



KB Delniška Družba Sp.A.

Via - Ulica Malta 2
34170 Gorizia - Gorica
Tel. +39 0481 32545

www.kbspa.it
Info@kbspa.it

Reg. imprese Di Gorizia
C.f. - P.iva 00064860315
Cap. Soc. € 14.681.364,75 I.v.

SISTEMA SANZIONATORIO

Tabella delle revisioni/aggiornamenti del presente documento

rev.	data	descrizione modifiche ed aggiornamenti
01	29/11/2023	Prima emissione

Indice

1. Premessa.....	3
2. Obiettivo	3
3. Ambito di applicazione	3
4. Responsabilità di applicazione	4
5. Applicazione delle linee guida del Sistema sanzionatorio e disciplinare.....	4
6. Modalità Operative	5
7.1 Lavoratori dipendenti.....	5
7.3 Consigli odi Sorveglianza e Consiglio di Gestione.....	7
7.4 Fornitori o altri soggetti.....	7
7.5 Lavoratori autonomi e Collaboratori della Società	8
8. Distribuzione	8

1. Premessa

Nell'ambito della gestione dei rapporti con i dipendenti, la società ha inteso definire sia le precise regole contrattuali che di comportamento da rispettarsi in capo ai propri dipendenti.

Nel solco del rispetto dello Statuto dei Lavoratori, con il presente documento si ritiene di dare evidenza delle sanzioni irrogabili in caso di violazioni delle norme aziendali.

2. Obiettivo

KB- Delniška Družba Spa (di seguito denominata "Società") intende conformare la propria politica imprenditoriale al rispetto dei principi previsti dal proprio Codice Etico, con ciò palesando la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti sia commessi dal personale Apicale che commessi da qualunque soggetto, anche non apicale, che intrattenga rapporti con la Società.

Il rispetto dei contratti, dei regolamenti e del Codice Etico, è pertanto di importanza fondamentale per lo sviluppo sano dell'impresa, ponendola anche al riparo da gravi rischi di natura legale.

Il presente documento formalizza e costituisce il Sistema sanzionatorio e disciplinare per garantire l'estraneità della Società da pratiche illecite e scorrette, nonché un corretto e lecito comportamento nello svolgimento delle prestazioni lavorative o contrattuali. L'obiettivo del Sistema sanzionatorio e disciplinare è quello di scoraggiare pratiche scorrette e/o illecite da parte del Personale della Società e degli altri Destinatari, punendo comportamenti che rappresentano violazioni del sistema regolamentare aziendale e dei suoi protocolli.

Il Sistema sanzionatorio e disciplinare si attiva nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico-organizzativi, legali, economici o reputazionali della Società. In particolare, rientrano nel perimetro di applicazione del Sistema sanzionatorio e disciplinare le procedure operative collegate a normative di riferimento per il settore di attività in cui opera la Società, nonché le procedure che regolamentano i processi "core", così come classificati dalla Società.

3. Ambito di applicazione

Il Sistema sanzionatorio e disciplinare si inquadra principalmente nell'ambito dei più generali obblighi - previsti dagli articoli 2104, 2105, 2106 e 2118 e 2119 del Codice Civile - di diligenza ed obbedienza del lavoratore nonché nei poteri - del datore di lavoro - di predisporre e attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come integrati dai CCNL vigente - applicato in azienda - e dallo Statuto dei Lavoratori.

Il Sistema sanzionatorio e disciplinare prevede sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e è studiato per rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nei vigenti CCNL. I soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente il Personale Apicale e il Personale sottoposto ad altrui direzione.

Tra i suddetti soggetti devono ritenersi compresi quelli indicati dagli articoli 2094 e 2095 del Codice Civile – prestatori di lavoro subordinato – e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i “portatori di interesse” della Società.

Si ricorda che il presente Sistema sanzionatorio e disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del Decreto, e non sostituisce il più generale Sistema sanzionatorio e disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

4. Responsabilità di applicazione

La Società – rappresentata dal Consiglio di Gestione – è responsabile della formalizzazione, revisione e applicazione del presente Sistema sanzionatorio e disciplinare.

Inoltre, ha compiti di vigilanza sulla corretta applicazione delle regole aziendali con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla funzionalità dell'azienda

Inoltre, il Sistema sanzionatorio e disciplinare potrà attivarsi anche su segnalazione dell'Assemblea dei soci o del Consigli odi Sorveglianza alle funzioni preposte all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni.

5. Applicazione delle linee guida del Sistema sanzionatorio e disciplinare

Condizioni necessarie per garantire l'effettività del sistema di controllo e sanzionatorio è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione delle procedure e/o di ulteriori regole aziendali o del Codice Etico, nonché delle procedure operative aziendali che regolano il funzionamento dei processi “core” della Società.

Il Sistema sanzionatorio e disciplinare prevede sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia e natura di rapporti con la Società. Il sistema, si rivolge infatti al Personale Apicale, a tutto il personale Dipendente, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e di carattere contrattuale/negoziale negli altri.

6. Modalità Operative

Nel presente capitolo vengono descritte le modalità operative per l'applicazione del Sistema sanzionatorio e disciplinare in funzione delle diverse tipologie di Destinatari e delle differenti sanzioni disciplinari.

