

---

# **CODICE DISCIPLINARE in accordo D.Lgs. 231/2001**

---

## **Sommario**

1. Definizione.....	2
2. Ambito di applicazione.....	2
3. Condotte sanzionabili: categorie fondamentali.....	3
4. Commisurazione delle sanzioni .....	4
5. Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai .....	4
6. Misure nei confronti dei dirigenti .....	8
7. Misure nei confronti degli amministratori .....	8
8. Misure nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale e dell' O.D.V.....	8
9. Misure applicabili nei confronti di collaboratori esterni.....	9
10. Legge 179/2018 sul Whistleblowing.....	10
11. Verifica e analisi del Codice Disciplinare.....	10

---

# **CODICE DISCIPLINARE in accordo D.Lgs. 231/2001**

---

## **1. Definizione**

Il presente Codice Disciplinare costituisce la raccolta delle sanzioni, delle procedure e più in generale delle regole che l'Azienda deve applicare in caso di comportamenti che costituiscono violazione del Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 e del collegato Codice Etico, adottato dalla società; sotto tale profilo si intende sempre rilevante la violazione di procedure interne previste dal Modello stesso o l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello (indipendentemente dal fatto che esponcano o meno la società ad una situazione oggettiva di rischio imminente di commissione di un Reato).

Il Codice Disciplinare rappresenta, peraltro, ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. e) del d.lgs. 231/2001 un requisito essenziale ai fini dell'efficace attuazione del M.o.g. e quindi dell'esonero da responsabilità di Aliplast spa in ipotesi di configurazione di un reato presupposto in capo alla società.

La mancata adozione del provvedimento disciplinare quando ne ricorrano i presupposti integra a tutti gli effetti un illecito disciplinare.

## **2. Ambito di applicazione**

Il presente Codice si applica a tutti i destinatari del Modello ovvero a tutti coloro che esercitano anche di fatto funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella società, ed i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di costoro, quali i dipendenti, i collaboratori esterni, i consulenti ed in genere a tutti i terzi che agiscono per conto della società nell'ambito delle attività ritenute anche potenzialmente a rischio di commissione di uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001.

L'ambito di applicazione del presente Codice include pertanto anche i soci, i Componenti del Consiglio di Amministrazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato ove nominato, i componenti dell'Organo Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza..

I destinatari del presente Codice sono resi edotti dell'esistenza del presente codice attraverso l'affissione dello stesso nella bacheca nonché la pubblicazione nel sito della società unitamente al modello ex d.lgs. 231/2001.

---

## **CODICE DISCIPLINARE in accordo D.Lgs. 231/2001**

---

### **3. Condotte sanzionabili: categorie fondamentali**

Sono sanzionabili secondo il presente Sistema Disciplinare le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello organizzativo e del relativo Codice Etico, nonché la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali, secondo un ordine di gravità crescente:

- a) violazioni non connesse alle aree sensibili;
- b) violazioni connesse alle aree sensibili;
- c) violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- d) violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal Decreto 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla Società.

A titolo esemplificativo, costituiscono condotte sanzionabili:

- 1. la mancata osservanza/l'elusione di procedure prescritte nel Modello e/o ivi richiamate;
- 2. la mancata osservanza del Codice Etico;
- 3. l'inosservanza di obblighi informativi (ad es. flussi informativi all'O.D.V.) prescritti nel sistema di controllo;
- 4. l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
- 5. l'omissione di controlli da parte dei soggetti responsabili (ad esempio dei preposti, dello stesso Datore di lavoro);
- 6. il mancato rispetto non giustificato degli obblighi formativi;
- 7. l'omesso controllo sulla diffusione del Modello e del Codice Etico da parte dei soggetti responsabili;
- 8. l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;

## **CODICE DISCIPLINARE in accordo D.Lgs. 231/2001**

9. l'adozione di comportamenti che esponano la Società alla comminazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231 / 2001 ivi compresa la mancata adozione di interventi correttivi in riscontro alle indicazioni dell'O.D.V.

### **4. Commisurazione delle sanzioni**

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia dell'autore della violazione, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

### **5. Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai**

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 da parte dei Dipendenti soggetti al CCNL applicato in Azienda (CCNL per gli addetti all'industria della gomma cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche), costituisce illecito disciplinare.

Tra i lavoratori sono compresi anche i soggetti che prestano la propria attività con contratto di somministrazione lavoro.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del suddetto CCNL, e precisamente:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa fino all'importo di 3 ore di paga ed indennità di contingenza;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento disciplinare.

