

# Aberfond SRL

Codice Disciplinare e di Condotta

Applicato per le inosservanze del Modello  
Organizzativo e Gestionale D.LGS 231/2011  
applicato e condotto dall'azienda

|                     |  |                               |
|---------------------|--|-------------------------------|
| <b>Aberfond SRL</b> | <b>Codice Disciplinare e di Condotta<br/>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001</b> | <b>Rev. 00 del 17.07.2014</b> |
|---------------------|--|-------------------------------|

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

## INDICE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>PREMESSA</b>   | <b>5</b>  |
| <b>IL RAPPORTO TRA I DESTINATARI DEL CODICE DISCIPLINARE E DI CONDOTTA E L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO</b>                         | <b>7</b>  |
| <b>CONOSCENZA ED APPLICAZIONE</b>   | <b>7</b>  |
| <b>SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>  | <b>8</b>  |
| <b>MODIFICHE E AGGIORNAMENTI DEL CODICE</b>   | <b>9</b>  |
| <b>VIOLAZIONI DEL CODICE DI CONDOTTA</b>  | <b>9</b>  |
| <b>DISPOSIZIONI FINALI</b>  | <b>9</b>  |
| <b>I REATI PRESUPPOSTI</b>  | <b>10</b> |
| <b>REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA COMMESSI IN VIOLAZIONE DI NORME DI SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO - ART. 25-SEPTIES</b> | <b>10</b> |
| OMICIDIO COLPOSO  | 10        |
| LESIONI PERSONALI COLPOSE   | 10        |
| <b>I SOGGETTI DESTINATARI</b>   | <b>12</b> |
| <b>I SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE: GLI AMMINISTRATORI E I SINDACI</b>  | <b>12</b> |
| <b>I DIRIGENTI E FUNZIONARI</b>   | <b>12</b> |
| <b>MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>   | <b>13</b> |
| <b>LAVORATORI SUBORDINATI DI ABERFOND SRL, QUADRI NON DIRIGENTI, IMPIEGATI ED OPERAI. ALTRE FIGURE DI LAVORATORI.</b>                 | <b>13</b> |
| <b>GLI ALTRI SOGGETTI TENUTI AL RISPETTO DEL MODELLO</b>  | <b>14</b> |
| <b>LE CONDOTTE RILEVANTI</b>  | <b>16</b> |
| <b>GRADUAZIONE DI GRAVITÀ DELLE CONDOTTE RILEVANTI</b>  | <b>16</b> |
| <b>IDENTIFICAZIONE DELL'ASSOCIAZIONE TRA CONDOTTE RILEVANTI E SANZIONI</b>  | <b>17</b> |
| <b>ILLECITI DISCIPLINARI E CRITERI SANZIONATORI</b>   | <b>20</b> |

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

|  |                  |
|--|------------------|
| <b>CONSIDERAZIONI GENERALI E COMUNI</b>  | <b>20</b>        |
| <b>SANZIONI PER LAVORATORI SUBORDINATI DI ABERFOND SRL, QUADRI NON DIRIGENTI, IMPIEGATI ED OPERAI. ALTRE FIGURE DI LAVORATORI.</b>   | <b>20</b>        |
| SANZIONI   | 22               |
| TRASGRESSIONI CHE COMPORTANO L'AMMONIZIONE SCRITTA   | 22               |
| TRASGRESSIONI CHE COMPORTANO LA MULTA  | 22               |
| TRASGRESSIONI CHE COMPORTANO LA SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE  | 22               |
| TRASGRESSIONI CHE POSSONO COSTITUIRE GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO DI LICENZIAMENTO   | 23               |
| TRASGRESSIONI CHE POSSONO COMPORTARE IL LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO PER GIUSTA CAUSA   | 23               |
| <b>SANZIONI PER I DIRIGENTI E FUNZIONARI</b>   | <b>24</b>        |
| TRASGRESSIONI CHE NON COMPORTANO LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO   | 24               |
| <b>AMMINISTRATORI, SINDACI, MEMBRI DI O.D.V.</b>   | <b>25</b>        |
| <b>SANZIONI PER CONSULENTI, CONCESSIONARI, AGENTI, INTERMEDIARI, PARTNER, FORNITORI E COLLABORATORI ESTERNI</b>  | <b>26</b>        |
| <b><u>IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI</u></b>  | <b><u>28</u></b> |
| <b>IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI</b>   | <b>28</b>        |
| <b>IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI RESPONSABILI DI FUNZIONE O DELEGATI</b>  | <b>29</b>        |
| <b>IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI CHE RIVESTONO FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA, DI AMMINISTRAZIONE E DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE O DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.</b> | <b>30</b>        |
| <b>IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DI CONSULENTI, COLLABORATORI, AGENTI, PROCURATORI, FORNITORI E TERZI</b>   | <b>31</b>        |
| <b>ACCETTAZIONE DEL CODICE DISCIPLINARE E DI CONDOTTA DA PARTE DEI NUOVI COLLABORATORI DI ABERFOND SRL</b>   | <b>32</b>        |
| <b><u>NORME A TUTELA "WHISTLEBLOWER" (COLLABORATORI CHE SEGNALANO ILLECITI IN ABERFOND SRL)</u></b>  | <b><u>33</u></b> |
| <b>FINALITÀ</b>  | <b>33</b>        |
| <b>CAMPO DI APPLICAZIONE</b>   | <b>33</b>        |
| <b>RUOLO DEL COLLABORATORE – COMPORTAMENTI DA DENUNCIARE</b>   | <b>33</b>        |
| SEGNALAZIONE   | 34               |
| RISERVATEZZA   | 34               |
| PROCEDURE DI GESTIONE DELLE DENUNCE  | 34               |
| <b><u>COMUNICAZIONE DEL PRESENTE REGOLAMENTO</u></b>   | <b><u>35</u></b> |

|                     |  |                               |
|---------------------|--|-------------------------------|
| <b>Aberfond SRL</b> | <b>Codice Disciplinare e di Condotta<br/>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001</b> | <b>Rev. 00 del 17.07.2014</b> |
|---------------------|--|-------------------------------|

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

## PREMESSA

È noto come, da tempo, la giurisprudenza consolidata in materia ritenga che al fine di garantire l'efficacia del Modello Organizzativo e Gestionale adottato conformemente al D.lgs. 231/2001, sia necessario dotare l'Ente di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e dei Protocolli ad esso connessi così come di seguito definiti (artt. 6 e 7 D.lgs. 231/2001). L'obiettivo del presente documento è quello di prevedere un complesso di sanzioni da applicarsi, in maniera obiettiva e sistematica, ogni volta in cui si dovessero riscontrare violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice Etico, nonché dei principi ivi enunciati.

