



**OP PHARMA srl**

Sede legale: Via Monte Rosa n. 61 – 20149 Milano (MI)  
Sede Uffici: Via San G. Bosco, 14 – 20010 Pogliano Milanese (MI)  
Tel. +39 02 93 42 469

## **O.P. PHARMA S.R.L.**

### **IL SISTEMA DISCIPLINARE ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001**

**INDICE:**

INTRODUZIONE: LA FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO;

ART. 1 - I SOGGETTI DESTINATARI;

ART. 2 – LE CONDOTTE RILEVANTI;

ART. 3 – PRINCIPI E CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI;

ART. 4 – SANZIONI PER I DIPENDENTI;

ART. 5 – SANZIONI PER I SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE (AMMINISTRATORI, PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEL CDA, MMBRI DEL CDA E SOCI);

ART. 6 - SANZIONI PER I SOGGETTI TERZI;

ART. 7 - IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI PER DIPENDENTI E AMMINISTRATORI;

ART. 8 - PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI PER I SOGGETTI TERZI;

ART. 9 - OBBLIGO DI INFORMAZIONE;

ART. 10 - ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI;

ART. 11 - AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DISCIPLINARE.

## **INTRODUZIONE: LA FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

Il presente Sistema Disciplinare, quale parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e imprescindibile per la piena efficacia del Modello stesso, è adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28/04/2020 ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

Al fine di non appesantire la struttura del documento principale si è optato per una più completa stesura del Codice Sanzionatorio in un documento separato, allegato al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, da considerarsi in ogni caso parte integrante ed imprescindibile dello stesso.

Si deve ricordare, infatti, che il D. Lgs. n. 231/2001 prevede la necessità, ai fini dell'effettiva efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, che questo sia diffuso tra i soggetti destinatari e venga da questi ultimi rispettato, anche attraverso la previsione di apposite norme sanzionatorie cui ricorrere in caso di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo stesso e/o del Codice Etico.

Dal momento che l'Organismo di Vigilanza è l'organo competente a verificare per primo il rispetto e la reale applicazione dei principi sanciti all'interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, una delle finalità delle sanzioni qui previste è proprio quella di rendere cogente l'azione dell'Organismo di Vigilanza.

## **ART. 1 - I SOGGETTI DESTINATARI**

Il presente Sistema Disciplinare, nei limiti e in base alle condizioni stabilite nel Modello, è rivolto:

- ai soggetti che rivestono posizioni apicali (Amministratore, Presidente del Consiglio di Amministrazione, membri del Consiglio di Amministrazione, soci);
- ai soggetti sottoposti alla direzione e/o alla vigilanza di un soggetto apicale (Dipendenti);
- ai Terzi Destinatari, vale a dire coloro che intrattengono con O.P. PHARMA un rapporto di lavoro non subordinato (collaboratori esterni della società, fornitori, consulenti, procuratori, Medici Competenti, contraenti, ecc..).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari previste nel presente documento prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale ai sensi del D. Lgs. 231/2001 avviato dall'Autorità Giudiziaria nei confronti della Società e/o del dipendente, del collaboratore o del soggetto in posizione apicale che ha posto in essere la condotta criminosa; ciò in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia e la funzione deterrente del presente documento, quindi, ben può essere attivata senza alcuna necessità che l'Autorità Giudiziaria abbia attivato, anche solo in fase di indagine, un apposito procedimento penale.

Il presente Sistema Disciplinare specifica, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria riferito ai lavoratori subordinati, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi ivi delineate.

## **ART. 2 - LE CONDOTTE RILEVANTI**

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6 co. 2 lett. e) e 7 co. 4 lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001, le sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare si applicano agli illeciti disciplinari derivanti dal mancato rispetto delle procedure e delle prescrizioni previste o richiamate nella parte generale e nella parte speciale del Modello, nonché negli allegati allo stesso e/o nel Codice Etico, limitatamente a quanto rilevante ai fini del D. Lgs. n. 231/01 e secondo quanto stabilito nel Modello stesso.

## **ART. 3 - PRINCIPI E CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI**

I principi su cui si basa il presente Sistema Disciplinare sono i seguenti:

- **legalità:** l'art. 6, comma 2° lett. e) del D. Lgs n. 231/2001 impone che il Modello introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- **complementarietà:** il presente sistema disciplinare è complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza nella Società;
- **pubblicità:** O.P. PHARMA S.R.L. darà massima e adeguata conoscenza del presente sistema attraverso, innanzitutto, l'affissione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori, la pubblicazione sull'intranet aziendale, la pubblicazione sul sito internet, nonché mediante l'invio a mezzo posta elettronica a tutti i lavoratori e la disponibilità sul sito aziendale;
- **contraddittorio:** la garanzia del contraddittorio è soddisfatta oltre che con la pubblicità del Modello e del presente sistema, anche con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti;
- **gradualità/proporzionalità:** le sanzioni disciplinari previste verranno applicate a seconda della gravità dell'infrazione posta in essere, tenuto conto di tutte le circostanze oggettive e soggettive, aggravanti e non che hanno caratterizzato la condotta contestata;
- **tipicità:** la condotta contestata deve essere prevista e tra l'addebito contestato e quello posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;
- **tempestività:** il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione dovranno avvenire entro un termine ragionevole dall'apertura del procedimento;

- efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione: al fine di rendere il presente sistema disciplinare idoneo ed efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione.

