



**Axxam** SpA

OpenZone

via Meucci, 3 - 20091 Bresso (Milan, Italy)

phone + 39 02 210561 - fax + 39 02 2105602

www.axxam.com

## **CODICE SANZIONATORIO norma del D.lgs. 231/2001**

	<b>Numero</b>	<b>Approvazione</b>	<b>Data</b>
<b>EDIZIONE</b>	01	Consiglio di Amministrazione	19/12/2013
	02	Consiglio di Amministrazione	03/09/2015
	03	Consiglio di Amministrazione	31/03/2020

## INDICE

1.	Obiettivo e campo di applicazione.....	3
2.	Glossario.....	3
3.	I soggetti destinatari.....	4
4.	L'Organismo di Vigilanza .....	4
5.	Guida alla valutazione.....	5
6.	Le condotte rilevanti.....	5
7.	Sistema sanzionatorio dei dipendenti.....	7
8.	Sistema sanzionatorio dei dirigenti (apicali e dirigenti con delega di funzione ai sensi dell'art. 16 D.lgs. 81/08 e non apicali) .....	7
9.	Misure nei confronti del CEO/CFO/COO/CSO .....	8
10.	Misure nei confronti dei sindaci .....	8
11.	Misure nei confronti dei terzi destinatari .....	8
12.	Sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.....	8



## 1. Obiettivo e campo di applicazione

Quanto di seguito esposto costituisce il sistema disciplinare previsto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo in ottemperanza al D.lgs. 231/2001.

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza dei Lavoratori (dipendenti, collaboratori, dirigenti) per quanto applicabile mediante pubblicazione sulla Intranet aziendale. Per gli altri soggetti è inserito specifico richiamo al Modello Organizzativo di cui il presente documento è parte integrante nel documento che formalizza il rapporto contrattuale ed è reso disponibile sul sito internet aziendale.

Considerata la gravità delle conseguenze per Axxam S.p.A. in caso di inosservanza del Modello e del Codice Etico da parte dei Lavoratori, degli amministratori, dei procuratori, o dei soggetti espressamente delegati a svolgere specifiche attività e organi sociali di controllo (Organismo di Vigilanza e Collegio Sindacale) ogni singola violazione è assoggettata alle sanzioni disciplinari di seguito indicate, fermo restando che, in ogni caso, ciascuna di esse si configura come una violazione dei doveri di diligenza e fedeltà idonea a ledere, nei casi più gravi, il rapporto di fiducia con Axxam stessa.

L'applicazione del sistema disciplinare è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'Autorità giudiziaria, qualora il comportamento da censurare valga ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01.

È comunque fatta salva la facoltà di Axxam di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte dei soggetti di cui sopra.

La responsabilità di applicazione ricade sul CEO (Chief Executive Officer - Datore di Lavoro) e sull' HRD (Human Resources Director).

L'Organismo di Vigilanza ha invece il compito di vigilanza sulla corretta interpretazione e valutazione del Modello e sulla sua efficacia. Il sistema disciplinare di seguito descritto si potrà, pertanto, attivare anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza al vertice aziendale.

Le sanzioni disciplinari sono applicate ai dipendenti di Axxam nel rispetto delle procedure, disposizioni e garanzie previste dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL applicabile, dai contratti di lavoro individuali e dai contratti aziendali integrativi di secondo livello eventualmente applicabili.

Il presente sistema disciplinare integra e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio inerente i rapporti tra Datore di Lavoro e dipendente ed alle disposizioni legislative vigenti; al momento dell'assunzione ogni Lavoratore è informato di tali normative, ed il CCNL in vigore è presente (e quindi consultabile) anch'esso sulla Intranet aziendale.

## 2. Glossario

CEO	Chief Executive Officer
HR	Human Resources
HRD	Human Resources Director
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
RSPD	Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione
CFO	Chief Financial Officer
CSO	Chief Scientific Officer
CdA	Consiglio di Amministrazione

### 3. I soggetti destinatari<sup>1</sup>

Sono tenuti all'osservanza del Codice Etico e delle prescrizioni del Modello, e possono essere destinatari del presente sistema disciplinare:

- i soggetti che, nell'ambito di Axxam - o di una sua Unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, e/o delle partecipate, NewCo o partnership - rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o di vigilanza della Società - includendo i membri del Consiglio di Amministrazione e quelli del Collegio Sindacale nonché di persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (Soggetti Apicali);
- le persone sottoposte alla direzione e vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (dipendenti);
- altri soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con Axxam o operano direttamente o indirettamente con essa (come ad esempio terzi destinatari o NewCo).