Il corrente **Codice Disciplinare e di Condotta** (di seguito il "Codice"), che **Aberfond SRL** intende adottare, ha lo scopo di introdurre e rendere vincolanti in Aberfond SRL (di seguito anche la "Società" oppure l'"Organizzazione") i principi e le regole di comportamento rilevanti ai fini della **ragionevole prevenzione dei reati indicati nel proprio Modello ai sensi del D.lgs. n. 231/2001**.

Il Codice è approvato dal Consiglio di Amministrazione e costituisce documento ufficiale della Società.

Esso è rivolto agli amministratori, ai dipendenti, ai consulenti, ai collaboratori a progetto, agli agenti, ai procuratori, a tutti i terzi che, per conto della Società, entrino in contatto con organizzazioni e società di diritto privato oppure con la Pubblica Amministrazione e/o con Pubblici Ufficiali/Incaricati di Pubblico Servizio, italiani o esteri, anche soltanto occasionalmente, sia in Italia che all'estero (quest'ultimi di seguito complessivamente denominati per semplicità la "Pubblica Amministrazione" o "P.A.").

Il Codice adottato dalla Aberfond SRL opera nel rispetto delle norme vigenti, in primo luogo quelle previste nella contrattazione collettiva, non potendo e non volendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo, rispetto alle norme di legge o di regolamento cogenti e vigenti. Esso, infatti, è stato predisposto nel rispetto degli artt. 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile e della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Le violazioni contemplate nel presente Codice configurano illeciti disciplinari e le sanzioni disposte nel presente documento integrano il dettato del Codice Civile e dei Contratti Collettivi applicabili: l'irrogazione delle sanzioni contemplate prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale o dall'esito dello stesso per reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001, come successivamente modificato ed integrato. Il Sistema Disciplinare tiene conto della disciplina giuslavorista applicabile alle diverse figure cui è rivolto, nonché delle peculiarità dei rapporti che legano alla Società i componenti degli organi sociali, i consulenti, i fornitori ed i destinatari esterni del Codice in genere.

Il presente documento, principia illustrando i rapporti dei destinatari con L'Organismo di Vigilanza interno a Aberfond SRL e, dopo un quadro di sintesi e riepilogo dei reati presupposti nel M.O.G. implementato e condotto dalla Società, si articola in quattro sezioni: nella prima sono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste; nella seconda le condotte potenzialmente rilevanti; nella terza le sanzioni comminabili; nella quarta il procedimento di contestazione della violazione ed irrogazione della sanzione.

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

**Le previsioni contenute nel sistema disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti aziendali.**

Per tutto quanto non previsto nel Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione, inclusa quella collettiva, e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

## IL RAPPORTO TRA I DESTINATARI DEL CODICE DISCIPLINARE E DI CONDOTTA E L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO

Con l'approvazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 di cui il Codice è parte integrante e sostanziale, è stato istituito l'Organismo di Vigilanza di Aberfond SRL, ufficio a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento del Modello e di curarne l'aggiornamento.

**L'attività e la funzione dell'Organismo di Vigilanza è disciplinata da separato regolamento.**

Quest'organo, oltre a monitorare il rispetto del Codice, avendo a tale fine accesso a tutte le fonti di informazione della Società, suggerisce gli opportuni aggiornamenti del Codice, anche sulla base delle segnalazioni ricevute dal personale. Competono all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- comunicare alla Direzione del Personale, per l'assunzione dei provvedimenti opportuni, le segnalazioni ricevute in materia di violazioni del Codice Disciplinare e di Condotta;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche, procedure e istruzioni del M.O.G., allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice;
- contribuire alla revisione periodica del Codice Disciplinare e di Condotta: a tale fine, l'OdV formula le opportune proposte al Consiglio di Amministrazione, che provvede a valutarle e, eventualmente, ad approvarle e formalizzarle.

Gli organi sociali ed i loro componenti, i dipendenti, i collaboratori ed i terzi che agiscono per conto della Società, sono tenuti a prestare la massima collaborazione nel favorire lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

---

### Conoscenza ed applicazione

Aberfond SRL si impegna a diffondere il Codice Disciplinare e di Condotta, utilizzando gli opportuni mezzi di comunicazione e gli strumenti aziendali, tra cui la rete intranet aziendale ed il sito Internet aziendale, le riunioni d'informazione e la formazione del personale. Tutte le persone devono essere in possesso del Codice, conoscerne i contenuti ed osservare quanto è in esso prescritto.

**Nessuno potrà essere oggetto delle sanzioni previste dal presente documento ove dia prova di essere, giustificatamente e senza propria colpa, ignaro del contenuto del Codice Disciplinare e di Condotta. La circostanza per cui chi chiama a propria discolpa l'ignoranza del Codice si sia egli stesso messo nella**



|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

**fraudolente condizione di non essere a conoscenza del Codice costituisce al contrario circostanza aggravante ed inasprisce la sanzione.**

La Società, anche in base alle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, predispone ed attua un piano di formazione permanente volto ad assicurare la conoscenza dei principi e delle norme etiche definite dal presente Codice. Le iniziative di formazione sono differenziate, a seconda del ruolo e della responsabilità delle persone; per i neo assunti è previsto un apposito programma formativo, che illustra i contenuti del Codice di cui è richiesta l'osservanza.

L'Organismo di Vigilanza ed il management aziendale sono a disposizione per ogni delucidazione e chiarimento, in merito al presente Codice.

È responsabilità di ciascuno, in particolare del management, includere i contenuti del Codice nei programmi di formazione e farne riferimento in tutte le procedure, politiche e linee guida aziendali. Eventuali dubbi applicativi connessi al presente Codice devono essere tempestivamente discussi con l'Organismo di Vigilanza.

Tutti coloro che collaborano con la Società, senza distinzioni o eccezioni, in Italia o all'estero, sono impegnati a far osservare i principi del presente Codice. In nessun modo agire a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con la normativa e con tali principi. In particolare, tutti i destinatari sono tenuti ad operare affinché tali norme siano adeguatamente applicate e rispettate.

---

## Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del presente Codice e/o alle procedure operative che compongono il Modello Organizzativo o in genere il sistema di controllo interno, è tenuto a segnalarle prontamente all'Organismo di Vigilanza. Le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta, orale o in via telematica e dovranno essere raccolte ed archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza.

La Società Aberfond SRL pone in essere i necessari accorgimenti, che tutelino i segnalatori da qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dare adito a forme di discriminazione o penalizzazione (per esempio, interruzione dei rapporti con partners, fornitori, consulenti, eccetera; negazione di promozioni ai dipendenti). **È a tale fine assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.**

La responsabilità di svolgere indagini su possibili violazioni del Codice Disciplinare e di Condotta, spetta all'Organismo di Vigilanza, che potrà eventualmente ascoltare l'autore della segnalazione, nonché il responsabile della presunta violazione: il personale è tenuto a collaborare pienamente alle eventuali indagini interne.

