

# CODICE DISCIPLINARE



26 gennaio 2022

## **Indice**

ART. 1 INTRODUZIONE .....	3
ART. 2 SOGGETTI DESTINATARI .....	3
ART. 3 DISPOSIZIONI GENERALI .....	4
ART. 4 PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI .....	5
ART. 5 PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI .....	9
ART. 6 PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DEGLI AMMINISTRATORI .....	10
ART. 7 PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI ..... E DEI SINDACI .....	10
ART. 8 PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E SANZIONI NEI CONFRONTI DI ALTRI DESTINATARI .....	10
ART. 9 PROVVEDIMENTI CAUTELARI .....	11
ART. 10 DIVULGAZIONE DEL CODICE DISCIPLINARE .....	11

## **ART. 1 INTRODUZIONE**

Il Consiglio di Amministrazione di Net Insurance Life ha adottato il presente Codice Disciplinare, idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ("Decreto") fermo quanto previsto dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva

L'adozione e la corretta attuazione di un sistema disciplinare (d'ora in poi anche "Codice Disciplinare"), diretto a sanzionare le violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ("Modello"), è uno degli elementi fondamentali di un idoneo Modello, redatto ai sensi del Decreto.

Lo stesso Decreto richiama per due volte il Sistema Disciplinare.

In particolare:

- L'art. 6, nell'individuare i requisiti di base del Modello idoneo a valere da esimente nel caso di reato commesso da soggetto apicale, prevede che esso debba, tra le varie esigenze, introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- L'art. 7 prevede che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Codice Disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva.

## **ART. 2 SOGGETTI DESTINATARI**

Il Codice Disciplinare si applica a tutto il personale dipendente, inclusi i dirigenti,, agli amministratori e ai Sindaci della Società.

Nei confronti dei consulenti, dei collaboratori, dei fornitori e degli intermediari che operano per conto della Società si applicano le specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti o nelle lettere di incarico.

### **ART. 3 DISPOSIZIONI GENERALI**

L'obiettivo del codice disciplinare è quello di scoraggiare pratiche scorrette e/o illecite da parte del personale della compagnia e degli altri destinatari, punendo comportamenti che comportano la violazione del Modello e dei protocolli tesi a garantire un corretto e lecito comportamento nello svolgimento delle prestazioni lavorative o contrattuali.

Il codice disciplinare si attiva anche nel caso di violazione delle procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi vere e proprie di reato ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi organizzativi, economici, legali o reputazionali della società.

I soggetti destinatari di Net Insurance Life pertanto sono tenuti all'osservanza degli obblighi previsti dall'art. 2104, 2105 e 2106, dall'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300, dagli artt. 26 e seguenti del CCNL ANIA vigente per il personale dipendente non dirigente e delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 (Modello).

Ai sensi del presente Codice costituisce illecito disciplinare pertanto anche la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Codice Etico e al Modello, e la violazione dei principi e delle disposizioni volte a prevenire la commissione dei reati.

In particolare, relativamente al Modello assumono rilevanza le seguenti condotte:

1. Mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree a rischio reato identificate nel Modello;
2. Mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
3. Mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Compagnia ai sensi del Decreto.

Il Codice adottato da Net Insurance Life opera nel rispetto delle norme vigenti, in primo luogo quelle previste nella contrattazione collettiva, non potendo e non volendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo, rispetto alle norme di legge o di regolamento cogenti e vigenti. Esso, infatti, è stato predisposto nel rispetto degli artt. 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile e della Legge n. 300/1970 (c.d. “Statuto dei lavoratori”).

#### **ART. 4 PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI**

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti sono, in ordine crescente di gravità, e mutuando quanto previsto dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva, le seguenti:

**a) rimprovero verbale;**

È disposto il rimprovero verbale in caso di illecito disciplinare singolo, non reiterato e di non particolare gravità.

Incorre in tale provvedimento il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello, o adotti nell’espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Compagnia;

**b) biasimo inflitto per iscritto;**

È disposto il biasimo inflitto per iscritto in caso di illecito disciplinare plurimo, reiterato o di particolare gravità.

