



# **CODICE ETICO**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Elifriulia S.p.a.

I	INTRODUZIONE PRINCIPI GENERALI.....	3
II	COMPORTAMENTO NELLA GESTIONE DEGLI AFFARI.....	3
	A Rapporti con i clienti.....	3
	B Rapporti con i fornitori.....	4
	C Rapporti con i dipendenti.....	4
	D Rapporti con la concorrenza.....	4
	E Rapporti con la PA.....	5
	F Regali, omaggi e benefici .....	5
III	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	6
	A Salute e sicurezza.....	6
	B Tutela dell'ambiente.....	6
IV	TRATTAMENTO DI INFORMAZIONI INTERNE.....	6
V	USO DELLE RISORSE INFORMATICHE.....	7
VI	LIBRI CONTABILI E REGISTRI SOCIETARI.....	7
VII	CONDOTTA SOCIETARIA .....	7
VIII	CONFLITTI DI INTERESSE.....	7
IX	VALENZA DEL CODICE ETICO.....	7
X	ATTUAZIONE E CONTROLLO.....	7
XI	DENUNCIA DI VIOLAZIONI DI NORME AZIENDALI E DI COMPORTAMENTI NON ETICI.....	8

## INTRODUZIONE

L'etica nell'attività imprenditoriale è approccio di fondamentale importanza per il buon funzionamento e la credibilità di un'azienda verso i soci, verso i clienti ed i fornitori e, più in generale, verso l'intero contesto economico nel quale la stessa opera.

Elifriulia S.P.A. intende trasformare in un vantaggio competitivo la conoscenza e l'apprezzamento dei valori etici che la animano diffusamente.

Il Consiglio di Amministrazione di Elifriulia S.P.A. ha quindi deciso l'adozione del presente Codice Etico, che si propone di confermare e fissare in un documento i principi di correttezza, lealtà, integrità e trasparenza dei comportamenti, del modo di operare e della conduzione dei rapporti sia al proprio interno che nei confronti dei soggetti terzi.

Destinatari del Codice Etico sono tutti i dipendenti di Elifriulia S.P.A., i componenti del CDA nonché i collaboratori esterni che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società. Tali soggetti sono tenuti pertanto a conoscere il contenuto del Codice Etico e a contribuire alla sua attuazione ed alla diffusione dei principi in esso sviluppati.

Il Codice Etico è portato a conoscenza altresì di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazioni d'affari (clienti, fornitori, consulenti etc.). Tali soggetti si impegnano a rispettare le leggi e i regolamenti vigenti nei Paesi in cui essi operano.

Le regole contenute nel Codice Etico integrano il comportamento che i Destinatari sono tenuti ad osservare in virtù delle leggi, civili e penali, vigenti in tutti i Paesi in cui l'ente opera, e degli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva.

I Destinatari del Codice Etico che ne violino le regole ledono il rapporto di fiducia con l'azienda e saranno soggetti alle sanzioni previste.

L'applicazione del Codice Etico è demandata al Presidente del Consiglio di Amministrazione quale Organo di Controllo.

## I. PRINCIPI GENERALI

I Destinatari del presente Codice Etico debbono attenersi, per quanto di loro competenza, ai seguenti principi guida:

- Agire nel rispetto della legge e dei regolamenti vigenti nei Paesi in cui Elifriulia opera;
- Trattare i clienti, il personale dipendente, i fornitori, la comunità circostante e le istituzioni che la rappresentano, nonché ogni terzo con il quale si entra in rapporto per motivi professionali con onestà, correttezza, imparzialità e senza pregiudizi;
- Competere lealmente sul mercato con i concorrenti;
- Tutelare la salute e la sicurezza propria e dei terzi;
- Minimizzare gli effetti potenzialmente nocivi dell'attività sull'ambiente;
- Mantenere la riservatezza delle informazioni riguardanti la società, il suo know-how, i dipendenti i clienti ed i fornitori;
- Evitare o dichiarare preventivamente eventuali conflitti di interesse con la società;
- Utilizzare i beni intellettuali e materiali della Società nel rispetto della loro destinazione d'uso ed in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità.

## II. COMPORTAMENTO NELLA GESTIONE DEGLI AFFARI

#### A) Rapporti con i clienti

Elifriulia orienta la propria attività alla soddisfazione e alla tutela dei propri clienti, prestando attenzione alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei servizi offerti. Nella conduzione degli affari con i clienti, i destinatari del presente Codice dovranno praticare condizioni adeguate per ciascun tipo di cliente, stabilendo trattamenti omogenei per coloro i quali si trovano nelle medesime condizioni.