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

In esito a tale attività, l'Organismo di Vigilanza segnalerà alla funzione dirigente quei comportamenti che motivino l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari, o l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale.

---

## Modifiche e aggiornamenti del Codice

Qualsiasi modifica e/o integrazione al presente Codice dovrà essere apportata con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale.

---

## Violazioni del Codice di Condotta

L'Organismo di Vigilanza accerta le violazioni del Codice Disciplinare e di Condotta e comunica le proprie risultanze alla Direzione del Personale della Aberfond SRL per l'adozione dei provvedimenti e delle sanzioni del caso. Le disposizioni del presente Codice sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale, nonché dai soggetti aventi relazioni d'affari con la Società. La violazione dei principi e dei comportamenti indicati nel Codice compromette il rapporto fiduciario tra la Società e gli autori della violazione, siano essi amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti o fornitori.

Le violazioni saranno perseguite dalla Società in accordo al sistema disciplinare adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001

---

## Disposizioni finali

**Il presente Codice Disciplinare e di Condotta è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società Aberfond SRL. Ogni variazione e/o integrazione del presente Codice di Condotta sarà approvata, previa la specifica consultazione dell'Organo di Vigilanza, dall'Amministratore Unico e diffusa tempestivamente ai destinatari.**

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

## I REATI PRESUPPOSTI

---

### Reati in materia di salute e sicurezza commessi in violazione di norme di sicurezza negli ambienti di lavoro - Art. 25-septies

*Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*

1. In relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a mille quote.
2. Nel caso di condanna per uno dei delitti di cui al comma 1, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

#### Omicidio colposo

Riferimento articolo 231 (articolo introdotto dalla Legge n. 123 del 3 agosto 2007 – fonte originale Codice Penale, art. 589)

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.

Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici.

#### Lesioni personali colpose

Riferimento articolo 231 (articolo introdotto dalla Legge n. 123 del 3 agosto 2007 – fonte originale Codice Penale, art. 590)

Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309.

Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239 .

Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni. Nei casi di violazione delle norme sulla circolazione stradale, se il fatto è commesso da soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni, ovvero da soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni.

Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

## **SEZIONE PRIMA**

# **IDENTIFICAZIONE DEI SOGGETTI DESTINATARI E PASSIBILI DELLE SANZIONI PREVISTE DAL CODICE DISCIPLINARE E DI CONDOTTA**

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

# I SOGGETTI DESTINATARI

---

## I Soggetti in Posizione Apicale: gli Amministratori e i Sindaci

Nel novero dei soggetti in cosiddetta “posizione apicale”, oltre agli Amministratori e ai Sindaci, sono da ricomprenderne gli altri responsabili di funzione dotati di autonomia finanziaria e funzionale.

Le norme ed i principi contenuti nel Modello Organizzativo devono essere rispettati, in primo luogo, proprio dai soggetti che rivestono, in seno all’organizzazione della Società, una posizione cosiddetta “apicale” cioè “che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”, i soggetti che “esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo” della Società, nonché i componenti dell’OdV.

In tale contesto, assume rilevanza, in primis, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale) da cui ne deriva che tutti i membri di tali organi sono passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare per l’ipotesi di violazione delle previsioni del Modello.

In aggiunta agli Amministratori ed ai Sindaci di Aberfond SRL, assume rilevanza la posizione dei soggetti che operano per la società incaricata della revisione (qualora sia stata nominata) cui la Società ha demandato il compito di curare il controllo contabile. Pur costituendo soggetto esterno alla Società, il Revisore contabile è, infatti, equiparato, ai fini di quanto previsto nel presente Sistema Disciplinare, agli Amministratori ed ai Sindaci.

In caso di violazione da parte degli Amministratori di quanto prescritto nel Modello e nel Codice Etico adottato dalla Società, l’Organismo di Vigilanza deve informare l’Assemblea degli Azionisti ed il Collegio Sindacale, che decidono, nella adunanza appositamente convocata, i provvedimenti da adottare.

---

## I Dirigenti e Funzionari

La condotta dei Dirigenti e Funzionari di Aberfond SRL, in violazione del dettato del Codice Etico e del Modello, è sanzionata secondo le modalità previste per le altre categorie di lavoratori dipendenti, applicando, tra l’altro, il principio di proporzionalità dettato dall’art. 2106 c.c., oltre che i medesimi criteri della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione, del grado di colpa o dolo, della reiterazione o meno del medesimo comportamento e dell’intenzionalità dello stesso.

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

I provvedimenti disciplinari applicabili ai Dirigenti sono quelli previsti dai Contratti Collettivi e dalla normativa di legge vigente per gli impiegati di massima categoria dipendenti dell'azienda.

Nel caso in cui il Dirigente si renda colpevole di una infrazione che non comporti la risoluzione del rapporto di lavoro, tali episodi devono, comunque, essere annotati nelle rispettive schede valutative/note di qualifica o nel loro stato di servizio o, ancora, in un apposito registro tenuto dall'impresa.

L'annotazione, oltre che funzionale nel memorizzare eventuali recidive, deve essere tenuta in considerazione, negativamente, anche dall'Amministratore responsabile dell'area di appartenenza del trasgressore, ai fini del conferimento di ulteriori incarichi e deleghe, nonché dell'elargizione di gratifiche, premi, benefit, aumento di compensi.

Qualora si riscontrino a carico del medesimo Dirigente sei violazioni tali da non comportare il licenziamento, allo stesso saranno revocate le eventuali deleghe ed egli potrà essere assegnato ad un'altra area dell'azienda, non a rischio, nei modi previsti dal **Contratto Collettivo Nazionale di lavoro** e la contrattazione collettiva a carattere aziendale.

---

## Membri dell'Organismo di Vigilanza

I membri dell'O.D.V. sono tenuti a recepire diligentemente tutto quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico di Aberfond SRL, oltre a quanto specificatamente descritto nella *Delibera di adozione modello organizzativo, codice etico e nomina dell'Organismo di Vigilanza* approvata dal C.d.A.

Essi sono tenuti ad applicare con competenza e prudenza quanto disposto nel Regolamento Operativo dell'Organismo di Vigilanza adottato, operando con buona fede e diligenza per gli scopi cui è stato nominato. Le conseguenze alle infrazioni commesse dagli O.d.V., oltre che dal presente Codice, sono disposte nei documenti appenti citati.

---

## Lavoratori Subordinati di Aberfond SRL, quadri non dirigenti, impiegati ed operai. Altre figure di lavoratori.

L'art. 6, comma II, lettera a) e l'art. 7, IV comma, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 prescrivono l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello Organizzativo adottato dalla Società. Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti della Società legati alla stessa da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuto (ad es. quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, apprendisti, lavoratori con contratto di inserimento, etc.).

