è applicata nel caso di Infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività cosiddette *sensibili*, tali tuttavia da non ottenere l'applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/01. In particolare, si applica al dirigente che:

- per omessa vigilanza, consente ad altri Dipendenti a lui gerarchicamente sottoposti di adottare un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- ponga in essere un comportamento di minore gravità rispetto a quello previsto nell'ipotesi di licenziamento senza preavviso tale da consentire la prosecuzione seppure provvisoria del rapporto fatta salva comunque la facoltà della Società di convertire il periodo di preavviso nella relativa indennità sostitutiva.

(b) licenziamento senza preavviso

Tale sanzione è applicata al dirigente che violi i principi e le misure del Modello, in particolare nel caso di Infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs 231/01 e in ogni caso di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso tale da compromettere l'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

Qualora le Infrazioni del Modello poste in essere dai Dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/01 e se al dirigente sia notificata l'inizio di un'azione penale ai sensi

degli Artt. 405 e 415 bis c.p.p., la Società si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- (a) sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- (b) attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

Con la sottoscrizione del presente Modello il dirigente manifesta il suo espresso consenso all'applicazione delle predette misure provvisorie e ad ogni modo, qualora l'esito del giudizio penale confermi la violazione del Modello da parte del dirigente, lo stesso sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di Infrazioni di maggiore gravità³.

3.3 Sanzioni nei confronti di Amministratori, Sindaci e Revisori

Le norme ed i principi contenuti nel Modello devono essere rispettati in primo luogo dai soggetti che rivestono una posizione apicale all'interno della Società, in quanto rappresentano un esempio nei confronti dei Dipendenti, azionisti, clienti, creditori, Pubblica Amministrazione e pubblico in generale. Eventuali Infrazioni del Modello da parte degli anzidetti soggetti rappresenta pertanto un'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai

³ L'articolo 15 del CCNL per i Dirigenti di aziende industriali, rubricato *Responsabilità civile e/o penale*

connessa alla prestazione, prevede:

"[omissis]

5) Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione.

6) Le garanzie e le tutele di cui al comma 4 del presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente alla estinzione del rapporto di lavoro, sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

7) Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato."

sensi dell'Art. 2392 del codice civile.

In caso di violazione dei principi e delle misure previste dal Modello da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale affinché vengano presi gli opportuni provvedimenti quali ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci⁴ per l'adozione delle misure previste dalla legge.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'Infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli Amministratori che hanno commesso le Infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore che ha commesso le Infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Le sanzioni che possono essere applicate sono le seguenti:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali deleghe.

3.4 Misure nei confronti dei Soggetti Esterni

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello ad opera di Soggetti Esterni alla Società, tali da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, in base a quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, un inadempimento contrattuale e legittima la risoluzione del contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.

⁴ Ai sensi dell'art. 2406 c.c. il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale sono competenti per la convocazione, se ritenuto necessario, dell'Assemblea dei Soci. In particolare la convocazione è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dell'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli Amministratori.