7.1 Lavoratori dipendenti

Con riguardo ai Dipendenti occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dal CCNL vigente di riferimento sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

La Società ritiene che il Sistema sanzionatorio e disciplinare correntemente applicato al suo interno, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

Costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare:

- il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello
- il mancato rispetto e/o la violazione dei principi espressi all'interno del Codice Etico aziendale
- il mancato rispetto e/o la violazione delle prescrizioni inserite nelle specifiche procedure
- l'effettuazione di segnalazioni infondate fatte con dolo o colpa grave
- la violazione delle misure di tutela della riservatezza del segnalante

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate ed applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, per il personale dipendente, saranno applicate le sanzioni previste del CCNL (ammonizione verbale, ammonizione scritta, multa, sospensioni e licenziamento per giusta causa), nei seguenti termini.

A) Richiamo verbale

- Lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e dei protocolli previsti dal Modello;
- Lieve inosservanza delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni effettuati dall'Organismo di Vigilanza (nel seguito, anche "Sistema dei controlli interni");
- Tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure Aziendali.
- Mancato adempimento per colpa lieve a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

Si ha "**lieve inosservanza**" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

Nel caso in cui il comportamento sia tale da esporre l'azienda ad un rischio reato per **omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**, l'ammonizione deve comunque essere scritta.

B) Ammonizione scritta

- Inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e dei protocolli previsti dall'azienda;
- Inosservanza colposa delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- Tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure Aziendali.

Si ha "**inosservanza colposa**" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

C) Multa/sospensione dal lavoro non superiore a quanto previsto dai disposti del CCNL di riferimento

- Mancanze punibili con le precedenti sanzioni, quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore importanza;
- Inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e dei protocolli previsti dall'azienda;
- Inosservanza ripetuta o grave delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- Omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale;

Nel caso in cui il comportamento sia tale da esporre l'azienda ad un rischio reato per i **omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**, la multa sarà incrementata del 20% dell'importo stimato rispetto all'esposizione al rischio per altre famiglie di reato.

L'importo delle multe sarà devoluto a una qualsiasi delle istituzioni sociali a favore dei lavoratori.

D) Sospensione cautelare non disciplinare

Nei confronti di lavoratori/lavoratrici sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un Reato, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

Nel caso in cui le indagini preliminari ovvero l'azione penale fosse relativa ad un reato relativo per **omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**, l'allontanamento del servizio sarà incrementato del 20% rispetto al periodo che sarebbe stabilito in occasione di esposizione al rischio per altre famiglie di reato.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuto irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

E) Licenziamento per giusta causa

Notevole violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dalla società, dal Codice Etico, dai relativi protocolli e dalle Procedure aziendali, tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei Reati, ovvero a titolo di esempio:

- infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;
- compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello o dei relativi Protocolli Preventivi, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- infrazione dolosa di procedure aziendali di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, è da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

7.3 Consigli odi Sorveglianza e Consiglio di Gestione

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico, delle regole aziendali e/o relativi protocolli da parte degli Amministratori ed anche nel caso di segnalazioni infondate fatte con dolo o colpa grave o di violazione delle misure di tutela della riservatezza del segnalante, sarà l'Organo amministrativo ad assumere le opportune iniziative.

In casi di gravi violazioni degli Amministratori, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'Amministratore da parte dell'Assemblea dei soci. Si considera grave violazione la realizzazione di fatti di Reato.

Se del caso, la Società agirà per il risarcimento del danno.

7.4 Fornitori o altri soggetti

Laddove possibile, condizione necessaria per concludere validamente contratti di ogni tipologia con la Società, e in particolare contratti di fornitura e consulenza, è l'assunzione dell'impegno da parte del contraente terzo di rispettare il Codice Etico e/o i protocolli applicabili in relazione alle prestazioni oggetto del contratto.

Tali contratti prevedono, quando possibile, clausole risolutive, o diritti di recesso in favore della Società senza alcuna penale in capo a quest'ultima, in caso di realizzazione di Reati o commissione di condotte di cui ai Reati, ovvero in caso di violazione di regole del Codice Etico, e dei protocolli aziendali, ed in particolare in caso di inadempimenti in materia di sicurezza.

In ogni caso, la commissione di fatti illeciti o di comportamenti che violino il Codice Etico o i protocolli della Società sarà considerata giusta causa per la risoluzione del contratto ai sensi degli articoli 1453 e seguenti del Codice Civile.

La Società si riserva comunque di agire in sede penale e di agire per la richiesta di risarcimento del danno qualora da tale comportamento derivino danni di qualsivoglia natura alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

7.5 Lavoratori autonomi e Collaboratori della Società

Per quanto concerne le figure dei lavoratori autonomi e dei collaboratori della Società, le violazioni o l'aggiramento delle regole aziendali, del Codice Etico e/o dei protocolli, rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti. Si richiamano pertanto le disposizioni dell'articolo 1453 e seguenti del Codice civile in relazione alla risolvibilità del contratto per inadempimento.

Conseguentemente, in tutti i rapporti nei confronti di tali soggetti devono prevedersi, laddove possibile, specifiche clausole risolutive all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione, nonché clausole di risarcimento del danno e manleva.

La Società si riserva comunque di agire in sede penale e di agire per la richiesta di risarcimento del danno qualora da tale comportamento derivino danni di qualsivoglia natura alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

8. Distribuzione

Conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare deve essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il Personale o attraverso la diffusione attraverso il sistema intranet aziendale.

Oltre al rispetto di obblighi di affissione, unitamente al Codice Etico, il presente Sistema sanzionatorio e disciplinare deve essere divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i Destinatari.

Analogamente, il presente sistema disciplinare e il Codice Etico e ogni altro documento regolamentare aziendale ritenuto rilevante per la disciplina dei rapporti contrattuali e in genere della società, devono essere portati a conoscenza dei Destinatari nelle forme più ideone a garantire il recepimento. .