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

Anche tutti i soggetti quali i tirocinanti, gli stagisti, i lavoratori somministrati (c.d. *interinali*), i lavoratori a progetto, sono destinatari del Codice Disciplinare e di Condotta adottato da Aberfond SRL.

---

## Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche 'Terzi Destinatari') che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa di Aberfond SRL, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la società.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- Consulenti esterni
- Collaboratori a libera professione
- Agenti
- Procuratori
- Partner e fornitori

e più in generale a tutti coloro che collaborano con la Società, pur non essendovi legati da un rapporto di dipendenza, perpetrate nello svolgimento di attività in nome e/o per conto o sotto il controllo della Società, qualora siano tali da comportare anche il solo rischio di irrogazioni di sanzioni a danno di quest'ultima, legittimeranno l'immediata applicazione di misure disciplinari a carico dei responsabili.

A tal fine, Aberfond SRL si impegna ad inserire specifiche e dettagliate clausole nei contratti, nelle lettere d'incarico o negli accordi di partnership, che prevedano le sanzioni irrogabili. In mancanza, è prerogativa degli Amministratori, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, valutare la gravità della violazione e, quindi, decidere in merito alla sanzione, di volta in volta, applicabile.

Tali infrazioni, seppure lievi, sono, comunque, valutate negativamente ai fini del rinnovo del contratto e/o dell'incarico al terzo trasgressore.

Le violazioni possono essere sanzionate, proporzionalmente alla gravità, con le modalità già previste in questo Codice Disciplinare nei confronti dei lavoratori dipendenti, fino a comportare la risoluzione immediata e di diritto del rapporto contrattuale.

La Società, nel caso in cui sia stata danneggiata dai suddetti comportamenti, si riserva la facoltà di richiedere anche il risarcimento dei danni subiti.

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

## **SEZIONE SECONDA**

# **IDENTIFICAZIONE DELLE CONDOTTE POTENZIALMENTE RILEVANTI AI FINI DELL'ADOZIONE DELLE SANZIONI PREVISTE DAL CODICE DISCIPLINARE E DI CONDOTTA**



|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

## LE CONDOTTE RILEVANTI

La locuzione “illecito disciplinare” qualifica ogni comportamento, tenuto dai soggetti indentificati nella Sezione Seconda in contrasto con le regole o i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico adottato dal Aberfond SRL.

Ciascuna condotta che configura l’illecito disciplinare, definita *Condotta Rilevante*, comporta l’irrogazione di una sanzione, la cui tipologia ed entità variano conformemente alla gravità della manchevolezza ed in base ai seguenti criteri:

- elemento soggettivo del dipendente (dolo oppure colpa per negligenza, imprudenza ed imperizia);
- posizione rivestita all’interno dell’azienda e mansioni svolte;
- rilevanza degli obblighi violati;
- danno derivante alla Società, effettivo o potenziale, anche in relazione all’applicazione delle sanzioni di cui al D.Lgs. n. 231/01 e successive modifiche o integrazioni;
- sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, in funzione anche di eventuali precedenti disciplinari;
- condivisione di responsabilità con altri lavoratori.

L’Organismo di Vigilanza vigila affinché le misure siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Ai fini del presente sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva laddove applicabili, **costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l’efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.**

---

### Graduazione di Gravità delle Condotte Rilevanti

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, Aberfond SRL ritiene opportuno definire le possibili violazioni commesse con le Condotte ritenute Rilevanti ai fini del presente Codice, graduate secondo un ordine **crescente di gravità** (da 1 a 6 dove il 6 è il più grave):

**1. condotta con mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell’ambito delle attività “sensibili” di cui alle aree “a rischio reato” identificate nelle Parti Speciali**, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste al punto 2 o successivi; ai fini del presente punto non rileva la distinzione per cui si tratti eventualmente di violazioni connesse alle aree indicate come meramente strumentali o di supporto nelle Parti Speciali del Modello;

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

**2. condotta con mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto**, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità di Aberfond SRL ai sensi del Decreto 231/2001; rientrano in questa categoria tutte le violazioni commesse quali le negligenze di rispetto di scadenze previste da piani manutentivi e di controllo, l'omessa vigilanza della propria posizione di lavoro e sui propri sottoposti, quando si tratta di posizioni di pericolo astratto e potenziale e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai punti 3, 4, 5 e 6;

**3. condotta con mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone**, incluso l'autore della violazione, commesse in violazione dei previsti reati di sicurezza sul lavoro e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai punti 4, 5 e 6; rientra a titolo esemplificativo nel presente punto tutta la mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai Protocolli e dalle Istruzioni che impediscano la trasparenza e verificabilità della stessa; rientra inoltre nel presente punto l'omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di fatti rilevanti ai fini dell'elusione del Modello Organizzativo e Gestionale oppure l'omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello Organizzativo;

**4. condotta che porti alla creazione o sviluppo di situazione con verificarsi di evento lesivo per l'integrità fisica (incluso verso l'autore della violazione) "lievissima", di tipo reversibile** da mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, in violazione di reati di sicurezza negli ambienti di lavoro e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai punti 5 e 6; rientrano nel punto in oggetto anche tutte le circostanze di mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello Organizzativo;

**5. condotta con mancato rispetto del Modello, qualora la violazione, commessa in violazione di norme antinfortunistiche, determini una lesione, qualificabile come "lieve" (sino a 40 gg. di assenza temporanea dal lavoro) o "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione** e sempre che non ricorra una delle condizioni previste al punto 6; violazione e/o elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza.

**6. condotta con mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione, commessa in violazione di norme antinfortunistiche.**

---

## Identificazione dell'associazione tra Condotte Rilevanti e Sanzioni

Nel rispetto del principio di predeterminazione delle infrazioni e delle corrispondenti sanzioni, sancito dall'art. 7, I comma, dello "Statuto dei Lavoratori" (ma comunque annoverabile tra i principi fondamentali dell'ordinamento giuridico in materia disciplinare e perciò estensibile anche ai sistemi disciplinari ex art. 6,

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

Il comma, lett. e) è doveroso sottolineare che nel seguito sono state specificate per ogni destinatario del presente sistema disciplinare, le sanzioni previste, in modo da ridurre, per quanto possibile, la discrezionalità posteriore nell'individuazione del comportamento sanzionabile, nonché nella scelta in concreto della sanzione da irrogare e quindi creando le condizioni adeguate per rendere lo stesso Modello Organizzativo adottato da Aberfond SRL efficace alla prevenzione dei reati.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità nonché di quello di tassatività della sanzione si ritiene opportuno definire un elenco di possibili "classi" di violazioni.