#### B) Rapporti con i fornitori

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto devono essere basate su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo dei beni e servizi chiesti, della capacità di fornire e garantire tempestivamente beni e servizi di livello adeguato alle esigenze della società. In nessun caso un fornitore dovrà essere preferito ad altro in ragione di rapporti personali, favoritismi o vantaggi, diversi da quelli dell'esclusivo interesse e beneficio della società.

#### C) Rapporti con i dipendenti

Le risorse umane sono un fattore indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di un'impresa. Per questo motivo Elifriulia tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun collaboratore nel contesto organizzativo dell'azienda.

La società non impiega alcuna forma di lavoro forzato o lavoro minorile e si impegna inoltre a non instaurare o mantenere rapporti d'affari con fornitori che impieghino lavoro forzato o minorile.

La società offre pari opportunità a tutti i dipendenti sulla base delle loro qualifiche professionali e delle capacità individuali, senza alcuna discriminazione di religione, etnia, colore, nazionalità, sesso, età, altezza, peso, stato civile, disabilità, credo politico e sindacale. Pertanto, l'azienda, per il tramite delle funzioni competenti seleziona, retribuisce ed organizza i dipendenti sulla base di criteri di merito e di competenza.

L'ambiente di lavoro, oltre che adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute personale dei dipendenti, favorisce la collaborazione reciproca e lo spirito di squadra nel rispetto della personalità morale di ciascuno ed è privo di pregiudizi, intimidazioni, illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

Elifriulia considera inaccettabile qualsiasi tipo di molestia o comportamento molesto, come quelli connessi alla razza, al sesso o ad altre caratteristiche personali che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti, sia all'interno sia all'esterno del posto di lavoro

#### D) Rapporti con la concorrenza

Elifriulia condivide il valore della concorrenza leale, astenendosi da comportamenti in contrasto con le disposizioni comunitarie o nazionali a tutela della libera concorrenza. È fatto divieto di impiegare mezzi illeciti per acquistare segreti commerciali o altre informazioni riservate di concorrenti, di attuare pratiche illegali, quali lo spionaggio industriale, di assumere dipendenti di società concorrenti con lo scopo di ottenere informazioni riservate o al solo fine di creare nocumento ai concorrenti.

#### E) Rapporti con la PA

Nel rapporto con la Pubblica amministrazione, Elifriulia presta particolare attenzione ad ogni atto, comportamento o accordo, in modo che essi siano improntati alla massima trasparenza,

correttezza e legalità. A tal fine, Elifriulia, per quanto possibile, in tali rapporti eviterà di essere rappresentata da una unica persona fisica, sul presupposto che la pluralità di soggetti consenta di minimizzare il rischio di rapporti interpersonali non coerenti con la volontà della società e dell'ente.

Nel corso delle trattative d'affari, richieste o rapporti commerciali con la PA non si terranno, direttamente o indirettamente, comportamenti tali da influenzare in modo non corretto la decisione della controparte. In particolare, non è consentito esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale o sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti. Durante l'esecuzione dei rapporti di affari si deve rispettare quanto stabilito nel contratto, evitando sostituzioni non autorizzate e predisponendo adeguati meccanismi di controllo e di salvaguardia e avvalendosi solo della collaborazione di persone competenti ed adeguate.

Qualora la Società utilizzi un consulente o un soggetto terzo per essere rappresentato nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, nei confronti di tali soggetti e del loro personale si applicano le stesse direttive valide per i dipendenti dell'ente.

#### F) Regali, omaggi e benefici

Elifriulia non consente alcun tipo di corruzione nei confronti di pubblici ufficiali, o rappresentanti di organizzazioni internazionali o altri soggetti ad essi collegati. Pertanto, i Destinatari del presente Codice non possono direttamente o indirettamente accettare, sollecitare, offrire o pagare somme di danaro o altri benefici anche a seguito di pressioni illecite per ottenere un vantaggio commerciale improprio.

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a Elifriulia. In particolare è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

Si precisi che tale norma concerne sia i regali promessi od offerti sia quelli ricevuti, intendendosi per regalo qualsiasi tipo di beneficio (partecipazione gratuita a convegni, promessa di un'offerta di lavoro etc.).