Più precisamente l'adozione dei suddetti provvedimenti disciplinari dovrà rispondere ad un criterio di proporzionalità

## **CODICE DISCIPLINARE in accordo D.Lgs. 231/2001**

---

In ogni caso, salva l'adozione di provvedimenti più gravi in proporzione alla gravità del fatto ed alle circostanze del medesimo, la società non potrà esimersi dall'adottare almeno i seguenti provvedimenti:

### **I. Richiamo Verbale: inosservanza delle procedure, mancata comunicazione, omesso controllo.**

Incorre quanto meno nel provvedimento di "richiamo verbale" il lavoratore che violi il Codice Etico ovvero una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, che ometta di dare comunicazione all'Organismo di Controllo delle informazioni prescritte, che ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nei processi sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;

### **II. Ammonizione Scritta: in caso di recidiva.**

Incorre quanto meno nel provvedimento di "ammonizione scritta" il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività comprese nei processi sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;

### **III. Multa: lesione dell'integrità di beni aziendali.**

incorre nel provvedimento della "multa", non superiore all'importo di tre ore della normale retribuzione, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nei processi sensibili un comportamento non conforme al Codice Etico ovvero alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni di Aliplast S.p.A. e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;

### **IV. Sospensione: in caso di danno diretto, riflesso o indiretto alla società o in caso di recidiva.**

## **CODICE DISCIPLINARE in accordo D.Lgs. 231/2001**

incorre nel provvedimento della “sospensione” dal servizio e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore a tre giorni il lavoratore che, nel violare il Codice Etico ovvero le procedure interne previste dal Modello o adottando nell’espletamento di attività nei processi sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno ad Aliplast S.p.A., compiendo atti contrari all’interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo nelle mancanze. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite da Aliplast S.p.A., determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;

Per danno diretto si intende l’ipotesi in cui la condotta non conforme ha comportato la lesione di un bene aziendale: ad es. il patrimonio nei casi di furto;

Per danno indiretto e/o riflesso si intende l’ipotesi in cui la condotta non conforme possa comportare o abbia comportato un obbligo risarcitorio a carico della società o comunque qualsiasi conseguenza anche non economica a carico della stessa.

In tale ottica, ad esempio costituisce un danno indiretto la violazione del Regolamento Aziendale in materia di prevenzione delle problematiche Alcol/Droga correlate in ambito lavorativo. In tal caso tuttavia, poiché le esigenze disciplinari si devono necessariamente combinare con le esigenze cautelari a garanzia dell’incolumità di tutti i lavoratori, la sospensione sarà commisurata alle indicazioni del medico competente secondo il seguente schema:

- **prima positività all'alcol test** o al controllo ematico periodico di assenza di dipendenza da alcol: sospensione del lavoratore dal lavoro con effetto immediato sino a verifica da parte del MC dell'assenza di cronicità;
- **seconda positività all'alcol test** o al controllo ematico periodico di assenza di dipendenza da alcol : come sopra.
- **prima positività al drug/test** : sospensione dal lavoro con effetto immediato sino all’ esito dell’accertamento di secondo livello.

In caso di accertata e confermata positività, qualora il lavoratore accetti di intraprendere i programmi terapeutici previsti dalla normativa vigente, lo stesso manterrà il diritto alla conservazione del posto di lavoro, ma il relativo

## **CODICE DISCIPLINARE in accordo D.Lgs. 231/2001**

rapporto verrà sospeso senza retribuzione sino al completamento del percorso terapeutico con esito favorevole. Il reinserimento nella mansione, peraltro, potrà avvenire soltanto dopo la relativa dichiarazione di idoneità da parte del medico competente.

### **V. Licenziamento disciplinare con preavviso: in caso di condotta diretta in modo univoco alla commissione di reato 231.**

incorre nel provvedimento del “licenziamento con preavviso” (con diritto del datore di lavoro all’esonero immediato dalla attività lavorativa, provvedendo alla liquidazione dei relativi emolumenti) il lavoratore che adotti, nell’espletamento delle attività nei processi sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e Codice Etico e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite da Aliplast S.p.A. e/o una grave violazione dell’obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società;

A titolo esemplificativo si indica la seguente fattispecie:

ALCOL – licenziamento alla **terza positività nel biennio.**

**Con riferimento, invece, alla problematica delle sostanze stupefacenti o psicotrope, non vale il limite del biennio ai fini della recidiva, ma il licenziamento può essere intimato per giusta causa alla seconda positività in assoluto, vale a dire alla seconda positività dalla data della stipula del contratto di assunzione.**

DROGA – licenziamento alla **seconda positività .**

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le disposizioni previste in materia dal CCNL e relative alle procedure ed agli obblighi da osservare nell’applicazione delle sanzioni ai sensi della Legge 300/1970. Per quanto riguarda l’accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l’irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al *management* Aziendale.