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

## **SEZIONE TERZA**

# **IDENTIFICAZIONE DELLE SANZIONI COMMINABILI AI SENSI DEL CODICE DISCIPLINARE E DI CONDOTTA**

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

# ILLECITI DISCIPLINARI E CRITERI SANZIONATORI

---

## Considerazioni generali e comuni

Oltre a quanto già specificato, le sanzioni disciplinari tengono conto in sede applicativa del principio di proporzionalità, considerandosi per ciascuna fattispecie:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di colpa;
- la sussistenza o meno di precedenti disciplinari (reiterazione);
- il ruolo e le mansioni coperte;
- la potenzialità del danno rilevato per la società;
- le altre circostanze rilevanti ai fini della valutazione del comportamento.

La declaratoria di seguito utilizzata per ricondurre violazioni a sanzioni applicabili ha valore indicativo.

Il presente Sistema Disciplinare non sostituisce le sanzioni previste da leggi, regolamenti applicabili o da rispettivi Contratti Collettivi Nazionali ma le riprende al fine di condannare e sanzionare i comportamenti infedeli verso le disposizioni previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo aziendale istituito ai sensi del D.lgs. 231/2001.

---

## Sanzioni per Lavoratori Subordinati di Aberfond SRL, quadri non dirigenti, impiegati ed operai. Altre figure di lavoratori.

Le sanzioni destinate ai soggetti in paragrafo sono tipizzate secondo quanto previsto dal CCNL dei dipendenti. Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, a fronte delle quali siano irrogabili sanzioni diverse, si applica quella più grave.

Il presente Sistema Disciplinare adottato da Aberfond SRL non sostituisce le sanzioni previste dai Contratti Collettivi Nazionali ma le riprende al fine di condannare e sanzionare i comportamenti infedeli verso le disposizioni previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo aziendale istituito ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole e gli elementi costitutivi del Modello Organizzativo sono, in ordine crescente di gravità:

- a) Conservative del rapporto di lavoro:
  - richiamo verbale;
  - richiamo scritto;

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

- multa non superiore a 3 (tre) ore di retribuzione;
- b) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni;
- c) risolutive del rapporto di lavoro:
  - licenziamento per giusta causa.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale, deve essere preventivamente sollevata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa.

**Al destinatario deve essere concesso un termine congruo (e comunque mai inferiore ai 5 giorni lavorativi) per repliche o difese scritte.** Il provvedimento non potrà essere emanato se non è trascorso il periodo di tempo indicato dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Durante il periodo di difesa il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Ai sensi del disposto degli articoli 5 e 7 del D.Lgs. 231/2001, nel rispetto del dettato della L. 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed, in particolare, della procedura prescritta dall'art. 7, le sanzioni previste nella presente sezione si irrogano agli appartenenti alle categorie di quadri ed impiegati alle dipendenze della Società, che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) inosservanza di misure poste a garanzia dello svolgimento dell'attività della Società e tese ad individuare ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio di cui al d.lgs. 231/2001;
- b) mancanza, falsità o incompletezza nell'applicazione delle procedure di documentazione conservazione e controllo degli atti, istituite dalla Società, che ne inficino la trasparenza, veridicità e verificabilità;
- c) elusione del sistema di controllo, con sottrazione, distruzione o alterazione di documenti;
- d) ostacolo all'accesso a documenti ed informazione da parte dei soggetti preposti e dell'Organismo di Vigilanza;
- e) inosservanza delle regole dettate dal Codice Etico, con riferimento anche alle linee guida, alle norme ed agli standard generali di comportamento, alle istruzioni e procedure impartite derivante dalla gestione della sicurezza nell'ambiente di lavoro oppure derivanti dalla gestione dell'ambiente;
- f) violazione delle prescrizioni in materia di poteri di firma, modalità di abbinamento delle firme e di conferimento delle deleghe;
- g) mancata formazione e consegna delle dichiarazioni o falsità nelle stesse in spregio al Modello ed al Codice Etico;
- h) mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interesse;
- i) assenza di vigilanza sul comportamento del personale che opera nel proprio ambito di responsabilità e mancata verifica della correttezza dei comportamenti tenuti nell'ambito delle aree a rischio e, comunque, strumentali ai processi a rischio reato.

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

## Sanzioni

Le sanzioni irrogabili - nel rispetto ed entro i limiti posti dal **Contratto Collettivo Nazionale di lavoro** e dalla contrattazione collettiva a carattere aziendale, proporzionate alla gravità dell'infrazione, determinata secondo i criteri elencati, sono le seguenti:

1. rimprovero scritto;
2. multa di ammontare pari al valore di non più di tre ore di retribuzione base;
3. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a cinque giorni;
4. licenziamento con preavviso;
5. licenziamento senza preavviso.

Il rimprovero orale è l'unica sanzione che non prevede termine di giustificazione, in quanto non costituisce precedente e non consolida la recidiva.

### Trasgressioni che comportano l'ammonizione scritta

Incorre nella sanzione dell'ammonizione scritta, il lavoratore di Aberfond SRL che violi colposamente, **per la prima volta**, le disposizioni del Codice Etico, dei Protocolli e, più in generale, del Modello, senza che queste infrazioni assumano rilevanza esterna. Sono riconducibili a questa categoria le violazioni descritte ai punti 1 e 2 del precedente paragrafo *Graduazione di gravità delle Condotte Rilevanti*

### Trasgressioni che comportano la multa

La sanzione della multa - nella misura su indicata - è irrogata nei casi di recidiva nelle violazioni di cui al punto precedente. La multa può essere irrogata anche nei casi in cui, per il livello di responsabilità, gerarchico o tecnico che assume il responsabile della violazione, od in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello.

Più precisamente, può incorrere nella sanzione della multa il lavoratore che violi le disposizioni dettate dal Modello (Codice Etico e Protocolli compresi, nonché ogni procedura, istruzione o attività derivante dalla gestione della sicurezza negli ambienti di lavoro e nella gestione ambientale di cui è destinatario) inerenti la correttezza e trasparenza della propria gestione, il trattamento delle informazioni (ad esempio, la mancata segnalazione di situazioni di rischio che viene a conoscere) o tutte le trasgressioni che, pur non rientrando nel punto precedente, non comportino sanzioni più gravi.

Sono riconducibili a questa categoria le violazioni descritte al punto 3 del precedente paragrafo *Graduazione di gravità delle Condotte Rilevanti*

### Trasgressioni che comportano la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

Viene disposta la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, fino ad un massimo di cinque giorni, nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni di cui al precedente punto 3.3., nonché nei casi di violazioni procedurali di gravità tale da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.

Oltre i casi sopra indicati di recidiva o di significativa gravità della violazione, sono sanzionate con la sospensione le condotte attive e volontarie di inosservanza del dettato del Modello consistenti, ad esempio, nell'omettere la redazione di report e documenti relativi al Modello, nel rilasciare dichiarazioni

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

contenenti trascrizioni di informazioni o dati falsi, attestazioni di fatti non veri, sottoscrizioni di false dichiarazioni o nell'alterate o distruggere relazioni e documenti.