Gli omaggi di Elifriulia si caratterizzano per essere volti a promuovere iniziative di carattere culturale, sportivo e umanitario o la *brand image* della Società.

I regali offerti, salvo quelli di modico valore, devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche e devono essere autorizzati dal responsabile di funzione e segnalati all'Organo di Controllo.

I Destinatari del presente Codice Etico che ricevano regali o benefici non rientranti nelle fattispecie consentite sono tenuti a darne comunicazione all'Organo di Controllo, che valuterà l'appropriatezza e provvederà a far notificare al mittente la politica di Elifriulia in materia.

### III. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

#### A) Salute e sicurezza

I Destinatari del presente Codice contribuiscono al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi, fatte

salve le responsabilità individuali ai sensi delle disposizioni di legge applicabili in materia.

Essi devono inoltre mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno nel rispetto altresì dell'organizzazione esistente all'interno dell'impresa.

Nell'ambito delle attività aziendali sussiste il divieto generale assoluto di abuso di sostanze alcoliche o uso di stupefacenti ed il divieto di fumare nei luoghi di lavoro, in conformità alle norme di legge e comunque ove il fumo possa determinare pericolo per le strutture ed i beni aziendali o per la salute o l'incolumità dei colleghi e dei terzi.

#### B) Tutela dell'ambiente

L'ambiente è un bene primario della comunità che Elifriulia vuole contribuire a salvaguardare. A tal fine programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze ambientali, nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili. I Destinatari del presente Codice contribuiscono al processo di protezione dell'ambiente. In particolare, coloro che sono coinvolti nei processi produttivi prestano la massima attenzione ad evitare ogni scarico ed emissione illecita di materiali nocivi e trattano seguendo le specifiche prescrizioni i rifiuti o residui di lavorazione considerati a maggior rischio.

#### IV. TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI INTERNE

Ogni informazione ed altro materiale ottenuto dai Destinatari del presente Codice Etico in relazione al proprio rapporto di lavoro o professionale è strettamente riservato e rimane di proprietà della Società. Tali informazioni possono riguardare attività presenti e future, incluse notizie non ancora diffuse, informazioni ed annunci anche se di prossima divulgazione.

Coloro che, in ragione dell'esercizio di una funzione, di una professione o di un ufficio abbiano accesso ad informazioni privilegiate riguardanti Elifriulia (a titolo esemplificativo e non esaustivo: cambiamenti di management, progetti di acquisizione, fusione, scissione, piani strategici, budget, business plans), non possono usarle a proprio vantaggio e/o di quello dei familiari, dei conoscenti, e in generale dei terzi, ma esclusivamente per l'esecuzione e nell'ambito del proprio ufficio o professione. Essi dovranno inoltre prestare una particolare attenzione a non divulgare informazioni privilegiate e ad evitare ogni uso improprio di tali informazioni.

Anche le informazioni e/o qualunque altro genere di notizie, documenti o dati che non siano di pubblico dominio e siano connessi agli atti ed alle operazioni proprie di ciascuna mansione o responsabilità, non devono essere divulgate, né usate e tanto meno comunicate a fini diversi senza specifica autorizzazione.

È in ogni caso raccomandato un auspicabile riserbo in merito alle informazioni concernenti l'azienda e l'attività lavorativa o professionale.

#### V. USO DELLE RISORSE INFORMATICHE

Le risorse informatiche e telematiche sono uno strumento fondamentale per l'esercizio corretto e competitivo dell'impresa, assicurando la rapidità, l'ampiezza e la correttezza dei flussi di informazioni necessari all'efficiente gestione ed al controllo delle attività aziendali.

Tutte le informazioni che risiedono nei sistemi informatici e telematici aziendali, posta elettronica inclusa, sono di proprietà di Elifriulia e vanno usati esclusivamente per lo svolgimento di attività aziendali, con le modalità e nei limiti indicati dall'azienda.

Anche per garantire il rispetto delle normative in materia di privacy individuale, si persegue un utilizzo degli strumenti informatici e telematici corretto e limitato, evitando ogni uso che abbia per finalità la raccolta, l'archiviazione e la diffusione di dati e di informazioni a fini diversi dall'attività dell'azienda; l'utilizzo degli strumenti informatici e telematici è soggetto a

monitoraggi e verifiche da parte dell'azienda.

