

DATA	18/12/2018	APPROVATO	COUNTRY MANAGER (DIREZIONE)
OGGETTO MODIFICHE	PRIMA EMISSIONE		



1. Introduzione	1
2. Criteri di valutazione della violazione	1
3. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non dirigenti.....	2
4. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti	3
5. Misure nei confronti di Amministratori	3
6. Misure nei confronti dei Sindaci.....	3
7. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni.....	3

1. Introduzione

Un punto essenziale nella costruzione di un Modello di Organizzazione di Governance (MOG), ex art. 6 D.Lgs 231/01, è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal MOG stesso, nonché per la violazione dei principi contenuti nel Codice Etico di **SKIDATA**.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale per la valenza del MOG ex D.Lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Data la gravità delle conseguenze che possono derivare per **SKIDATA** in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori, sindaci, Agenti, Fornitori, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con **SKIDATA**.

Le violazioni del MOG e del Codice Etico saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale, che rimane strettamente personale in ossequio ai principi dettati nel nostro ordinamento, e dall'esito del relativo giudizio.

Il presente Sistema Sanzionatorio integra quanto già previsto dalle norme disciplinari previste dal CCNL delle Aziende del Commercio, operando nel pieno rispetto delle medesime.

Inoltre, nel rispetto del CCNL e delle disposizioni di Legge (art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300) il presente documento viene portato a conoscenza dei soggetti interessati e che ne sono destinatari mediante affissione in bacheca ed altresì mediante inoltro via email posta elettronica certificata per poter essere conoscibile dai soggetti che non si trovano ad operare quotidianamente all'interno dei locali dell'azienda fornitori, consulenti, ecc..).

2. Criteri di valutazione della violazione

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno applicate anche tenendo conto:

- della intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo di colui che si rende responsabile della violazione, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo e/o di precedenti violazioni quantunque non sanzionate a livello disciplinare, nei limiti consentiti dalle leggi;
- delle mansioni del contravventore;

- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza di osservanza delle procedure previste dal MOG;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del MOG da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà determinato e commisurato nell'ammontare in base:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti derivati o potenzialmente derivanti nei confronti dell'azienda, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la **SKIDATA** ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

3. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non dirigenti

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti che non hanno la qualifica di dirigenti, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Codice Etico e nel Modello sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare, CCNL e Contratti Integrativi Aziendali applicabili) e delle procedure di settore vigenti (art. 7 Statuto dei Lavoratori).

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate nel caso di violazioni derivanti, a titolo esemplificativo, da:

- mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti nelle regole e procedure previste dal Modello Organizzativo;
- mancato rispetto delle procedure aziendali relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure del MOG, in modo da impedirne la trasparenza e la verificabilità;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- Omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi contenuti nelle procedure.
- Mancato Rispetto Orario di Lavoro (art 223 CCNL): I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti di coloro che, senza giustificato motivo, non rispettano l'orario di lavoro sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo o all'uscita anticipata, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 225.
- Omesse Comunicazioni del mutamento di domicilio (art. 224 CCNL): È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.
- Omesse Giustificazioni delle assenze (art. 222 CCNL): Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti. In relazione alla giustificazione delle assenze in caso di malattia, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, quanto previsto dal presente si realizza anche mediamente la comunicazione scritta a mezzo fax, mail certificata o raccomandata, del numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico INPS. Nel caso di assenze non giustificate sarà operata una trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 225.
- Mancato rispetto dei Divieti (art 221 CCNL): È vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda, salvo quanto previsto dall'art. 30 del CCNL. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito. Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale. Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.
- Inottemperanza degli Obblighi del prestatore di Lavoro (art. 220 CCNL): Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri. Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali.