Sono riconducibili a questa categoria le violazioni descritte al punto 4 del precedente paragrafo *Graduazione di gravità delle Condotte Rilevanti*

#### Trasgressioni che possono costituire giustificato motivo soggettivo di licenziamento

La sanzione del licenziamento con preavviso per giustificato motivo soggettivo, ai sensi e nelle forme della L. n.604/1966, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e della contrattazione collettiva a carattere aziendale, si irroga nei casi di reiterata grave violazione delle procedure aventi rilevanza esterna quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- azioni commesse in violazione dell'obbligo di formazione e consegna delle dichiarazioni richieste dal Modello o dal Codice Etico o falsità nelle stesse;
- l'omessa, carente o falsa redazione e conservazione della documentazione degli atti relativi alle procedure, dolosamente volta a impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- violazioni commesse nell'inosservanza del dovere di segnalazione dei conflitti di interesse, soprattutto nei rapporti con i superiori gerarchici;
- violazioni commesse nella redazione delle comunicazioni sociali destinate al pubblico o ai soci, oppure alle Autorità Pubbliche, attestando o trascrivendo volontariamente le informazioni ivi contenute o i documenti di supporto.

Sono riconducibili a questa categoria le violazioni descritte al punto 5 del precedente paragrafo *Graduazione di gravità delle Condotte Rilevanti*

#### Trasgressioni che possono comportare il licenziamento senza preavviso per giusta causa

La sanzione del licenziamento per giusta causa, senza preavviso, ex art. 2119 c.c., si può irrogare per punire quelle violazioni del Modello di Aberfond SRL, del proprio Codice Etico e dei Protocolli, commesse con dolo o colpa così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si elencano qui di seguito:

- la violazione o l'elusione del sistema di controllo, realizzata dolosamente distruggendo od alterando la documentazione relativa alla procedura, oppure impedendo l'accesso a documenti ed informazioni da parte degli organi preposti, ivi compreso l'Organismo di Vigilanza;
- la dolosa violazione di procedure con rilevanza esterna oppure l'elusione fraudolenta delle stesse, attraverso un comportamento diretto a realizzare inequivocabilmente uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 o, addirittura, la condanna passata in giudicato per aver commesso uno dei reati ivi previsti.

Qualora il dipendente sia incorso in una delle mancanze rilevanti ai sensi del presente punto 3.6., la Società può, a propria discrezione, disporre un'iniziale sospensione cautelare e non disciplinare del medesimo dal lavoro e dalla retribuzione, con effetto immediato, per un tempo non superiore a 10 giorni. Nel caso in cui, a seguito degli accertamenti effettuati, la Società decida, comunque, di comminare il licenziamento, lo stesso decorrerà dal giorno di inizio della sospensione.



|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

Sono riconducibili a questa categoria le violazioni descritte al punto 6 del precedente paragrafo *Graduazione di gravità delle Condotte Rilevanti*

---

## Sanzioni per i Dirigenti e Funzionari

### Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Si veda anche quanto già descritto a proposito di Dirigenti e Funzionari nella Sezione destinata ai destinatari del Codice.

In caso di violazione, da parte dei Responsabili di Funzione, delle regole che compongono il Modello Organizzativo e quindi di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nei confronti dei responsabili saranno applicabili, previo accertamento del fatto da parte dell'OdV, le seguenti sanzioni (mutuate, così come consentito dal CCNL in vigore, nonché dalle interpretazioni giurisprudenziali in materia, da quelle applicabili agli altri dipendenti), fatte salve le ulteriori o eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile. In particolare:

- **Violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello Organizzativo:** il Responsabile incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello stesso, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società. Sono riconducibili alla categoria le attività previste ai punti 1 e 2 del precedente paragrafo *Graduazione di gravità delle Condotte Rilevanti*.
- Violazione delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, non osservi i provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza; ometta di svolgere controlli, ecc.), il Responsabile incorre nella multa nella misura massima prevista dal contratto collettivo. Sono riconducibili alla categoria le attività previste ai punti 3 e 4 del precedente paragrafo *Graduazione di gravità delle Condotte Rilevanti* oltre che la recidiva per violazioni di cui al precedente punto.
- In caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una "irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza dei soggetti che gravitano in azienda e alla regolarità del servizio, con gravi danni a persone, all'ambiente o ai beni della Società o di terzi", il dipendente che copre una funzione di responsabilità incorre nella sospensione prevista dal contratto collettivo; sono riconducibili alla categoria le attività previste ai punto 5 del precedente paragrafo *Graduazione di gravità delle Condotte Rilevanti* oltre che la recidiva per violazioni di cui al precedente punto.
- In caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello Organizzativo adottato da Aberfond SRL tale da configurare un notevole inadempimento (che possa poter anche ledere il rapporto di lavoro), il dipendente incorre nel provvedimento del licenziamento. Sono riconducibili alla categoria le attività previste al punto 6 del precedente paragrafo *Graduazione di gravità delle Condotte Rilevanti* oltre che la recidiva per violazioni di cui al precedente punto.

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

L'applicazione della misura disciplinare in esame sarà valutata sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni sopra esposti e nel rispetto del procedimento di irrogazione delle sanzioni richiesto dalla legge.

Al Responsabile potranno anche essere revocate le procure o deleghe eventualmente conferitegli.

---

## Amministratori, Sindaci, Membri di O.D.V.

In caso di violazione del Modello Organizzativo da parte di un Consigliere del CdA di Aberfond SRL, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio e per iscritto l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale. L'Organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto e, nei casi più gravi, potrà procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico affidato al soggetto.

Nell'ambito delle infrazioni sanzionabili ai sensi del presente Codice debbono espressamente ricomprendersi anche le ipotesi di comportamento negligente e/o imperizia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e dell'organo amministrativo che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello Organizzativo.

Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni del Modello Organizzativo e di ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D.lgs. 231/2001 configura comportamento sanzionabile.

Sono infatti suscettibili di sanzione i seguenti comportamenti dei Consiglieri, dei componenti dell'OdV e dei componenti del collegio sindacale:

- In caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello Organizzativo, il Consigliere, il componente dell'OdV o il Sindaco incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello stesso. Sono riconducibili alla categoria le attività previste ai punti 1 e 2 del precedente paragrafo *Graduazione di gravità delle Condotte Rilevanti*.
- In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo, ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, non osservi i provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza, ometta di svolgere controlli, ecc., il consigliere, il componente dell'OdV o il sindaco incorre nella multa per una somma da determinarsi (da parte del CdA) nel momento dell'irrogazione della sanzione. Sono riconducibili alla categoria le attività previste ai punti 3 e 4 del precedente paragrafo *Graduazione di gravità delle Condotte Rilevanti*.
- In caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una "irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi", il consigliere o il componente dell'OdV o il sindaco incorre nella sospensione dall'incarico per un periodo da

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

determinarsi (da parte del CdA) nel momento dell'irrogazione della sanzione. Sono riconducibili alla categoria le attività previste ai punti 5 e 6 del precedente paragrafo *Graduazione di gravità delle Condotte Rilevanti*.