## VI. LIBRI CONTABILI E REGISTRI SOCIETARI

Elifriulia registra in modo accurato e completo tutte le attività ed operazioni aziendali, onde attuare la massima trasparenza contabile nei confronti dei soci e degli enti esterni preposti ed evitare che compaiano poste false, fuorvianti o ingannevoli. L'attività amministrativa e contabile è attuata con l'utilizzo di aggiornati strumenti e procedure informatiche che ne ottimizzano l'efficienza, la correttezza, la completezza e la corrispondenza ai principi contabili, nonché favoriscono i necessari controlli e verifiche sulla legittimità, coerenza e congruità del processo di decisione, autorizzazione, svolgimento delle azioni ed operazioni dell'ente.

## VII. CONDOTTA SOCIETARIA

Elifriulia ritiene che debba essere sempre perseguita una condotta societaria nel rispetto formale e sostanziale delle normative di legge, proteggendo la libera determinazione assembleare, ma tenendo una condotta trasparente ed affidabile, anche nei confronti dei creditori, preservando l'integrità del capitale sociale e delle riserve non distribuibili, nonché collaborando con le autorità preposte.

## VIII. CONFLITTI DI INTERESSE

I destinatari del Codice Etico devono evitare tutte le situazioni e le attività in cui si possa manifestare anche un solo potenziale conflitto di interessi tra le attività economiche personali e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza.

Chiunque ritiene di potersi trovare in una situazione di potenziale conflitto di interessi con la Società, è tenuto a segnalare, per le dovute valutazioni, all'Amministratore Delegato o al Presidente, fatta salva la previsione dell'Art. 239 1 del C.C. riguardante gli Amministratori.

Non è consentito altresì perseguire interessi propri a danno degli interessi sociali, né fare un uso personale non autorizzato di beni aziendali, né detenere interessi direttamente o indirettamente in società concorrenti, clienti, fornitori.

## IX. VALENZA DEL CODICE ETICO

La violazione delle disposizioni del presente Codice Etico costituirà inadempimento alle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro dipendente o funzionale o di collaborazione professionale, con ogni conseguente effetto di legge e di contratto, anche ai sensi dell'art. 2104 c.c. Darà inoltre diritto all'azienda di applicare le sanzioni disciplinari previste dal codice disciplinare.

## X. ATTUAZIONE E CONTROLLO

L'applicazione del Codice Etico è demandata al Presidente del Consiglio Di Amministrazione, quale Organo di Controllo, e ad esso sono affidati i compiti di:

- a) Vigilare sull'osservanza del Codice e sulla diffusione del medesimo presso tutti i Destinatari;
- b) verificare ogni notizia di violazione del Codice ed informare gli organi e le funzioni aziendali competenti dei risultati delle verifiche per l'adozione degli eventuali provvedimenti sanzionatori;
- c) proporre modifiche al contenuto del Codice per adeguarlo al mutevole contesto in cui la Società si trova ad operare e alle esigenze derivanti dalla sua evoluzione.

Al presente Codice Etico viene data la massima diffusione nei confronti di tutti i Destinatari.

## XI. DENUNCIA DI VIOLAZIONI DI NORME AZIENDALI E DI COMPORTAMENTI NON ETICI

I casi di violazione di norme di legge e/o aziendali o del presente Codice Etico devono essere prontamente segnalati per iscritto, in forma riservata, al diretto superiore, il quale informerà poi prontamente l'Organo di Controllo. In caso le mancanze da segnalare riguardino il diretto superiore, il dipendente dovrà indirizzare la suddetta segnalazione alle funzioni gerarchicamente superiori, che informeranno prontamente l'Organo di Controllo.

**Il Consiglio di Amministrazione  
di Elifriulia S.P.A.**



# **CODICE DISCIPLINARE**

I	SISTEMA DISCIPLINARE	11
1	Violazioni del Modello	11
2	Misure nei confronti dei dipendenti	12
3	Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure	14
4	Misure nei confronti dei membri dell'Organo Dirigente, dei membri dell'OdV, dei procuratori della società	15
5	Misure nei confronti dei Collaboratori, dei Consulenti, dei Procacciatori d'affari, dei Fornitori, degli Appaltatori, coinvolti nei Processi Sensibili	16

## I. SISTEMA DISCIPLINARE

Il Decreto prevede che sia predisposto un “*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*” sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza (allegato E).

L'esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è, infatti, indispensabile per garantire l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni in questione deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall'esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall'Autorità Giudiziaria o Amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto ovvero una fattispecie penale o amministrativa rilevante ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Infatti, le regole imposte dal Modello sono assunte da Elifriulia S.P.A. in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l'Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'OdV, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

Fatto salvo quanto previsto dal paragrafo rubricato “Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca”, il sistema disciplinare definito potrà essere applicato anche ai componenti dell'OdV, relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello (si veda sul punto il successivo paragrafo 4).