1. Incorre in tale provvedimento il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell’adottare, nell’espletamento delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite da Compagnia;

**c) sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;**

È disposta la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni nel caso in cui l’illecito disciplinare arrechi danno

alla Società, sia commesso da soggetto già sanzionato con due o più richiami scritti o sia integrato da una condotta colposa che esponga la Società al rischio di essere sottoposta a sanzioni o misure previste dal Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

Incorre in tale provvedimento il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno, o crei situazioni di potenziale pericolo alla Società, ovvero il lavoratore che sia incorso con recidiva nella violazione delle procedure previste dal Modello o abbia adottato, nell'ambito delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Compagnia, determinano un danno ancorché potenziale ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa e/o espongono la Società stessa a rischi di sanzioni amministrative o interdittive;

**d) risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo soggettivo;**

È disposto il licenziamento per giustificato motivo nel caso in cui l'illecito disciplinare, che arrechi danno alla Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei propri beni, sia diretto in modo univoco e palese al compimento di uno dei reati presupposto previsti dal Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

Incorre in tale provvedimento il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un notevole inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto o che determini la concreta applicazione a carico della Società delle relative misure; tale comportamento costituisce una notevole inosservanza delle disposizioni impartite dalla Compagnia e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società;

**e) risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa**

E' disposta la risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa nel caso in cui l'illecito disciplinare determini la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni o misure previste dal Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

Incorre in tale provvedimento il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un grave inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, o che determini la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto, nonché il lavoratore che sia incorso con recidiva nel violare le procedure interne previste dal Modello, o che, adottando, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno, o crei situazioni di potenziale pericolo alla Società.

Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Compagnia nei confronti del lavoratore costituendo un grave pregiudizio per l'azienda.

É inteso che sono seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai Contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare.

In particolare, si rispetta:

- l'obbligo - in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare - della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo - salvo che per il rimprovero verbale - che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non siano decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei Contratti di lavoro dalla contestazione dell'addebito. Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al management della Compagnia. Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni stabilite saranno applicate anche tenendo conto:
- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È inoltre previsto che qualsiasi misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante venga proporzionalmente sanzionata.

Per la valutazione del parametro di “particolare gravità” di cui alle lettere “d” e alla lettera “e” occorre considerare:

- ✓ l'intenzionalità del comportamento;
- ✓ il grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- ✓ la rilevanza delle disposizioni violate;
- ✓ le mansioni del lavoratore;
- ✓ la sussistenza o meno di precedenti disciplinari dello stesso;
- ✓ l'entità del rischio causato ai beni e agli interessi della Società, anche in relazione all'applicazione delle sanzioni e delle misure previste dal Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

Le sanzioni verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e del CCNL ANIA vigente applicato da Net Insurance Life.

Fatta eccezione per il richiamo verbale, nessun provvedimento disciplinare può essere irrogato nei confronti del dipendente senza previa contestazione scritta dell'addebito e senza aver consentito allo stesso l'esercizio del diritto di difesa sulle contestazioni rivoltegli con l'eventuale assistenza di un procuratore o di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

I termini per la presentazione delle proprie difese sono di 15 giorni dalla contestazione dell'addebito. Qualora la Compagnia decida di adottare un provvedimento, quest'ultimo dovrà essere comunicato al dipendente entro i successivi 15 giorni, oppure entro 15 giorni dal ricevimento delle eventuali difese scritte presentate dal medesimo.

L'Ufficio Amministrazione HR., sulla base degli accertamenti effettuati anche mediante la propria struttura di supporto e degli elementi difensivi presentati dal dipendente, irroga una delle sanzioni indicate nell'Art. 4, nel rispetto dei criteri e principi ivi indicati, o dispone l'archiviazione del procedimento.

Qualora lo ritenga opportuno ai fini della definizione del procedimento, il Capo del Personale può chiedere il parere dell'Organismo di Vigilanza e del Dirigente dell'Area alla quale appartiene il dipendente sottoposto a procedimento.

Il provvedimento che definisce il procedimento disciplinare deve essere motivato e deve essere comunicato al dipendente interessato.

L'Ufficio Amministrazione HR, nella motivazione del provvedimento sanzionatorio,

ha l'onere di dimostrare che la disposizione violata sia stata portata a conoscenza del dipendente con mezzi idonei. L'errore ingiustificato del dipendente sulla sussistenza della disposizione stessa o sulla sua interpretazione non esclude la sua responsabilità.

