

SISTEMA DISCIPLINARE ex D.Lgs. 231/2001

(Allegato al MODELLO di ORGANIZZAZIONE, GESTIONE e CONTROLLO)

INTRODUZIONE

Il presente documento ha lo scopo di definire un sistema disciplinare (“Sistema Disciplinare”) atto a dare idonea attuazione ai dettati contemplati nel Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo (nel seguito “MODELLO”) della Dow Italia srl (nel seguito “SOCIETA’”) ai sensi del DLgs n 231/2001 (“Decreto”) così come ad oggi modificato.

Il Sistema Disciplinare che segue non sostituisce norme di legge o quanto definito dai vigenti CCNL applicabili, o da accordi in essere a fronte di contrattazione collettiva .

La SOCIETA’ sanziona i comportamenti che violano le prescrizioni del MODELLO adottato e in senso piu’ ampio del Decreto, siano esse violazioni commesse da soggetti componenti di organismi societari, persone in posizione apicale, dirigenti/quadri o soggetti sottoposti all’altrui direzione.

Le sanzioni sono inoltre applicabili a terzi, operanti in nome e per conto della SOCIETA’.

Le sanzioni potranno trovare attuazione a prescindere dall’eventuale responsabilita’ di carattere penale e dall’esito del giudizio.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facolta’ dei soggetti sui quali ricade il provvedimento, di esercitare i loro diritti a norma di legge.

Le regole che seguono definiscono il Sistema Disciplinare anche nei casi di mancato rispetto dei processi e delle procedure aziendali riscontrabili anche nel Codice Etico di TDCC applicabili alla prevenzione reati contemplati nel MODELLO.

1- SOGGETTI DESTINATARI

1.1 Organismi Societari

Rientrano in tale categoria tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale in carica , che sono i primi destinatari del rispetto del MODELLO.

1.2 Dirigenti apicali

Le norme ed i principi contenuti nel MODELLO nonche’i processi di lavoro e le procedure aziendali attinenti il Decreto, devono essere rispettati dai soggetti che

ricoprono posizioni apicali di indirizzo e gestione nell'organizzazione della SOCIETA'.

Rientrano in tale categoria i soggetti con primari compiti di rappresentanza, di amministrazione, di direzione di unità, di guida e coordinamento di funzioni aziendali.

1.3 Dipendenti dirigenti/quadri

Si individuano sotto tale dizione le persone che coordinano attività di altre persone, o personale di elevata professionalità, inquadrati come Dirigente o Quadro (riferimenti: CCNL vigenti.)

1.4 Altri Dipendenti

Si individuano sotto tale dizione tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la SOCIETA', indipendentemente dal fatto che il contratto in essere sia a tempo indeterminato o determinato e che non appartengano alle categorie identificate ai precedenti punti.

1.5 Altri soggetti tenuti al rispetto del MODELLO ("Terzi Destinatari")

Il presente Sistema Disciplinare sanziona le violazioni del MODELLO commesse anche da soggetti diversi da quelli in precedenza citati che agiscano per conto o comunque in nome delle Società con cui abbiano un rapporto in essere, con particolare riferimento a tutti coloro che intrattengono con le Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata, collaborazioni a qualsiasi titolo; a titolo meramente esemplificativo distributori, agenti, fornitori, partner commerciali, appaltatori o sub-appaltatori.

Per tutte le figure di seguito individuate l'attesa è quella del massimo rispetto del quadro normativo, dei processi e delle procedure vigenti attuando comportamenti corretti ,atti a prevenire la commissione di reati.

2-CONDOTTE RILEVANTI

Costituiscono condotte rilevanti,oggetto di sanzione, le violazioni del MODELLO, del Codice Etico , nonché le violazioni delle procedure aziendali connessi con i processi di lavoro attinenti il MODELLO.

3- SANZIONI

Le sanzioni sono applicate nel rispetto della normativa vigente, dei CCNL, degli accordi vigenti, dei contratti di qualsiasi natura in essere, tenendo in considerazione i principi di proporzionalità ed adeguatezza rispetto alla violazione commessa.

