



ADORIA PARTNERS S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Codice Disciplinare



IL CODICE DISCIPLINARE AZIENDALE

In applicazione di quanto disposto dall'art. 7, comma 1, della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e dal Contratto Collettivo di settore si portano a conoscenza dei lavoratori, il cui rapporto è regolamentato dal contratto citato, le seguenti norme disciplinari relative alle mancanze e infrazioni disciplinari del lavoratore in relazione alle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società (il "Modello").

Il presente Codice Disciplinare resterà permanentemente affisso presso la bacheca aziendale ed una copia dello stesso sarà depositata presso la segreteria amministrativa della Società. Sarà compito dell'Organo Amministrativo e/o del Management della Società provvedere a dare idonea comunicazione e diffusione di eventuali modifiche ed integrazioni che dovessero in seguito intervenire nonché a consegnare copia del testo aggiornato agli interessati che ne facessero richiesta.

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni contenute nel presente Codice Disciplinare, sono sanzionabili:

- le violazioni di procedure interne previste dal Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società (il "Modello") o l'adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili (così come definite nel Modello), di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello sia che esponcano sia che non esponcano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati ex D.Lgs. 231/2001;
- l'adozione di comportamenti in violazione alle prescrizioni del Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- l'adozione di comportamenti in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta o potenziale applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001. Una non corretta interpretazione dei principi e delle regole stabiliti dal Modello potrà costituire esimente soltanto nei casi di comportamenti di buona fede in cui i vincoli posti dal Modello dovessero eccedere i limiti di approfondimento richiesti ad una persona di buona diligenza.

I provvedimenti sanzionatori per violazioni del Modello saranno commisurati al tipo di violazione ed alle sue conseguenze per la Società e saranno adottati, se relativi a lavoratori dipendenti e dirigenti, (ove la Società proceda ad assumerne), nel rispetto della normativa e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) vigenti e applicabili.

Per quanto concerne i lavoratori autonomi ed i terzi, la violazione delle disposizioni contenute nel Modello potrà comportare l'interruzione del rapporto ovvero la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1453 - o dell'art. 1456 - del Codice civile.

In aggiunta alle sanzioni di seguito indicate, nel caso di violazioni attribuite a collaboratori esterni, l'Organo Amministrativo valuterà l'opportunità di segnalare la violazione all'Ordine Professionale di appartenenza del soggetto coinvolto (ove applicabile) tenendo conto della gravità della violazione



commessa.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dall'Organo Amministrativo della Società (o da soggetti da questi delegato) su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

Sanzioni nei confronti dei (a) Lavoratori dipendenti – (b) Dirigenti.

È fatto obbligo ad ogni dipendente e dirigente della Società di usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse della Società osservando le procedure interne previste dal Modello e dalla legge.

(a) Lavoratori Dipendenti.

In caso di violazioni commesse da parte dei dipendenti, nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori e dei CCNL vigenti applicabili, il dipendente potrà incorrere nelle sanzioni ivi previste.

Inoltre, nel caso in esame, tipo e intensità delle sanzioni disciplinari saranno identificate dalla Società in relazione a:

- intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza, imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo del lavoratore con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- mansioni del lavoratore;
- altre particolari circostanze che accompagnano la violazione.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il procedimento che il datore di lavoro deve seguire nel caso in cui voglia sanzionare disciplinarmente un proprio dipendente prevede la preventiva elevazione della contestazione disciplinare con l'indicazione specifica dei fatti addebitati ed il contestuale invito al lavoratore a fornire le proprie giustificazioni entro il termine previsto dal CCNL applicabile al rapporto di lavoro con il dipendente. La sanzione è irrogata nel caso di mancato accoglimento di tali giustificazioni.

(b) Dirigenti.

Ai Dirigenti sono applicate le misure più idonee anche in conformità alle disposizioni del CCNL vigente e applicabile al rapporto di lavoro dei Dirigenti.

Anche nei confronti dei Dirigenti vale il procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, descritto al precedente punto (a).