Sono sottoposti alla vigilanza i dipendenti legati ad Axxam da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuto (dirigenti non apicali, quadri, impiegati, operai).

Gli altri destinatari del Modello e del relativo sistema disciplinare sono, a titolo meramente esemplificativo, coloro che intrattengono un rapporto di lavoro non di natura subordinata (ad esempio collaboratori oppure consulenti o lavoratori somministrati), i procuratori e agenti che operano in nome e/o per conto di Axxam, i contraenti e partner commerciali (fornitori, subappaltatori, ecc.), i soggetti che svolgono compiti e funzioni specifiche nell'ambito della tutela della salute e sicurezza sul lavoro (i medici competenti, e, qualora esterni, gli RSPP).

### 4. L'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle sue attività di vigilanza e controllo sull'osservanza del Codice Etico e del Modello Organizzativo, può in relazione della gravità dell'evento rilevato, segnalare o richiedere l'applicazione delle sanzioni ad HRD.

Analogamente ogni addebito disciplinare contestato dalla Società deve essere immediatamente comunicato all'Organismo di Vigilanza, assieme alla sanzione eventualmente comminata.

---

<sup>1</sup> Le sanzioni previste dal presente documento si applicano anche i comportamenti non conformi degli amministratori, procuratori o soggetti delegati a lavorare o partecipare alla attività dei business partner (società con cui AXXAM collabora in modo operativo incluse le ATS, ATI e le reti di impresa dove deve essere prestata la massima attenzione in quanto la partecipazione è attiva e diretta, inclusi gli aspetti di sicurezza sul lavoro e gestione), le controllate e partecipate (dove è essenziale l'attività di *reporting*) le NewCo (dove è essenziale l'attività contrattuale per la gestione delle attività fornite).

## 5. Guida alla valutazione

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa;
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello organizzativo.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

## 6. Le condotte rilevanti

Ai fini del presente sistema disciplinare costituiscono violazione del Modello tutte le condotte commissive od omissive (anche colpose), idonee a pregiudicare l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/01.

Nello specifico, costituisce illecito disciplinare:

- la violazione dei principi e delle norme comportamentali contenute nel Codice Etico e nel Modello;
- la violazione delle procedure e dei protocolli formalizzati nel Modello (Parte Speciale);
- la mancata incompleta o non veritiera documentazione delle attività svolte in ciascuno dei processi sensibili, come prescritto nelle procedure di cui al Modello;
- la violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e all'Organismo di Vigilanza, ovvero altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti dal Modello;



- l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione del Modello finalizzata a garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, ovvero a prevenire l'inquinamento o il danno ambientale.

Il mancato rispetto o la violazione:

- delle norme di legge;
- dei principi generali del presente documento;
- delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle procedure aziendali,

ad opera di Lavoratori costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e s.m.i., i provvedimenti disciplinari irrogabili ai dipendenti non dirigenti sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL farmaceutico, e precisamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta nelle ipotesi di recidiva, nell'arco di un biennio, dei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni e di errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna;
- multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione, che potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello; circostanza quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:
  - l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale;
  - la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano un procedimento di cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione, che non può essere disposta per più di tre giorni e va applicata per le mancanze di maggior rilievo. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:
  - inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione;
  - omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni, nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
  - false o infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice di comportamento;
- licenziamento con preavviso nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e prescrizioni aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività



nelle aree/attività a rischio reato individuate nel Modello;

- licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro (cd. giusta causa) quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:
  - violazione di procedure e prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel D.lgs. 231/2001 e successive modifiche, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
  - violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della Procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni e l'irrogazione della sanzione, la competenza è riservata di concerto all'Organismo di Vigilanza ed alla direzione generale.