Le **sanzioni applicabili** ai lavoratori, nel rispetto delle procedure prescritte dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300, sono quelle previste dal CCNL (art 225):

TIPO DI SANZIONE	ESEMPI
A) Richiamo verbale o scritto (secondo la gravità)	Incorre in questa sanzione il lavoratore che agisca in violazione delle regole contenute nel Modello Organizzativo di Governance ovvero adottati, nell'espletamento di attività, condotte non conformi alle prescrizioni dello stesso. Il richiamo scritto viene applicato nel caso di recidiva a seguito di richiamo verbale.
B) Multa fino all'importo di 4 ore di retribuzione	Incorre in questa sanzione il lavoratore che, PIU' VOLTE: <ul style="list-style-type: none"> • agisca in violazione delle regole contenute nel Modello Organizzativo di Governance ovvero adottati, nell'espletamento di attività a rischio, condotte non conformi alle prescrizioni dello stesso. • ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta; • esegua con negligenza il lavoro affidatogli;

	<ul style="list-style-type: none"> • si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione; • non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.
TIPO DI SANZIONE	ESEMPI
C) Sospensione dal lavoro fino ad un massimo di dieci giorni	<p>Incorre in questa sanzione il lavoratore che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • violando le regole contenute nel Modello Organizzativo di Governance ovvero adottando, nell'espletamento di attività a rischio, condotte non conformi alle prescrizioni dello stesso, ARRECHI UN DANNO a SKIDATA ovvero la sponga al rischio di applicazione delle misure previste dal D.Lgs. n.231/2001. • arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, in modo volontario • si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze droganti; • commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.
D) Licenziamento	<p>Incorre in questa sanzione il lavoratore che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nell'espletamento di attività a rischio, adottati, in violazione delle regole contenute nel presente Modello, condotte che determinino l'APPLICAZIONE a carico di SKIDATA delle MISURE SANZIONATORIE previste dal D.Lgs. n.231/2001. • compia un'assenza ingiustificata di oltre tre giorni nell'anno solare; si renda responsabile di recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto; • commetta grave violazione degli obblighi di cui all'art. 220 (Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri. Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa); • commetta un'infrazione alle norme sulla Sicurezza sui Luoghi di Lavoro; • si renda responsabile di abuso di fiducia, del divieto di concorrenza, della violazione del segreto d'ufficio, dell'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro; • Più di tre nell'anno solare abbia avuto delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata (rif. Art. 227 CCNL) al lavoratore con lettera Raccomandata A/R o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300 o di quelle previste dalla Sezione Terza del presente Contratto.

4. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti e Quadri

Per quanto riguarda i dipendenti con qualifica di "dirigenti", vale quanto previsto dal contratto per i dirigenti delle imprese aderenti alle associazioni di categoria.

Le misure disciplinari a carico dei Dirigenti sono adottate dal Consiglio di Amministrazione su eventuale indicazione dell'Organismo di Vigilanza, fermo in ogni caso il rispetto del procedimento previsto dal suddetto Contratto Collettivo.

5. Misure nei confronti di Amministratori

Su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, il Collegio Sindacale, dopo attenta e approfondita valutazione, provvederà, se del caso, nei confronti del/degli amministratore/i resosi/resisi inadempiente/i: all'esercizio diretto dell'azione sociale di responsabilità ex articolo 2393, comma 3 del codice civile; alla convocazione del CdA, ponendo all'ordine del giorno l'esercizio dell'azione sociale di responsabilità nonché la revoca dei medesimi.

6. Misure nei confronti dei Sindaci

Qualora alla responsabilità degli amministratori (vedi paragrafo precedente) si accompagni la responsabilità dei Sindaci per omessa vigilanza ex art. 2407 cc, l'assemblea dei soci, dopo attenta e approfondita valutazione, provvederà direttamente ad adottare le misure disciplinari nei confronti degli organi sociali.

7. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

I partners commerciali, i consulenti, i collaboratori esterni nonché tutti i soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società sono parimenti tenuti all'osservanza delle disposizioni, delle procedure e dei modelli di comportamento previsti dal Modello Organizzativo di Governance nella parte loro applicabile. Ogni violazione e/o inosservanza dei principi del Codice Etico, nonché la commissione dei reati contemplati dal Dlgs 231/2001, anche parziale, è sanzionata con la facoltà della **SKIDATA** di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere

unilateralmente dallo stesso, anche in corso di esecuzione, oppure di risolvere il medesimo contratto, fatto salvo il diritto della **SKIDATA** al risarcimento degli eventuali danni subiti.

CONFIDENTIAL