A seconda della gravità della condotta, le suddette sanzioni potranno inoltre essere applicate ai lavoratori dipendenti e ai Dirigenti che violino le misure poste a tutela di coloro che effettuano segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231 e/o violazioni del Modello (ad esempio, il compimento di atti di ritorsione o discriminatori per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa, ovvero la rivelazione dell'identità del segnalante fuori dai casi in cui essa è richiesta da disposizioni normative) ovvero che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231 e/o violazioni del Modello che si rivelino infondate.

Sanzioni nei confronti dei componenti dell'Amministratore Unico (o del Consiglio di Amministrazione).

Qualora le violazioni delle previsioni del Modello siano commesse dai componenti del Consiglio di Amministrazione, l'OdV dovrà darne immediata comunicazione all'Assemblea dei soci affinché adotti i provvedimenti del caso.

Fatto salvo l'obbligo di risarcire il danno ex artt. 2392 e ss. del Codice civile, si applicano le seguenti



sanzioni:

- clausola penale (per un ammontare non superiore al compenso spettante all'Amministratore Unico o al Consiglio di Amministrazione) in ipotesi di:
 - o violazioni non gravi di una o più regole procedurali o comportamentali previste dal Modello;
 - o tolleranza od omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da sottoposti al controllo e/o vigilanza;
- revoca di una o più deleghe dei consiglieri in ipotesi di:
 - o grave violazione di regole procedurali o comportamentali previste dal Modello che configurino un grave inadempimento, ovvero
 - o tolleranza od omessa segnalazione di gravi irregolarità commesse da sottoposti al controllo e/o vigilanza;
- revoca della carica ex art. 2383 c.c., con preventiva rinuncia dell'amministratore al risarcimento dei danni, in ipotesi di:
 - o violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste dal Modello di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto organico.

A seconda della gravità della condotta, le suddette sanzioni potranno inoltre essere applicate all'Amministratore Unico o ai componenti del Consiglio di Amministrazione che violino le misure poste a tutela di coloro che effettuano segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231 e/o violazioni del Modello (ad esempio, il compimento di atti di ritorsione o discriminatori per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa ovvero la rivelazione dell'identità del segnalante fuori dai casi in cui essa è richiesta da disposizioni normative) ovvero che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231 e/o violazioni del Modello che si rivelino infondate.

4

Sanzioni per l'ODV o per i membri dell'ODV della Società e per il gestore del canale di segnalazione interno.

In caso di violazione delle prescrizioni del Modello Organizzativo e delle regole di comportamento contenute nel Codice Etico, da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza o da parte dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico, dovrà adottare gli opportuni provvedimenti ai sensi di legge.

La Società, in conformità a quanto disposto dagli Articoli 2 e 4 del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di norme europee (o nazionali di attuazione) o del Modello Organizzativo, si è dotata di un proprio canale di segnalazione interno, affidandone (attualmente) la gestione all'Organismo di Vigilanza della Società e disciplinando nel contempo, con apposita procedura (la "**Whistleblowing Policy**"), le modalità di effettuazione delle segnalazioni, gli obblighi ed i diritti del Segnalante e del Segnalato, nonché gli obblighi della persona alla quale risulta affidata la gestione del canale di segnalazione interno (il "**Gestore del Canale di Segnalazione**").

In caso di violazione delle prescrizioni del Modello Organizzativo, della Whistleblowing Policy o comunque degli obblighi e dei divieti di cui al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 da parte del Gestore del Canale di Segnalazione, l'Amministratore Unico, previo parere dell'Organismo di Vigilanza, adotterà ogni opportuno provvedimento ai sensi di legge.

Sanzioni nei confronti dei Collaboratori Esterni.

Comportamenti messi in atto da terze parti in contrasto con quanto previsto dal Modello e che possano comportare grave pregiudizio alla Società, saranno sanzionati con la risoluzione del contratto o del rapporto professionale e con la richiesta di risarcimento degli eventuali danni procurati alla Società stessa.

