

HENKEL ITALIA HOLDING S.r.l.

SISTEMA DISCIPLINARE

Allegato n. 2

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 16 dicembre 2019 e successivamente aggiornato con delibera del 12 ottobre 2021

1. Sistema disciplinare

1.1. Principi generali

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dal Modello, dagli Strumenti di attuazione del Modello e dal Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Ogni violazione del Modello o degli Strumenti di attuazione del Modello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo. Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'OdV informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, che darà il via all'iter procedurale al fine di procedere alle contestazioni e alla eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli Organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto o da regolamenti interni alla Società.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello e degli Strumenti di attuazione del Modello;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

1.2. Misure disciplinari

Il Modello costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni. Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado (operai, impiegati, quadri e dirigenti) e legato alla Società da qualsiasi contratto di lavoro (*full time* o *part time*), con o senza

vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata) è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

1.2.1. Misure disciplinari nei confronti dei lavoratori dipendenti

Nei confronti dei lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL di categoria. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

In particolare, ferma restando la discrezionalità del titolare del potere disciplinare, a titolo esemplificativo, potranno essere applicate ai lavoratori dipendenti le seguenti misure disciplinari:

a) Richiamo inflitto verbalmente per mancanze lievi

Verrà comminata la sanzione del richiamo inflitto verbalmente nelle ipotesi in cui il lavoratore

- violi norme comportamentali previste nel Codice Etico.

b) Ammonizione scritta nei casi di recidiva

Verrà comminata al lavoratore la sanzione del richiamo inflitto per iscritto

- in caso di recidiva, nell'anno solare, per le condotte sanzionate con il richiamo inflitto verbalmente.

c) Ammonizione scritta per violazione di maggiore entità

Verrà comminata la sanzione dell'ammonizione scritta nelle ipotesi in cui il lavoratore

- violi procedure e/o processi di attuazione delle decisioni dell'Organo dirigente nelle attività organizzative ed operative;
- non osservi le modalità e le procedure predisposte per la prevenzione dei reati presupposto;
- ometta di tenere comportamenti prescritti dal Modello che espongono la società alle situazioni di rischio reati ex D.Lgs. 231/01;
- ometta di osservare diligentemente norme e regolamenti che dispongono regole di prevenzione ed organizzazione dirette ad evitare il compimento di reati presupposto ex D.Lgs. 231/01;
- tenga comportamenti di ostacolo o di elusione ai controlli dell'OdV; impedisca l'accesso alla documentazione ed alle informazioni necessarie per evitare il compimento di illeciti ex D.Lgs. 231/01;
- commetta violazioni plurime, ingiustificate o reiterate del MOG;
- ometta di segnalare le inosservanze o irregolarità eventualmente commesse da soggetti apicali di cui sia a conoscenza;
- ometta di informare l'OdV nonché l'Organo Dirigente, ovvero il responsabile di funzione di ogni situazione a rischio reato presupposto di cui sia a conoscenza;

- impedisca l'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni e la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

d) Multa non eccedente l'importo di n. 3 ore della normale retribuzione

Verrà comminata la sanzione della multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione nelle ipotesi in cui il lavoratore:

- ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure che regolano l'attività nelle aree sensibili, come individuate nel Modello;
- violi le norme procedurali fissate nel Codice Etico in relazione ad attività che rientrano nell'attività a rischio commissione reato ex D.Lgs. 231/01;
- ometta di informare l'OdV. di eventuali anomalie gestionali e di condotta, da chiunque poste in essere, che possano determinare l'insorgere di rischi – penali rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01.
- compia uno degli atti di cui al precedente punto c) che per la gravità dello stesso determini una responsabilità maggiore e, pertanto, la necessità dell'applicazione della multa, in sostituzione del richiamo scritto.

e) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio

Verrà comminata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per non più di n. 3 giorni

- In caso di recidiva, nell'anno solare, per le condotte sanzionate con la multa;

f) Licenziamento disciplinare

Verrà comminata la sanzione del licenziamento senza preavviso nell'ipotesi in cui il lavoratore:

- nell'espletamento di un'attività di una delle aree a rischio reato e violando i doveri stabiliti dalle norme e procedure interne; nonché da quelle contenute nel Codice Etico e nel Modello, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice etico, commettendo uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del D.Lgs. 231/01;
- nell'espletamento di un'attività di una delle aree a rischio reato e violando i doveri stabiliti dalle norme e procedure interne; nonché da quelle contenute nel Modello, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni, idoneo a commettere uno dei reati ex D.Lgs. 231/01;
- nell'espletamento di un'attività di una delle aree a rischio reato e violando i doveri stabiliti dalle norme e procedure interne; nonché da quelle contenute nel Modello, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni, idoneo a determinare la concreta applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e/o interdittive) previste dal D.Lgs. 231/01, anche in via cautelare.

1.2.2. Misure disciplinari nei confronti dei Dirigenti

Se la violazione riguarda i dirigenti, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare ed all'Organo Amministrativo, mediante relazione scritta. I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine di avviare le contestazioni ed eventualmente comminare le sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, unitamente all'eventuale revoca di procure o deleghe. In particolare, a titolo esemplificativo, potranno essere applicate ai dirigenti le seguenti misure disciplinari:

a) *Richiamo scritto*

Applicabile per la violazione non grave di norme procedurali stabilite nel Modello in materia di commissione reati ex. 231/01.

b) *Multa*

Si applica nella ipotesi di violazioni non gravi, ma reiterate di norme procedurali e comportamentali stabilite nel Modello.

c) *Sospensione*

Il dirigente che, nell'ambito delle aree a rischio reato, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o violi le procedure interne, dovrà essere sottoposto alla sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro per un periodo di tempo adeguato all'importanza della violazione commessa, con corrispondente decurtazione del compenso, e potrà essere trasferito ad altra sede, ovvero altro ufficio, con parità di mansioni, laddove dal comportamento sanzionato consegua una necessità obiettiva derivante da ragioni di incompatibilità ambientale.

d) *Licenziamento*

Il dirigente che, nell'ambito delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o violi le procedure interne previste, compiendo un atto contrario agli interessi della società ovvero tenendo una condotta diretta a commettere uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/01, sarà sottoposto a licenziamento.

Le sanzioni saranno applicate, decorsi 5 giorni dalla loro contestazione scritta, dalla Direzione Human Resources.

1.2.3. Misure disciplinari nei confronti degli Amministratori

Se la violazione riguarda un Amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Collegio Sindacale mediante relazione scritta, e quest'ultimo dovrà convocare urgentemente l'Assemblea per la formulazione della contestazione. L'Assemblea è l'unico organo competente a decidere circa l'irrogazione e la tipologia di sanzione da applicare all'Amministratore, in base al principio di proporzionalità. Inoltre, la comunicazione della sanzione sarà formalizzata da parte del Collegio Sindacale.

Nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, l'Assemblea può disporre quale sanzione la revoca dalla carica.

1.2.4. Misure disciplinari nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organo Amministrativo, qualora le violazioni siano tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede alle ulteriori incombenze previste dalla legge.

Per i provvedimenti nei confronti dei membri dell'OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico dettata per gli stessi (v. paragrafo 13.4).

1.2.5. Sanzioni nei confronti dei soggetti terzi

I rapporti con terze parti sono regolati da adeguati contratti che devono prevedere clausole di rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico da parte di tali soggetti esterni. In particolare, il mancato rispetto degli stessi deve comportare la risoluzione per giusta causa dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società.

2. Sanzioni in materia di Whistleblowing

Con riferimento alle segnalazioni di cui al punto 13.8 del Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società, sono previste sanzioni:

- nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.