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello, il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti principi generali:

- gravità dell'inosservanza;
- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- tempi e modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- rilevanza degli obblighi violati;
- comportamento del soggetto attivo con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari dello stesso;
- gravità del pericolo creato a O.P. PHARMA S.R.L.;
- entità del danno attuale o potenziale creato a O.P. PHARMA S.R.L. dalla infrazione disciplinare;
- livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica del soggetto che ha compiuto l'infrazione disciplinare;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- carenze organizzative e gestionali che abbiano favorito la commissione dell'infrazione.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

#### **ART. 4 - SANZIONI PER I DIPENDENTI**

La commissione di infrazioni disciplinari da parte dei dipendenti è sanzionata, a seconda della gravità della infrazione, con i provvedimenti disciplinari previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato dalla Società, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali norme speciali riferibili. Per CCNL si intende il Contratto Collettivo Nazionale per i Lavoratori settore Chimica – Piccola Media Industria.

In particolare, possono essere irrogati i seguenti provvedimenti sanzionatori:

- **richiamo verbale**, applicabile in caso di inosservanza di lieve entità dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello o in caso di errori procedurali dovuti a negligenza;
- **ammonizione scritta**, applicabile in caso di recidiva, ossia nell'adozione reiterata di un comportamento, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, non conforme alle prescrizioni del Modello;
- **multa fino all'importo di tre ore di retribuzione** (paga mensile o stipendio e indennità di contingenza), applicabile qualora, essendo già in corso il provvedimento di rimprovero scritto, si persista nella violazione delle procedure interne previste dal Modello o si continui ad adottare, nell'espletamento delle attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- **sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a tre giorni**, applicabile nel caso di violazioni di grave entità dei principi e/o delle procedure del Modello tali da provocare danni alla Società o ad esporla a responsabilità nei confronti di terzi o a una situazione oggettiva di pericolo di integrità dei beni dell'azienda;
- **licenziamento con preavviso**, applicabile in caso di adozione, nell'espletamento delle attività, di un comportamento caratterizzato non conforme alle prescrizioni e/o alle procedure e/o alle norme del Modello diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale condotta la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio per O.P. PHARMA, ma comunque non così grave da rendere applicabile la sanzione di cui al punto seguente;
- **licenziamento senza preavviso per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa)**, adottabile nel caso di adozione, nell'espletamento delle attività, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o procedure e/o norme del Modello tale da far venire meno radicalmente il rapporto fiduciario della Società nei confronti del dipendente, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, e quindi tale da comportare il diritto di applicazione di tale provvedimento da parte della Società.

#### **ART. 5 – SANZIONI PER I SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE (PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEL CDA E MEMBRI DEL CDA)**

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte del Presidente del Consiglio di Amministratore, di un membro del Consiglio di Amministrazione e/o da parte dell'Amministratore Delegato, sulla scorta del principio di gravità, recidività, mancata vigilanza, l'ODV potrà proporre alla compagine sociale la sanzione che ritiene applicabile, rimettendone la decisione ai soci, tra cui:

- il richiamo in forma scritta;

- la sospensione temporanea dalla carica;
- la decadenza/ revoca dalla carica ricoperta.

#### **ART. 6 – SANZIONI PER I SOCI**

La sanzione dell'esclusione del socio è applicata dal Consiglio di Amministrazione nei casi e secondo le modalità di cui al Codice Civile.

#### **ART. 7 - SANZIONI PER I SOGGETTI TERZI**

La commissione di infrazioni disciplinari da parte di soggetti terzi e/o collaboratori a titolo diverso, può determinare nei loro confronti, secondo la gravità dei fatti ai sensi dei criteri di cui all'articolo 3 del presente documento ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Modello e nel Codice Etico, pena, ove negozialmente prevista, l'applicazione della penale sotto richiamata o la richiesta di risarcimento dei danni eventualmente provocati;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista in una percentuale non superiore al 10% del corrispettivo pattuito;

#### **ART. 8 - IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI PER DIPENDENTI E AMMINISTRATORI**

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire nell'ambito della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti all'eventuale commissione delle violazioni, così come precedentemente previste.

Il procedimento di irrogazione ha inizio con la rilevazione da parte dell'ODV o con la segnalazione allo stesso ODV da parte degli organi aziendali della violazione, presunta o effettiva, dei principi e/o delle prescrizioni contenute nel Modello e/o nel Codice Etico.