A miglior definizione della gravità della violazione citata al punto 2 saranno valutate:

- livello di responsabilità ed autonomia
- presenza intensità dell'elemento intenzionale

- tempi, modalita' connessi all'infrazione
- entita' del danno o del possibile pericolo
- circostanze nelle quali l'infrazione si e' concretizzata

3.1 Sanzioni nei confronti dei componenti Organismi Societari

Nel caso in cui venga accertata una violazione da parte di un componente del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale o dell'Organismo di Vigilanza dopo attenta valutazione, saranno applicate le sanzioni :

- Diffida al puntuale rispetto del MODELLO
- Decadenza dall'incarico

Ogni ulteriore sanzione prevista per legge a seguito di inadempimento del loro mandato

3.2 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti Apicali

Nei casi in cui si accerti la commissione di una violazione da parte dei Dirigenti Apicali si procedera', dopo attenta valutazione, con:

- Richiamo verbale
- Richiamo scritto
- Multa fino alla misura massima prevista dal CCNL
- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino alla misura massima prevista dal CCNL
- Licenziamento con o senza preavviso

3.3 Sanzioni nei confronti di Dirigenti e Quadri

Nei casi in cui si accerti la commissione di una violazione da parte di dirigenti e quadri, dopo attenta valutazione, saranno applicate le sanzioni previste dai CCNL vigenti ossia:

- Richiamo verbale
- Richiamo scritto
- Multa fino alla misura massima prevista
- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino alla misura massima prevista
- Licenziamento con o senza preavviso

3.4 Sanzioni nei confronti di Altri Dipendenti

Nei casi in cui si accerti la commissione di una violazione da parte di Altri Dipendenti saranno applicate, dopo attenta valutazione, le sanzioni previste dal CCNL vigente ossia:

- Richiamo verbale
- Richiamo scritto
- Multa fino alla misura massima prevista

- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino alla misura massima prevista
- Licenziamento con o senza preavviso

3.5 Sanzioni nei confronti di Terzi Destinatari

Nel caso in cui si accerti la violazione da parte di Terzi Destinatari saranno applicate le seguenti sanzioni :

- Diffida al puntuale rispetto del MODELLO
- Risoluzione immediata del rapporto in essere per dimostrato inadempimento

4- PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE SANZIONI

L'art. 6 del D.Lgs 231/2001 affida all'Organismo di Vigilanza (ODV) i compiti di sorveglianza sul funzionamento e l'applicazione del MODELLO a cui si affiancano autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Tale organismo a seguito di segnalazioni o nell'ambito delle attività di monitoraggio e controllo acquisisce e valuta gli elementi che hanno determinato possibili violazioni del MODELLO.

Nel caso di accertata violazione, l'ODV:

- segnala quanto obiettivamente riscontrato alla più elevata carica non coinvolta, affinché informi gli altri componenti di vertice estranei ai fatti
- formula una proposta di sanzione da adottare

Gli organismi competenti, informati dei fatti e della sanzione proposta, decidono nel merito e danno in ogni caso comunicazione, di quanto deciso e applicato all'ODV

Procedimento di applicazione sanzioni nei confronti di Terzi Destinatari

Nel caso in cui si accerti la violazione del MODELLO o in senso più ampio del Decreto, nonché delle procedure aziendali inerenti il Decreto, da parte di un Terzo Destinatario, l'ODV trasmette una relazione sui fatti, accompagnata da riscontri oggettivi con una proposta di sanzione al Presidente e/o Amministratore Delegato, affinché informi il Consiglio di Amministrazione

Il CdA, o altro soggetto delegato, valuta quanto esposto e decide come intervenire dandone comunicazione all'ODV.

A tutela dei singoli ed anche della proporzionalità ed equità della sanzione, la valutazione della gravità dell'infrazione terrà in considerazione gli effetti provocati dalla stessa, il livello di responsabilità ed il grado di coinvolgimento della SOCIETÀ. Costituirà comunque una aggravante la recidiva.

5- DIFFUSIONE

Il presente Sistema Disciplinare e' diffuso ed illustrato ai dipendenti della SOCIETA' attraverso affissione in bacheca nel luogo di lavoro e/o nel corso di presentazioni / incontri e/o tramite la intranet aziendale.

E' inoltre, portato a conoscenza di terzi destinatari nell'occasione della stesura di contratti.

17 dicembre 2018