

# **EURO COSMETIC S.p.A.**

Modello di organizzazione, gestione e controllo  
ai sensi del D.Lgs. 231/2001

## **Sistema Disciplinare**

## ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
0.0	28/09/2023	Adozione	Consiglio di Amministrazione

## INDICE

1. PREMESSA .....	4
1.1 I principali riferimenti normativi nel Sistema Disciplinare .....	4
1.2 I Principi del Sistema Disciplinare .....	5
1.3 Contenuto e destinatari del Sistema Disciplinare.....	5
2. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI .....	5
3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	7
4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI .....	7
5. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI REVISORI.....	8
6. SOGGETTI ESTERNI (LAVORATORI AUTONOMI, PARASUBORDINATI, FORNITORI) ..	8
7. NORME PROCEDURALI .....	8

## 1. PREMESSA

Il sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito “Modello”) e del Codice Etico è da considerarsi elemento indispensabile del Modello stesso e strumento per garantirne la sua efficace attuazione.

Al riguardo l’art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto Legislativo 231/01 (di seguito “Decreto”) prevede che i Modelli di organizzazione e gestione debbano “introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”.

Anche l’art. 7, comma 4, lettera b) del Decreto stabilisce che l’efficace attuazione del Modello richiede anche “un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”.

EURO COSMETIC S.P.A. (di seguito Euro Cosmetic o Società) ha costruito il proprio Sistema Disciplinare, riportato nel presente documento, basandosi sugli articoli sopra menzionati, sulle pronunce giurisprudenziali e sulle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria.

Il Sistema Disciplinare è diffuso a tutti i Destinatari e Terzi Destinatari.

### 1.1 I principali riferimenti normativi nel Sistema Disciplinare

- le norme di legge in materia: in particolare l’art. 7 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), l’art. 2104 del c.c. (diligenza del prestatore di lavoro), l’art. 2105 del c.c. (obbligo di fedeltà), l’art. 2106 c.c. (sanzioni disciplinari) l’art. 2118 c.c. (recesso dal contratto) e l’art. 2119 c.c. (recesso per giusta causa);
- le disposizioni del contratto collettivo applicabile;
- l’art. 1176 (diligenza nell’adempimento), 1218 c.c. (responsabilità del debitore) e 1456 (clausola risolutiva espressa);
- l’art. 13 D.lgs. 39/10 (Conferimento, revoca e dimissioni dall’incarico, risoluzione del contratto revisore legale dei conti);
- l’art. 1382 c.c. (effetti della clausola penale) e l’art. 1456 (clausola risolutiva espressa);
- le norme relative a salute e sicurezza: art. 20 D.lgs. 81/08.
- D.lgs. 24/2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Le sanzioni previste nel Sistema Disciplinare, parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, hanno la stessa natura disciplinare delle disposizioni di cui all’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e sue successive modifiche e delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL e sue successive modifiche.

## 1.2 I Principi del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare ha una funzione preventiva: l'inosservanza del Modello e del Codice Etico comporta l'attivazione di un meccanismo sanzionatorio interno, tempestivo ed immediato da parte Euro Cosmetic.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, al fine di contrastare gli eventuali comportamenti prodromici alla commissione dei reati ex D.Lgs. 231/2001.

L'individuazione della sanzione avviene nel rispetto del principio di adeguatezza e proporzionalità in relazione alla gravità del reato o, comunque, della violazione commessa ed assicurando, nei casi previsti dalla legge e dal CCNL, il coinvolgimento del soggetto interessato, cui è garantita la possibilità di giustificare il suo comportamento successivamente alla contestazione dell'addebito, anche mediante la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

## 1.3 Contenuto e destinatari del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare di Euro Cosmetic contiene:

- i fatti che sono considerati disciplinarmente rilevanti;
- le relative sanzioni in armonia con le norme di legge ed il CCNL;
- le norme procedurali per la contestazione e l'irrogazione delle sanzioni.

Le sanzioni individuate nel presente Sistema Disciplinare si applicano, con aspetti specifici, a:

- lavoratori dipendenti (che non rivestono la funzione di dirigente);
- lavoratori dirigenti;
- membri del consiglio di amministrazione;
- membri del collegio sindacale;
- società di revisione;
- soggetti esterni che agiscono per conto di Euro Cosmetic (lavoratori autonomi, lavoratori parasubordinati, fornitori, professionisti, etc.).