---

## Sanzioni per consulenti, concessionari, agenti, intermediari, partner, fornitori e collaboratori esterni

Qualsiasi comportamento posto in essere da consulenti, collaboratori, agenti, procuratori e più in generale dai Terzi che intrattengono rapporti con la Aberfond SRL, come fornitori o clienti, in contrasto alle regole che compongono il Modello Organizzativo poste dalla Società a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001, determina, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, **l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale**.

Tali comportamenti in contrasto con quanto disposto nel Modello Organizzativo, in tutti i suoi elementi, verranno accertati dall'Organismo di Vigilanza che, sentito il parere del Responsabile della Funzione che ha richiesto l'intervento del soggetto Terzo e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto al Direttore Gestione del Personale e al Direttore Generale e, nei casi ritenuti più gravi, all'intero CdA. La Aberfond SRL si riserva comunque il diritto di promuovere un'azione di risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie per una migliore tutela dei propri interessi. Sono inoltre suscettibili di sanzione i seguenti comportamenti dei Terzi:

- a) In caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello Organizzativo, il Terzo incorre nella diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello.
- b) In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo, ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, non osservi i provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza, ometta di svolgere controlli, ecc., al Terzo sarà applicata una penale, convenzionalmente prevista del 10% del corrispettivo pattuito in favore dello stesso Terzo;
- c) In caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi, il Terzo incorre nella sospensione dall'incarico per un periodo da determinarsi (da parte del CdA) nel momento dell'irrogazione della sanzione.

Nell'ambito dei rapporti con i soggetti Terzi, la Società inserisce nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello e del Codice, l'applicazione delle misure sopra indicate.

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

## **SEZIONE QUARTA**

# **PROCEDIMENTO DI CONTESTAZIONE DELLA VIOLAZIONE ED MODALITÀ DI IRROGAZIONE DELLA SANZIONE**

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

# IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire nell'ambito della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nel precedente capitolo.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di contestazione ha inizio dal momento in cui gli organi aziendali di volta in volta competenti, di seguito indicati, vengano a conoscenza di una violazione del Modello.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti e i controlli necessari.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione del Modello. In caso positivo, segnala la violazione alla funzione responsabile delle Risorse Umane e alla Direzione Generale ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto al Modello Organizzativo.

Nel caso in cui Aberfond SRL venga a conoscenza di una violazione del Modello, la Dir. Generale informa l'OdV e attiva il procedimento disciplinare nei confronti di chi viola il Modello.

---

## Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un dipendente della Aberfond SRL, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 (cosiddetto "Statuto dei lavoratori"), nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare l'OdV trasmette alla funzione responsabile delle Risorse Umane e alla Direzione Generale di Aberfond SRL una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

La Società, venuta a conoscenza di una violazione del Modello, tramite la funzione responsabile delle Risorse Umane e la Direzione Generale, contesta tempestivamente al dipendente interessato la violazione constatata, a mezzo di comunicazione scritta contenente la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione; l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

**La contestazione è sottoscritta dalla Direzione Generale di Aberfond SRL. In nessun caso l'O.d.V. (che comunque propone e promuove la sanzione) può essere il soggetto che emana direttamente la sanzione.**

A seguito delle eventuali deduzioni e/o giustificazioni del dipendente interessato, la Direzione Generale si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla applicazione della sanzione. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che siano decorsi venti giorni dalla ricezione della contestazione da parte del dipendente interessato e devono essere notificati a quest'ultimo, a cura del responsabile dell'area Risorse Umane non oltre cinque giorni dalla scadenza del termine assegnato per la formulazione delle deduzioni e/o delle giustificazioni scritte, fatto salvo un diverso e maggior termine connesso a casi di particolare complessità. La funzione responsabile delle Risorse Umane cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui al **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro** e alla contrattazione collettiva a carattere aziendale. L'OdV, che viene informato dalla Direzione Risorse Umane sia delle deduzioni e/o delle giustificazioni del dipendente, sia delle conclusioni del procedimento disciplinare, verifica, nel caso di applicazione della sanzione, la loro esecuzione.

---

## Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Responsabili di Funzione o delegati

Qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di una funzione delegata, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili. In particolare, l'OdV trasmette alla Direzione Generale e al Consiglio di Amministrazione di Aberfond SRL per conoscenza, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

A cura della Direzione Generale, il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato. La Direzione Generale si occupa dell'effettiva irrogazione della sanzione unitamente nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

---

## Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e dei componenti del Collegio Sindacale o dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di amministratore, il quale non sia legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale di Aberfond SRL una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

Il Consiglio di Amministrazione di Aberfond SRL dovrà riunirsi senza indugio con un ordine del giorno che preveda la discussione del caso. Il Consiglio di Amministrazione deve inoltre comunicare all'interessato la data della adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni scritte.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV ed il Collegio Sindacale, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle deduzioni eventuali da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, provvede a convocare l'Assemblea che determina la sanzione ritenuta applicabile. La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella dell'Assemblea vengono comunicate per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato, nonché all'OdV.

Il procedimento sopra descritto si applica anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale o del Revisore contabile, nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la relativa sanzione, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea dei soci per deliberare le conseguenti misure.

---

## Irrogazione delle sanzioni nei confronti di consulenti, collaboratori, agenti, procuratori, fornitori e Terzi

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto Terzo, alla Direzione Generale è trasmessa dall'OdV una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

Nel minor tempo possibile dall'acquisizione della relazione dell'OdV, la Direzione Generale si pronuncia in ordine alla determinazione e alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV. La Direzione Generale, anche attraverso la funzione acquisti, invia quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione nonché il rimedio contrattualmente previsto e applicabile. Copia di tale informativa viene trasmessa successivamente anche al Responsabile dell'area in cui opera il soggetto terzo.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura della funzione Acquisti di Aberfond SRL, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.



|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

---

## Accettazione del Codice Disciplinare e di Condotta da parte dei Nuovi Collaboratori di Aberfond SRL

Al momento della stipulazione del contratto con l'Azienda, tutti i collaboratori devono firmare un certificato in cui confermano di aver letto e compreso il Codice Disciplinare e di Condotta. La mancata lettura del Codice Disciplinare e di Condotta o la mancata firma dello stesso non sollevano comunque dall'obbligo di rispettarlo e rendono comunque destinatari delle reazioni disciplinari ivi descritte.

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

## Norme a Tutela “Whistleblower” (Collaboratori che segnalano illeciti in Aberfond SRL)

---

### Finalità

L'obiettivo di questa politica aziendale è incoraggiare i collaboratori e i terzi a denunciare le violazioni di leggi, di norme o del Codice Etico aziendale all' O.d.V. o agli organi sociali aziendali senza aver paura di ritorsioni. Essa riflette i requisiti legali e normativi applicabili e il Codice Disciplinare e di Condotta di Aberfond SRL.