Le sanzioni sono applicate anche nel caso di violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante. È altresì sanzionato chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Restano ferme le ulteriori disposizioni previste dagli artt. 29 e 30 del CCNL ANIA vigente per il personale dipendente non dirigente sottoposto a procedimento penale.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo soggettivo e nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa viene tempestivamente informato l'Organismo di Vigilanza per le considerazioni del caso.

#### **ART. 5 PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI**

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, il Gruppo provvede ad irrogare nei confronti degli autori della condotta censurata le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dalla contrattazione collettiva e dalla legge. Nel caso in cui la violazione del Modello e/o della normativa interna richiamata dallo stesso da parte del dirigente sia di gravità tale da far venire meno il rapporto di fiducia con la Società, la sanzione può essere individuata anche nel licenziamento per giusta causa. È inoltre previsto che qualsiasi misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante venga proporzionalmente sanzionata. Le sanzioni sono applicate anche nel caso di violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante. È altresì sanzionato chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte del Dirigente l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato dell'accaduto per consentire allo stesso una valutazione dei fatti e dell'eventuale documentazione in possesso della Società.

## **ART. 6 PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DEGLI AMMINISTRATORI**

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato dell'accaduto per consentire allo stesso una valutazione dei fatti e dell'eventuale documentazione in possesso della Società.

Il Consiglio sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza può assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea degli Azionisti, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca delle deleghe eventualmente conferite e/o la revoca della carica o dell'incarico attribuito.

## **ART. 7 PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI E DEI SINDACI**

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato dell'accaduto per consentire allo stesso una valutazione dei fatti e dell'eventuale documentazione in possesso della Società.

Il Consiglio sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza può assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea degli Azionisti, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca della carica o dell'incarico attribuito.

## **ART. 8 PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E SANZIONI NEI CONFRONTI DI ALTRI DESTINATARI**

Ogni violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello o l'eventuale commissione dei reati previsti dal Decreto da parte delle controparti terze con le quali la Compagnia intrattiene rapporti contrattuali (quali ad esempio fornitori, consulenti/collaboratori esterni, partner commerciali, ecc.), viene sanzionata secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

L'inserimento di tali clausole è obbligatorio e il contenuto delle stesse deve necessariamente prevedere il recesso unilaterale, la risoluzione del rapporto contrattuale o la revoca dell'incarico nel caso in cui venga accertata la commissione

da parte di uno dei predetti soggetti di un fatto costituente illecito disciplinare, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora dal fatto stesso derivino danni concreti alla Società.

L'irrogazione di sanzioni può comportare, inoltre, il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con i soggetti interessati.

#### **ART. 9 PROVVEDIMENTI CAUTELARI**

Quando sia richiesto dalla natura dell'illecito o dalla necessità di accertamenti, il Consiglio di Amministrazione può disporre in via cautelare il trasferimento temporaneo ad altra funzione o la sospensione temporanea dal servizio nei confronti del soggetto sottoposto a procedimento disciplinare.

La misura cautelare deve durare per il tempo strettamente necessario a soddisfare le esigenze per le quali è disposta e, in ogni caso, non può essere di durata superiore a quella del procedimento nella quale è disposta.

La misura cautelare non comporta la sospensione né la riduzione del trattamento retributivo.

Il Consiglio è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza per le valutazioni del caso.

#### **ART. 10 DIVULGAZIONE DEL CODICE DISCIPLINARE**

L'Amministratore Delegato è responsabile della concreta divulgazione del codice disciplinare e della adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

Il codice disciplinare è affisso in luogo accessibile a tutti, a mente dell'art. 7 L. 300/1970 e reso disponibile ai destinatari del Modello.

---

<sup>i</sup> Art. **2104 c.c.** Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

Art. **2105 c.c.** (Obbligo di fedeltà). Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Articolo **2106 c.c.** stabilisce che l'inosservanza dei doveri di diligenza, di obbedienza o dell'obbligo di fedeltà di cui agli articoli 2104 e 2105 c.c. espone il lavoratore all'applicazione di sanzioni disciplinari di entità proporzionata alla gravità dell'infrazione commessa.