- **Fase pre – istruttoria:** in tutti i casi in cui l'ODV, durante il corso della sua attività di controllo e vigilanza, acquisisca elementi idonei a ritenere configurata la violazione del Modello o riceva una segnalazione in tal senso, ha l'obbligo di attivarsi ed espletare tutti gli accertamenti e le verifiche rientranti nell'ambito della propria attività al fine di verificare la fondatezza o meno della segnalazione. Tale attività è compiuta dall'ODV nel minor tempo possibile dalla scoperta e/o dalla denuncia e si articola anche attraverso verifiche documentali. Nell'ambito del suo potere, l'ODV potrà avvalersi di tutte le strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di indagine e potrà anche, a titolo esemplificativo, ascoltare l'autore della segnalazione e/o altri soggetti menzionati in quest'ultima. Esaurita tale attività di

controllo e verifica, se la rilevazione dovesse dimostrarsi infondata, l'ODV archiverà il procedimento con motivazione scritta, in caso contrario, l'ODV trasmetterà agli organi competenti le risultanze della fase pre-istruttoria unitamente ad una relazione esplicativa (contenente la descrizione della condotta contestata, le previsioni del Modello e/o del Codice Etico violate, i dati del soggetto responsabile, gli eventuali documenti comprovanti la violazione e una propria proposta in ordine alla tipologia di sanzione da irrogare).

- Fase di contestazione: questa fase è condotta nel rispetto della normativa vigente (CCNL). Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione esplicativa dell'ODV, O.P. PHARMA SRL contesta la violazione rilevata al soggetto interessato con comunicazione scritta, contenente la puntuale indicazione della condotta e delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico oggetto di violazione, nonché l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro il termine di cinque giorni ricezione della comunicazione o richiedere l'intervento del rappresentante dell'Organizzazione sindacale a cui il soggetto aderisce o conferisce mandato. Se il provvedimento non viene irrogato nei dieci giorni successivi alla scadenza suindicata, le predette giustificazioni si presumono accolte.
- Fase di irrogazione della sanzione: la sanzione viene irrogata dal datore di lavoro per le violazioni perpetrate dai dipendenti della Società, dal Consiglio di Amministrazione per le violazioni dei soci, nonché dall'assemblea dei soci per le infrazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, nonché del Presidente del Consiglio di Amministrazione. Dell'irrogazione della sanzione è data tempestiva comunicazione all'ODV, al quale dovrà essere trasmesso dissenso motivato quanto, a seguito delle eventuali controdeduzioni del soggetto interessato, l'organo competente si pronuncerà sulla determinazione e sull'applicazione della sanzione difformemente a quanto proposto dall'ODV stesso.

## **ART. 9 - PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI PER I SOGGETTI TERZI**

Il procedimento ha inizio con la rilevazione da parte dell'ODV, o con la segnalazione a quest'ultimo, di una violazione effettiva o presunta delle prescrizioni contenuto nel Modello e/o nel Codice Etico.

L'ODV dovrà svolgere tutti gli accertamenti necessari per verificare se sia stata realizzata o meno l'infrazione oggetto della scoperta o acquisizione. Nell'ambito della propria attività l'ODV potrà effettuare verifiche documentali, avvalersi delle strutture interne della Società per ogni approfondimento e ascoltare l'autore della segnalazione e/o i soggetti menzionati nella medesima.

Qualora la rivelazione/acquisizione si riveli infondata, l'ODV procederà all'archiviazione motivata, in caso contrario trasmetterà al Consiglio di Amministrazione una relazione scritta contenente la descrizione della condotta contestata, l'indicazione delle previsioni del Modello e/o



del Codice Etico violate, i dati del soggetto responsabile, gli eventuali documenti comprovanti l'infrazione e una propria proposta di sanzione.

Entro dieci giorni dalla ricezione della relazione, il Consiglio di Amministrazione si pronuncia in merito alla determinazione ed alla concreta comminazione della sanzione e invia al soggetto interessato una contestazione scritta contenente il riferimento alla previsione del Modello e/o del Codice Etico violata e del rimedio applicabile contrattualmente previsto.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto.

#### **ART. 10 - OBBLIGO DI INFORMAZIONE**

Il presente sistema disciplinare, al fine di garantire la massima efficacia è inviato a mezzo e-mail a tutti i dipendenti e collaboratori della Società. Il codice è affisso presso la sede della Società in luogo accessibile a tutti i dipendenti e collaboratori ed è, altresì, distribuito ai soggetti terzi per quanto di interesse.

#### **ART. 11 - ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI**

Anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica sono altresì sanzionati gli atti o le omissioni dirette a violare volontariamente i principi e/o le prescrizioni contenute nel Modello e/o nel Codice Etico.

#### **ART. 12 - AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

Le modifiche o le integrazioni al presente sistema disciplinare possono essere apportate solo a seguito dell'approvazione a mezzo delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su eventuale proposta dell'ODV.