---

### Campo di applicazione

Questa normativa si applica a tutti i collaboratori di Aberfond SRL e a tutti i terzi che intrattengono relazioni con la Società.

Per “collaboratori” sono da intendersi (esclusivamente nella presente pattuizione) tutti i dipendenti a tempo pieno e a tempo parziale, tirocinanti, lavoratori interinali che rendono la propria prestazione a favore di Aberfond SRL, stagisti, collaboratori occasionali e consulenti assunti o ingaggiati da Aberfond SRL

Le aziende consociate di Aberfond SRL possono, se necessario, stabilire un proprio regolamento a tutela dei “whistleblower” al fine di mettere in pratica e di rispettare la politica aziendale e dovrebbero inserire le normative di tale politica nei programmi di formazione dei collaboratori. Inoltre, le aziende consociate di Aberfond SRL possono adottare politiche e procedure a tutela dei “whistleblower” e contro le rappresaglie, in accordo con gli standard normativi e legali vigenti in loco. Laddove tali normative aggiuntive contemplino procedure specifiche di denuncia per determinati comportamenti (quali discriminazione o molestie), si consiglia ai collaboratori di seguire tali procedure di denuncia invece di quelle contemplate dalle presenti normative aziendali.

Oggetto delle denunce potranno essere esclusivamente quei comportamenti che si pongano in violazione con le norme indicate nel Codice Disciplinare e di Condotta di Aberfond SRL nonché ogni altro comportamento in violazione delle norme in materia ambientale o di sicurezza ed igiene sul luogo di lavoro.

In nessun caso, le denunce potranno riguardare dati sensibili relativi alla salute dei collaboratori.

---

### Ruolo del collaboratore – Comportamenti da denunciare

Tutti i collaboratori sono incoraggiati a denunciare immediatamente qualunque tipo di violazione, anche potenziale, di leggi, regole, norme o altri requisiti legali del Codice Etico e al Codice Disciplinare e di Condotta di Aberfond SRL

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

## Segnalazione

I collaboratori sono tenuti a denunciare tali comportamenti per iscritto al diretto superiore e a uno dei seguenti individui oppure uffici:

- Organismo di Vigilanza di Aberfond SRL (anche con comunicazione all'indirizzo mail [ufficio-odv@ocsai.org](mailto:ufficio-odv@ocsai.org))
- Responsabile delle Risorse Umane di Aberfond SRL
- RSPP aziendale

Nel caso in cui un collaboratore non se la senta di denunciare il fatto al supervisore diretto, può segnalare il fatto direttamente a una delle persone indicate ai punti sopra senza dover coinvolgere tale supervisore e la scelta è assolutamente libera ed equivalente.

È sempre possibile fare una segnalazione anonima. Tutte le segnalazioni verranno gestite con discrezione mantenendo l'anonimato

## Riservatezza

In caso di denunce non anonime, l'Azienda si impegna per quanto possibile a mantenere la riservatezza sull'identità del collaboratore. In alcuni casi, tuttavia, l'identità del collaboratore potrebbe diventare evidente durante le indagini o potrebbe rendersi necessario rivelarla, ad esempio durante un procedimento regolamentare. Di conseguenza limitatamente a questi casi Aberfond SRL non può assicurare la totale garanzia di riservatezza.

## Procedure di gestione delle denunce

La persona indicata nella sezione "segnalazione" delle presenti norme è tenuta ad accogliere immediatamente la segnalazione e a intraprendere tutte le azioni considerate appropriate nella circostanza, incluso informare l'O.d.V. e, se necessario, organizzare indagini da parte di personalità con altre funzioni all'interno di Aberfond SRL o di terzi.

L'O.d.V., ove informato, è tenuto a compiere indagini per ogni denuncia riportata e di agire nella maniera che ritiene appropriata alla situazione, anche organizzando, se necessario, indagini da parte di personalità con altre funzioni all'interno di Aberfond SRL o di terzi.

|              |  |                        |
|--------------|--|------------------------|
| Aberfond SRL | Codice Disciplinare e di Condotta<br>M.O.G. ex D.lgs. 231/2001 | Rev. 00 del 17.07.2014 |
|--------------|--|------------------------|

## COMUNICAZIONE DEL PRESENTE REGOLAMENTO

Le disposizioni contenute nel presente documento, in ragione del loro valore disciplinare sono vincolanti per tutti i dipendenti e tutti i soggetti destinatari (indipendentemente dalla qualifica – operai, impiegati, quadri, Responsabili di Funzione, fornitori e terzi in generale) di Aberfond SRL e debbono essere portate a conoscenza di tutti, sia mediante affissione di una copia del sistema disciplinare in bacheca aziendale, sia mediante specifici strumenti di comunicazione (quali a titolo esemplificativo non esaustivo, la pubblicazione del presente documento nel sito internet aziendale).

L'impianto disciplinare presente in questo Codice verrà invece comunicato formalmente mediante consegna di una copia controfirmata per ricevuta a ciascuno degli Amministratori ed ai componenti il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza di Aberfond SRL.

In particolare, nei confronti di soggetti Terzi che intrattengono relazioni economiche con la Società, Aberfond SRL si impegna a portare a conoscenza degli stessi il contenuto del modello tramite:

- Inserimento nel sito internet della società dell'estratto del modello;
- inserimento nei contratti stipulati con i terzi di una clausola risolutiva con cui si comunica l'adozione del modello della Società e le conseguenze sanzionatorie derivanti dal mancato rispetto dello stesso.

IO SOTTOSCRITTO NOME: \_\_\_\_\_ COGNOME: \_\_\_\_\_

AVENTE CON LA SOCIETÀ ABERFOND SRL UN RAPPORTO COME:

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> MEMBRO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE | <input type="checkbox"/> MEMBRO DELL'O.D.V.                               |
| <input type="checkbox"/> RESPONSABILE DI FUNZIONE                | <input type="checkbox"/> MEMBRO DEL COLLEGIO SINDACALE                    |
| <input type="checkbox"/> LAVORATORE DIPENDENTE                   | <input type="checkbox"/> PROFESSIONISTA/COLLABORATORE ESTERNO /CONSULENTE |
| <input type="checkbox"/> AGENTE / RAPPRESENTANTE                 | <input type="checkbox"/> FORNITORE DI BENI/SERVIZI                        |

RICEVO COPIA DEL PRESENTE CODICE DISCIPLINARE E DI CONDOTTA IN DATA: \_\_\_\_\_

SEGNALO DI AVERNE PRESO VISIONE, APPROVANDONE E CONDIVIDENDONE IL CONTENUTO

FIRMA: \_\_\_\_\_