## **7. Sistema sanzionatorio dei dipendenti**

Ai dipendenti sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale che violano le prescrizioni del Codice Etico e del Modello, ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), sono, altresì, irrogabili le sanzioni previste dai CCNL dei settori di appartenenza, nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità della stessa.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non potranno essere emanati se non trascorsi otto giorni da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà emanato entro gli otto giorni successivi tali giustificazioni si riterranno accolte.

Costituisce in ogni caso illecito disciplinare, ai fini dell'applicazione delle sanzioni sopra indicate, ogni violazione da parte dei Lavoratori subordinati della Società delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c., dai CCNL di categoria e dai contratti individuali.

## **8. Sistema sanzionatorio dei dirigenti (apicali e dirigenti con delega di funzione ai sensi dell'art. 16 D.lgs. 81/08 e non apicali)**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi di comportamento indicati nel Modello Organizzativo, nel Codice Etico e nelle Procedure, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili, in funzione del rilievo e della gravità delle azioni commesse, e comunque ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e, comunque, in conformità a quanto previsto dal vigente CCNL, le misure ritenute più idonee fra quelle sopra elencate.



La gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza del CEO (*Chief Executive Officer* - Datore di Lavoro) e dell'HRD (*Human Resources Director*).

Tutti i dirigenti della Società sono stati informati, tramite corsi specifici, circa gli adempimenti e le prescrizioni del Modello che, se non osservate, possono comportare la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

## **9. Misure nei confronti del CEO/CFO/CSO**

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte del CEO/CFO/CSO, l'Organismo di Vigilanza, informa il Presidente del CdA, il quale eventualmente richiede il parere del Collegio Sindacale, ai fini dell'adozione degli opportuni provvedimenti, in conformità con il CCNL e la normativa di riferimento.

## **10. Misure nei confronti dei sindaci**

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice etico di uno o più membri del Collegio sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa il Presidente del CdA, che adotterà le determinazioni del caso.

## **11. Misure nei confronti dei terzi destinatari**

La violazione da parte di consulenti, fornitori, subappaltatori e partner commerciali comunque denominati o altri soggetti aventi rapporti commerciali con la Società delle prescrizioni e regole comportamentali contenute nel modello e nel Codice, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

In particolare, i contratti devono prevedere l'applicazione di una penale ovvero di una clausola di risoluzione del rapporto per gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello e del Codice loro riferite ed espressamente indicate, fatto salvo il diritto di Axxam al risarcimento dei danni subiti.

## **12. Sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante**

In rispondenza all'art. 2 bis comma d) della Legge 30 novembre 2017, n. 179 (disposizioni legate alla *Whistleblowing*), nel caso di segnalazioni false fatte all'Organismo di Vigilanza circa situazioni di potenziale illegalità, effettuate con dolo o colpa grave da un dipendente apicale o sottoposto, o da terzi, saranno applicate le seguenti sanzioni disciplinari:

- sospensione dal lavoro e/o dalla retribuzione per il periodo massimo previsto dal CCNL applicato nel caso di segnalazioni false effettuate con colpa grave;
- licenziamento nel caso di segnalazioni effettuate con dolo;
- revoca dell'incarico nel caso di segnalazioni false effettuate con dolo e/o colpa grave proveniente da terzi (consulenti, incaricati etc.).



Nel caso di atti di ritorsione o discriminatori diretti o indiretti nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione sarà applicata ai soggetti responsabili la sanzione disciplinare di sospensione dal lavoro e/o retribuzione e, nei casi più gravi, il licenziamento. Nel concetto di ritorsione o discriminazione rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il *mobbing*, trasferimenti, applicazioni di sanzioni disciplinari.

Nel caso di violazione delle misure di tutela dell'anonimato del Segnalante, ai soggetti responsabili sarà applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e/o dalla retribuzione.

Qualora gli atti di ritorsione o discriminazione, o la mancata tutela dell'anonimato del Segnalante siano imputabili ad un terzo esterno, la sanzione prevista sarà la sospensione dell'incarico e nei casi più gravi la revoca dello stesso (vedere GOV\_003 "Regolamento sulla procedura per le segnalazioni degli illeciti e delle irregolarità").