Ove opportuno, la valutazione relativa all'applicazione delle sanzioni nei confronti dei collaboratori



esterni è rimessa all'Organo Amministrativo ovvero a soggetto da questi delegato per iscritto. A seconda della gravità della condotta, le suddette sanzioni potranno inoltre essere applicate all'agente e/o al collaboratore esterno che violi le misure poste a tutela di coloro che effettuano segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231 e/o violazioni del Modello (ad esempio, il compimento di atti di ritorsione o discriminatori per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa, ovvero la rivelazione dell'identità del segnalante fuori dai casi in cui essa è richiesta da disposizioni normative) ovvero che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231 e/o violazioni del Modello che si rivelino infondate.

Clausola 231 contratti stipulati con terze parti¹

“ _____ dichiara di essere consapevole che il D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito il "Decreto") prevede la responsabilità diretta delle società in relazione alla commissione di una serie di reati realizzati da suoi dipendenti, fornitori o partner commerciali, che si aggiunge alla responsabilità personale di colui che ha commesso l'illecito. In tal senso _____ dichiara di non essere sino ad ora mai incorso/a nella commissione di uno dei reati contemplati nel Decreto (di seguito i "Reati") e si impegna ad informare immediatamente ADORIA PARTNERS S.r.l. nel caso di coinvolgimento in uno dei suddetti illeciti.

_____ prende atto, inoltre, che ADORIA PARTNERS S.r.l. ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in conformità ai principi previsti dal Decreto (di seguito il "Modello 231"), al fine di prevenire la responsabilità prevista per la commissione dei Reati e l'applicazione delle relative sanzioni.

_____ si impegna, in ogni caso, a non porre in essere alcun comportamento idoneo a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso) e ad operare nel rispetto delle norme e dei principi del D. Lgs. 231/01. La violazione di detto impegno comporterà un inadempimento grave degli obblighi di cui al presente contratto e legitimerà ADORIA PARTNERS S.r.l. a risolvere lo stesso con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1456 Cod. Civ., fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati tra cui, a mero titolo esemplificativo e non tassativo, esemplificativo e non tassativo, quelli derivanti dall'applicazione alla stessa delle sanzioni previste dal Decreto”.

5

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Di seguito si richiamano le disposizioni delle diverse fonti che costituiscono le norme disciplinari a cui fa riferimento il presente Codice, e che rappresentano casistiche a titolo esemplificativo e non esaustivo.

LO STATUTO DEI LAVORATORI

In ambito aziendale si applicano le disposizioni dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 “Statuto dei Lavoratori” e successive modificazioni ed integrazioni in quanto compatibili. In particolare, si richiama il seguente:

Art. 7 Sanzioni disciplinari

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

¹ Da inserire nei contratti stipulati dalla Società con terze parti.



conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre, la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione di base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione e arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

IL CODICE CIVILE

Il presente Codice Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni di diritto privato del Codice Civile di cui in materia di diligenza del prestatore di lavoro subordinato, obbligo di fedeltà, direzione dell'impresa e sanzioni disciplinari, ed in particolare i seguenti articoli.

Art. 2104 "Diligenza del prestatore di lavoro"

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dal quali gerarchicamente dipende.

Art. 2105 "Obblighi di fedeltà"

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Art. 2106 "Sanzioni disciplinari"

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme corporative. È importante sottolineare che, come la concreta irrogazione delle sanzioni disciplinari prescinde da un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta sono assunte dall'azienda in piena



autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

IL D.LGS. 231/01

Il presente Codice Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni di cui al D. Lgs. 231/01 ed in particolare nel “Modello di organizzazione, gestione e controllo” approvato dall'azienda, comprese tutte le procedure, le istituzioni aziendali, le comunicazioni, disposizioni e ordini di servizio per le parti in cui sono disciplinati i comportamenti corretti atti a prevenire o evitare il verificarsi dei reati contemplati nel decreto stesso.