### 1. VIOLAZIONI DEL MODELLO

Costituiscono violazioni del Modello:

- I comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
- Comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato previste dal Decreto, siano di reati in modo univoco alla loro commissione;
- Comportamenti non conformi alle procedure richiamate nel Modello e al Codice Etico;
- Comportamenti non conformi alle disposizioni previste nel Modello o richiamate dal Modello e, in particolare:
  - In relazione al rischio di commissione di un reato nei confronti della P. A., i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi A.3 e A.4. della Parte Speciale A;
  - In relazione al rischio di commissione di un reato societario, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi B.3 e B.4 della Parte Speciale B;
  - In relazione al rischio di violazione delle norme stabilite in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro da cui possa derivare l'evento di infortunio o della malattia professionale comportanti il reato di omicidio colposo o di lesioni gravi o gravissime, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento specifici elencati nei paragrafi C.3 e C.4 della Parte Speciale C;

La gravità delle violazioni del Modello sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- La presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- La presenza e l'intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- La presenza e l'intensità della condotta recidiva;
- L'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per Elifriulia S.P.A.;
- La prevedibilità delle conseguenze;
- I tempi e i modi della violazione;
- Le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

## 2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

La violazione delle singole disposizioni previste dal presente Modello da parte dei dipendenti di Elifriulia S.P.A. costituisce illecito disciplinare ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro settore metalmeccanico e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i piloti adottati da Elifriulia S.P.A., nella loro versione attualmente vigente.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere all'Organo Dirigente l'avvio del procedimento di contestazione disciplinare e l'eventuale irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6. 1 e del comportamento tenuto prima (ad esempio eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad esempio comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 commi 2 e 3 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché dell'art. 52 ss. del citato Contratto Collettivo di Lavoro di Elifriulia - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a. Richiamo verbale;
- b. Rimprovero scritto;
- c. Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- d. Licenziamento con preavviso;
- e. Licenziamento senza preavviso.

Se nel CCNL applicabile vi sono articoli che richiamano specificamente l'ipotesi di sanzioni disciplinari per la violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Modello è bene riportarli espressamente in questa sede. In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate la funzione relativa alla gestione delle Risorse Umane terrà sempre informato l'OdV.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello realizzate dal lavoratore intenzionalmente ovvero colposamente si prevede che:

- a. Incorre nei provvedimenti di richiamo verbale o ammonizione scritta secondo la gravità della violazione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal presente

- Modello, o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- b. Fermo restando quanto disposto al successivo punto 3, incorre nel provvedimento della multa non superiore a tre ore della retribuzione base il lavoratore che violi più volte le prescrizioni previste dal presente Modello o adottati più volte, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
  - c. Per quanto concerne le violazioni a prescrizioni del Modello previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nel provvedimento della multa non superiore a tre ore della retribuzione base il lavoratore che violi tali prescrizioni ingenerando un rischio differenziale di limitata rilevanza ma che comunque espone Elifriulia ad un più grave rischio rispetto all'applicazione di misure previste dal Decreto;
  - d. Fermo restando quanto disposto al successivo punto 5, incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni il dipendente che nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno ad Elifriulia o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione del Reato o non determini la applicazione di misure previste dal Decreto;
  - e. Incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, abbia adottato un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso ingenerando un rilevante rischio differenziale tale da esporre Elifriulia ad un più grave rischio di applicazione di misure previste dal Decreto (trattasi, ad esempio, della condotta negligente, imperita od imprudente seguita dal lavoratore durante le attività di formazione e addestramento);
  - f. Fermo restando quanto disposto al successivo punto 7, incorre nel provvedimento di licenziamento per mancanze di cui al Contratto Collettivo di Lavoro Elifriulia il dipendente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, nonché il dipendente che adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico di Elifriulia di misure previste dal Decreto;
  - g. Con riferimento alle prescrizioni contenute nel Modello e afferenti la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nel provvedimento del licenziamento per mancanze di cui al citato Contratto Collettivo di lavoro Elifriulia, il lavoratore che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del presente Modello tale da esporre Elifriulia al rischio concreto ed immediato di applicazione di misure previste dal Decreto (trattasi, a mero titolo esemplificativo, della condotta negligente, imprudente od imperita suscettibile di provocare un infortunio a se stesso ovvero ad altre persone).

