



Axxam SpA

OpenZone

via Meucci, 3 - 20091 Bresso (Milan, Italy)

phone + 39 02 210561 • fax + 39 02 2105602

www.axxam.com

CODICE SANZIONATORIO norma del D.lgs. 231/2001

	Numero	Approvazione	Data
EDIZIONE	01	Consiglio di Amministrazione	19/12/2013
EDIZIONE	02	Consiglio di Amministrazione	03/09/2015

INDICE

1.	Obiettivo e campo di applicazione.....	3
2.	Glossario.....	3
3.	I soggetti destinatari.....	3
4.	L'Organismo di Vigilanza	4
5.	Guida alla valutazione.....	4
6.	Le condotte rilevanti.....	5
7.	Sistema sanzionatorio dei dipendenti.....	6
8.	Sistema sanzionatorio dei dirigenti (apicali e dirigenti con delega di funzione ai sensi dell'art. 16 D.lgs. 81/08 e non apicali)	7
9.	Misure nei confronti del CEO/CFO/COO/CSO	7
10.	Misure nei confronti dei sindaci	7
11.	Misure nei confronti dei terzi destinatari	8



1. Obiettivo e campo di applicazione

Quanto di seguito esposto costituisce il sistema disciplinare previsto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo in ottemperanza agli art. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001.

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza dei lavoratori mediante pubblicazione su Intranet. Per gli altri soggetti è inserito nel rapporto contrattuale ed è reso disponibile nel sito internet aziendale.

Considerata la gravità delle conseguenze per Axxam S.p.A. in caso di inosservanza del Modello e del Codice Etico da parte di dipendenti, collaboratori, dirigenti, amministratori e del collegio sindacale, ogni singola violazione è assoggettata alle sanzioni disciplinari di seguito indicate, fermo restando che, in ogni caso, ciascuna di esse si configura come una violazione dei doveri di diligenza e fedeltà idonea a ledere, nei casi più gravi, il rapporto di fiducia con Axxam stessa.

L'applicazione del sistema disciplinare è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'Autorità giudiziaria, qualora il comportamento da censurare valga ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01.

È comunque fatta salva la facoltà di Axxam di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte dei soggetti di cui all'art. 5, c. 1, del D.lgs. 231/01.

La responsabilità di applicazione ricade sul CEO (datore di Lavoro) e sulla funzione HR.

L'Organismo di Vigilanza ha invece compiti di cura e vigilanza sulla corretta interpretazione e valutazione del Modello e sulla sua efficacia. Il sistema disciplinare di seguito descritto si potrà pertanto attivare anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza al vertice aziendale.

Le sanzioni disciplinari sono applicate ai dipendenti di Axxam nel rispetto delle procedure, disposizioni e garanzie previste dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL di categoria e dai contratti di lavoro individuali.

Il presente sistema disciplinare integra e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente ed alle disposizioni legislative vigenti.

2. Glossario

CEO	Chief Executive Officer
HR	Human Resources
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
RSP	Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione
COO	Chief Operating Officer
CFO	Chief Financial Officer
CSO	Chief Scientific Officer
CDA	Consiglio di Amministrazione

3. I soggetti destinatari



Sono tenuti all'osservanza del Codice Etico e delle prescrizioni del Modello, e sono possono essere destinatari del presente sistema disciplinare:

- a) i soggetti che, nell'ambito di Axxam rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o di vigilanza della Società - includendo i membri del Consiglio di Amministrazione e quelli del Collegio Sindacale - o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o delle partecipate Imax Discovery GmbH e HIT Discovery Constance GmbH, nonché di persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (Soggetti Apicali).
- b) le persone sottoposte alla direzione e vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (dipendenti);
- c) altri soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con Axxam o operano direttamente o indirettamente con essa (terzi destinatari).

Sono sottoposti all'altrui direzione e vigilanza i dipendenti legati ad Axxam da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuto (dirigenti non apicali, quadri, impiegati, operai).

Gli altri destinatari del modello e del relativo sistema disciplinare sono, a titolo meramente esemplificativo, coloro che intrattengono un rapporto di lavoro non di natura subordinata (ad esempio collaboratori a progetto oppure consulenti o lavoratori somministrati), i procuratori e agenti che operano in nome e/o per conto di Axxam, i contraenti e partner commerciali (fornitori, subappaltatori, ecc.), i soggetti che svolgono compiti e funzioni specifiche nell'ambito della tutela della salute e sicurezza sul lavoro (i medici competenti, e, qualora esterni, gli RSPP).

4. L'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di vigilanza, nell'ambito delle sue attività di vigilanza e controllo sull'osservanza del Codice Etico e del Modello Organizzativo, può segnalare o richiedere l'applicazione delle sanzioni all'organo dirigente.