## 2. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti (quadri, impiegati ed operai), nel rispetto delle norme del Codice civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e dei CCNL di riferimento (CCNL CONFAPI) potranno essere:

- richiamo verbale
- ammonizione scritta
- multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di tre giorni
- licenziamento

Si considerano sanzionabili, ai sensi del presente Sistema Disciplinare e nel rispetto delle norme del Codice civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e del CCNL applicabile, le seguenti condotte:

- inosservanza dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico adottato dalla Società;
- inosservanza delle procedure, dei protocolli (generali e specifici), dei regolamenti previsti e richiamati nel Modello di organizzazione, Gestione e Controllo;
- inosservanza degli obblighi di documentazione delle attività previste dalle procedure richiamate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per i processi a rischio;
- omissione degli obblighi derivanti dall'art. 20 del D. Lgs. 81/08 in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- ostacolo o elusione dei controlli dell'Organismo di Vigilanza, impedimento dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati ai controlli;
- omessa informativa all'Organismo di Vigilanza nonché all'organo dirigente relativamente a flussi informativi specificati nel Modello;
- omessa segnalazione delle inosservanze o irregolarità commesse da altri lavoratori e da soggetti apicali;
- violazione di tutte le disposizioni previste e disciplinate ai sensi del D.Lgs. 24/2023;
- violazione delle misure adottate dalla Società a tutela del segnalante ai sensi del D.lgs 24/2023, tra cui la riservatezza del segnalante e/o tutti gli atti di eventuale ritorsione nei confronti del segnalante;
- nell'effettuazione (dolosa o gravemente colposa) di segnalazioni tendenziose, discriminatorie o che comunque si rivelino infondate, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La tipologia e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno commisurate, ai sensi di quanto previsto dal Sistema Disciplinare e sempre fermo il rispetto del CCNL applicabile, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, avuto riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Le contestazioni, che daranno luogo all'applicazione di sanzioni diverse dal semplice richiamo verbale, devono essere necessariamente effettuate in forma scritta, in modo da garantire la tracciabilità dell'applicazione e i precedenti a carico del soggetto sanzionato.

### **3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI**

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del Dirigente oltre a riflettersi all'interno della Società, costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima. Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Nei confronti dei Dirigenti che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, la funzione titolare del potere disciplinare avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal CCNL Dirigenti e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300.

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo. Tra l'altro, con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società.

### **4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI**

Euro Cosmetic valuta con estremo rigore ogni violazione del Modello realizzata da coloro che rivestono i ruoli di vertice in seno alla Società, e che, per tale ragione, sono più in grado di orientare l'etica aziendale e l'operato di chi opera nella Società ai valori di correttezza, legalità e trasparenza.

Agli amministratori e ai sindaci potranno essere applicate le seguenti sanzioni, in misura proporzionale alla gravità dell'infrazione commessa:

- Richiamo verbale;
- Revoca dell'incarico per giusta causa.

In conformità alle disposizioni del Codice civile, si individua nella revoca per giusta causa di cui agli articoli 2383, comma 3, e 2400, comma 2, la sanzione da prevedere per le infrazioni di maggiore gravità, quelle cioè che costituiscono la compromissione del rapporto fiduciario tra l'amministratore o il sindaco e i soci.

Il potere disciplinare nei confronti degli amministratori e dei sindaci è in capo all'Assemblea dei soci che, nel rispetto delle norme del Codice civile e dello Statuto societario, è chiamata a decidere in merito alla eventuale revoca o azione di responsabilità nei confronti degli stessi.

Le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori dipendenti specificate in precedenza.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili devono tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incumbenti previsti dalla legge.

## **5. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI REVISORI**

Nei confronti della Società di Revisione si applica il Sistema Disciplinare previsto per il Collegio Sindacale, con competenza dell'Assemblea dei Soci per le decisioni circa l'irrogazione delle sanzioni nel rispetto delle norme di legge.

## **6. SOGGETTI ESTERNI (LAVORATORI AUTONOMI, PARASUBORDINATI, FORNITORI)**

Ogni violazione al Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo posta in essere da parte di fornitori, collaboratori, consulenti o partner è sanzionata, secondo quanto previsto da apposite clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, lettere di incarico o accordi di partnership, con la risoluzione del rapporto contrattuale, fatte inoltre salve eventuali richieste di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

## **7. NORME PROCEDURALI**

La Società non potrà adottare alcuna sanzione ai sensi del presente Sistema Disciplinare senza aver preventivamente contestato l'addebito al soggetto che abbia commesso una o più violazioni ai principi del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e alle procedure aziendali senza averlo sentito a sua difesa.

Per poter garantire il diritto di difesa, i procedimenti previsti dal Sistema Disciplinare avverranno nel pieno rispetto dei principi di specificità ed immutabilità della contestazione.

Ogni violazione deve essere contestata con immediatezza e la relativa sanzione disciplinare adottata nel rispetto, laddove applicabili, dei termini indicati dal Contratto Collettivo di riferimento.