---

## **CODICE DISCIPLINARE in accordo D.Lgs. 231/2001**

---

### **6. Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle disposizioni previste dal modello ex d.lgs. 231/2001 adottato dalla società o in caso di adozione nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso, la società applicherà al personale dirigente lo stesso modello procedimentale di contestazione dell'illecito adottato per la generalità del personale dipendente, riservandosi di valutare le misure disciplinari più idonee da adottare, in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dal vigente CCNL per i dirigenti di aziende industriali dalla stessa applicato.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto della società in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dirigente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia elle procedure che delle norme comportamentali previste dal decreto 231/01.

### **7. Misure nei confronti degli amministratori**

In caso di violazione del modello ex d.lgs. 231/2001 adottato dalla società da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione affinché prendano gli opportuno provvedimenti.

A seconda della gravità della condotta sono applicabili le seguenti sanzioni:

- a) il richiamo verbale;
- b) la diffida scritta al puntuale rispetto delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
- c) la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%;
- d) la revoca dell'incarico.

### **8. Misure nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale e dell' O.D.V.**

In caso di violazione del Codice Etico e del Modello ex d.lgs. 231/2001 adottato dalla società da parte di uno o più Sindaci ovvero da uno o più componenti l'Organismo di Vigilanza, il C.D.A. dovrà avviare una procedura di infrazione, previa comunicazione al Collegio Sindacale ed all'Organismo di Vigilanza stessi. A



## **CODICE DISCIPLINARE in accordo D.Lgs. 231/2001**

salvaguardia dell'indipendenza dei seguenti soggetti e più precisamente al fine di evitare attività intimidatorie e/o ritorsive a fronte del legittimo operato del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza, è essenziale che di tali procedure siano informati ed aggiornati entrambi gli organi quand'anche la contestazione riguardi il componente di uno solo dei predetti.

A seconda della gravità della condotta sono applicabili le seguenti sanzioni:

- a) il richiamo verbale;
- b) la diffida scritta al puntuale rispetto delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
- c) la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%;
- d) la revoca dell'incarico.

### **9. Misure applicabili nei confronti di collaboratori esterni**

Eventuali condotte di collaboratori esterni e *partner* in contrasto con le disposizioni del Codice Etico e del Modello ex d.lgs. 231/2001 adottato dalla società comporteranno una reazione da parte di Aliplast la quale dovrà reagire avviare una vera e propria procedura di infrazione.

A seconda della gravità dei casi e della reiterazione dei comportamenti dovranno conseguentemente essere adottate le seguenti contro-misure:

- Lettera di contestazione e diffida;
- Applicazione di penali;
- Recesso/Risoluzione del rapporto contrattuale.

L'applicazione di penali come il recesso o la risoluzione del rapporto contrattuale dovrà essere espressamente prevista nella contrattualistica aziendale, mediante l'enunciazione di specifiche clausole contrattuali, fatto salvo il diritto al risarcimento di eventuali danni subiti.

In caso di *periculum in mora* la società Aliplast dovrà adottare i provvedimenti cautelari del caso al fine di ripristinare immediatamente la Conformità al Modello di Gestione.

---

## **CODICE DISCIPLINARE in accordo D.Lgs. 231/2001**

---

Il C.D.A. dovrà tempestivamente informare l'ODV circa l'avvio delle predette procedure di infrazione, nonché tenere aggiornato il medesimo Organismo in ordine agli ulteriori sviluppi.

### **10. Legge 179/2018 sul Whistleblowing**

La società Aliplast, conformemente alla legge 179/2018 adotta misure disciplinari nei riguardi di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Le sanzioni dovranno essere proporzionate alla gravità del fatto. Il licenziamento ritorsivo del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

### **11. Verifica e analisi del Codice Disciplinare**

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, del preposto agli Affari Legali, del preposto alla formazione e del preposto ai procedimenti disciplinari.