Ogni contestazione di addebito disciplinare deve essere comunicata senza ritardo all'Organismo di Vigilanza.

5. Guida alla valutazione

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- a) elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- d) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- e) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- f) comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del modello organizzativo.



Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

6. Le condotte rilevanti

Ai fini del presente sistema disciplinare costituiscono violazione del Modello tutte le condotte commissive od omissive (anche colpose), idonee a pregiudicare l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/01.

Nello specifico, costituisce illecito disciplinare:

- a) la violazione dei principi e delle norme comportamentali contenute nel Codice Etico e nel Modello;
- b) la violazione delle procedure e dei protocolli formalizzati nel Modello (Parte Speciale);
- c) la mancata incompleta o non veritiera documentazione delle attività svolte in ciascuno dei processi sensibili, come prescritto nelle procedure di cui al modello;
- d) la violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e all'Organismo di Vigilanza, ovvero altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti dal Modello;
- f) l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione del Modello finalizzata a garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, ovvero a prevenire inquinamento o danno ambientale.

Il mancato rispetto o la violazione:

- a) delle norme di legge,
- b) dei principi generali del presente documento,
- c) delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle procedure aziendali, ,

ad opera di lavoratori dipendenti e collaboratori costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e s.m.i., i provvedimenti disciplinari irrogabili ai dipendenti non dirigenti sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL farmaceutico, e precisamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta nelle ipotesi di recidiva nell'arco di un biennio dei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni e di errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna;



- La multa non superare all'importo di 3 ore di retribuzione. che potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello; quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale;
 - la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano un procedimento di cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione.

- La sospensione dal servizio e dalla retribuzione che non può essere disposta per più di tre giorni e va applicata per le mancanze di maggior rilievo. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:
 - inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione;
 - omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni, nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
 - false o infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice di comportamento.

- licenziamento con preavviso nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e prescrizioni aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree/attività a rischio reato individuate nel Modello;

- licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (cd. giusta causa) quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:
 - violazione di procedure e prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel D.lgs. 231/2001 e successive modifiche, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
 - violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni e l'irrogazione della sanzione, la competenza è riservata di concerto all'Organismo di Vigilanza ed alla direzione generale.

7. Sistema sanzionatorio dei dipendenti



Ai dipendenti sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale che violano le prescrizioni del Codice Etico e del Modello, ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970, sono, altresì, irrogabili le sanzioni previste dai CCNL dei settori di appartenenza, nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità della stessa.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non potranno essere emanati se non trascorsi otto giorni da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro gli otto giorni successivi tali giustificazioni si riterranno accolte.

Costituisce in ogni caso illecito disciplinare, ai fini dell'applicazione delle sanzioni sopra indicate, ogni violazione da parte dei lavoratori subordinati della Società delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c., dai CCNL di categoria e dai contratti individuali.

8. Sistema sanzionatorio dei dirigenti (apicali e dirigenti con delega di funzione ai sensi dell'art. 16 D.lgs. 81/08 e non apicali)

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi di comportamento indicati nel Modello Organizzativo, nel Codice Etico e nelle procedure, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili, in funzioni del rilievo e della gravità delle azioni commesse, e comunque ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970 e, comunque, in conformità a quanto previsto dal vigente CCNL, le misure ritenute più idonee fra quelle sopra elencate.

La gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza del CEO (Datore di Lavoro) e della funzione HR.

Nei contratti individuali stipulati con i dirigenti di Axxam o in apposita lettera sottoscritta per accettazione, sono espressamente indicati gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello loro riferite che possono comportare la risoluzione anticipata del rapporto.

9. Misure nei confronti del CEO/CFO/COO/CSO

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte del CEO/COO/CFO/CSO, l'Organismo di Vigilanza informa il Presidente del CDA ai fini dell'adozione degli opportuni provvedimenti, in conformità con il CCNL e la normativa di riferimento.

10. Misure nei confronti dei sindaci

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice etico di uno o più membri del Collegio sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa il Presidente del CdA, che adotterà le determinazioni del caso..

11. Misure nei confronti dei terzi destinatari

La violazione da parte ,di consulenti, fornitori, subappaltatori e partner commerciali comunque denominati o altri soggetti aventi rapporti commerciali con Axxam delle prescrizioni e regole comportamentali contenute nel modello e nel Codice, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

In particolare i contratti devono prevedere l'applicazione di una penale ovvero di una clausola di risoluzione del rapporto per gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello e del Codice loro riferite ed espressamente indicate, fatto salvo il diritto di Axxam al risarcimento dei danni subiti.