Con specifico riferimento alle violazioni a prescrizioni del Modello previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, si precisa che per "rischio differenziale" si deve intendere il margine di rischio ulteriore rispetto a quello già individuato in sede di valutazione dei rischi da parte di Elifriulia e derivante dal comportamento del lavoratore

### 3. VIOLAZIONI DEL MODELLO DA PARTE DEI DIRIGENTI E RELATIVE MISURE

Per quanto attiene alle violazioni delle singole disposizioni di cui al presente Modello poste in essere da lavoratori di Elifriulia aventi qualifica di “Dirigente”, anche queste costituiscono illecito disciplinare.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere al Organo dirigente l'irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 1 e del comportamento tenuto prima (ad esempio eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad esempio la comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dirigenti – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, commi 2 e 3 L. 30 maggio 1970 n. 300 (statuto dei lavoratori) – e ferme restando eventuali normative speciali applicabili sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio e cioè:

- La censura scritta;
- La sospensione disciplinare;
- Il licenziamento per giustificato motivo;
- Il licenziamento per giusta causa.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate la funzione relativa alla gestione delle Risorse Umane terrà sempre informato l'OdV.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai Dirigenti di Elifriulia, si prevede che:

- In caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nella censura scritta consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con Elifriulia;
- In caso di violazione non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel provvedimento della sospensione disciplinare;
- In caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giustificato motivo;
- Laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia di gravità tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa.

Inoltre, per i lavoratori di Elifriulia aventi qualifica di 'Dirigente' costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:

- L'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;
- L'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati ad Elifriulia da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di lavoratori autonomi, Consulenti, Collaboratori, etc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'Dirigente' ai sensi dell'art. 5 comma I lett. b) del D.lgs. 23 1/200 I, ferma restando la qualificazione del contratto con tali lavoratori.

#### 4. MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANO DIRIGENTE, DEI MEMBRI DELL'ODV, DEI PROCURATORI DELLA SOCIETÀ

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri dell'Organo Dirigente di Elifriulia, l'OdV informerà l'intero CDA che prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 1 e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc...).

I provvedimenti disciplinari nei riguardi di uno o più membri dell'Organo Dirigente, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, ad adottare con l'astensione dell'interessato e – ove occorra – con l'assemblea dei soci, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- Richiamo scritto;
- Sospensione temporanea dalla carica;
- Revoca dalla carica.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere da uno o più membri dell'Organo Dirigente, si prevede che:

- In caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro dell'Organo Dirigente incorre nel richiamo scritto consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con Elifriulia;
- In caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro dell'Organo Dirigente incorre nel provvedimento della sospensione temporanea dalla carica;
- In caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, il membro dell'Organo Dirigente incorre nella revoca dalla carica.

In caso di violazione del Modello da parte dell'intero organo dirigente di Elifriulia, l'OdV informerà l'Organo di Controllo affinché questo convochi senza indugio l'assemblea dei soci per gli opportuni provvedimenti.

Inoltre, per i membri dell'Organo Dirigente, costituirà violazione del Modello sanzionabile anche la violazione dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello.

Qualora l'Organo Dirigente fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, il detto Organo Dirigente provvederà in collaborazione con l'Organo di controllo ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'OdV che sia anche un dipendente ovvero un Dirigente di Elifriulia, si applicheranno, rispettivamente, le sanzioni di cui ai paragrafi 2 e 3. In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione terrà sempre informato l'OdV.

In caso di violazione del Modello da parte di procuratori di Elifriulia che non rivestano la qualifica di dipendente ovvero di Dirigente, l'OdV informerà tempestivamente l'Organo Dirigente, il quale provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

**5. MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI, DEI CONSULENTI, DEI PROCACCIATORI D'AFFARI, DEI FORNITORI, DEGLI APPALTATORI, COINVOLTI NEI PROCESSI SENSIBILI**

Ogni violazione posta in essere dai Collaboratori, dai Procacciatori d'affari, dai Consulenti, dai Fornitori coinvolti nei Processi Sensibili, dagli Appaltatori, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle rispettive lettere d'incarico o negli accordi di collaborazione, distribuzione, appalto, subappalto, consulenza, fornitura, prestazione d'opera, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni ad Elifriulia come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto

