

**D-LINK MEDITERRANEO S.R.L., CON SOCIO UNICO**

**CODICE DISCIPLINARE**

**(D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231)**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 6 aprile 2016

Indice

1. Il Codice Disciplinare .....	3
2. I Soggetti destinatari .....	4
2.1. Amministratori e Procuratori .....	4
2.2 I dipendenti della D-Link.....	4
2.3 Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello.....	5
3. Le condotte rilevanti .....	5
4. Le sanzioni .....	6
4.1 Le sanzioni nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Procuratori.....	7
4.2 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti.....	7
4.3 Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari .....	8
5. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni .....	8

## **1. Il Codice Disciplinare**

Al fine di assicurare l'effettività del Modello di organizzazione, gestione e controllo ("Modello") D-Link Mediterraneo S.r.l., con Socio Unico ("D-Link" o "la Società") ha adottato il presente Codice Disciplinare (nel seguito anche "Sistema Disciplinare"), che mira a sanzionare l'eventuale inadempimento delle disposizioni del Modello e del relativo Codice Etico (o Codice di Condotta) da parte del personale dipendente, dei collaboratori esterni, dei consulenti e dei *partners*, nonché dei procuratori e degli Amministratori.

Nei confronti del personale dipendente della Società, il presente Codice Disciplinare integra il sistema disciplinare vigente, nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto degli articoli 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 30 Maggio 1970 n. 300), e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati (CCNL).

Per tutto quanto non previsto nel presente Codice Disciplinare, trovano applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti e le previsioni della contrattazione collettiva e degli eventuali regolamenti aziendali.

L'applicazione del Sistema Disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs 231/01 (anche "Decreto").

Le procedure di lavoro e le disposizioni aziendali, di legge e contratto che tutto il personale è tenuto ad osservare – ivi comprese quelle contenute nel Modello – sono disciplinate dalla D-Link mediante comunicazioni, circolari, ecc. (sia in forma cartacea che elettronica), portate a conoscenza di tutto il personale, anche per il tramite di appositi programmi di formazione aziendale e corsi di sensibilizzazione.

La Società, al fine di ottimizzare i processi lavorativi ed i servizi offerti, è sempre costantemente impegnata – con l'attenzione e la continuità necessarie – a seguire in modo accurato e puntuale l'attività lavorativa del personale di ogni ordine e grado al fine di assicurare sempre un clima di consapevolezza dei doveri che concorrono a formare la sfera professionale di ciascuno, nel tentativo di prevenire, per quanto possibile, e comunque di circoscrivere al minimo, irregolarità di sistema e, conseguentemente, i propri interventi di carattere disciplinare.

Al fine di assicurare omogeneità e assoluta obiettività e imparzialità all'intera procedura disciplinare, è previsto un potere di accertamento in capo al Responsabile della funzione aziendale in cui la violazione si presume verificata. In caso di accertamento della violazione, il Responsabile della funzione "Finanza, Amministrazione e Personale", d'intesa con l'Amministratore Delegato, procedono con l'irrogazione della sanzione nei confronti

dell'autore della condotta censurata. Per quanto riguarda l'esercizio del potere disciplinare nei confronti degli Amministratori, lo stesso avviene secondo i criteri e le modalità che, di volta in volta, vengono individuate.

L'attivazione della procedura disciplinare prevista dalla legge e dalla contrattazione collettiva per l'adozione di eventuali provvedimenti di carattere disciplinare avviene, di norma, sulla base della segnalazione effettuata dai Responsabili di funzione nonché dei rapporti predisposti dall'Organismo di Vigilanza, deputato ai controlli, ovvero dalle altre strutture aziendali o, ancora, sulla base di rappresentazioni dettagliate fornite da soggetti terzi (clientela, ecc.).

Qualora i fatti e/o i comportamenti emersi costituiscano violazione di norme di legge, di contratto e/o di disposizioni aziendali, il Responsabile di funzione attiva, con la tempestività del caso, il procedimento disciplinare, che – condotto nel più rigoroso rispetto delle norme di legge e di contratto e nel rispetto del diritto di difesa del lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito – si conclude sulla base dei fatti acclarati nel corso del procedimento stesso con l'adozione delle sanzioni previste dalla legge e dal contratto, secondo il principio della gradualità e proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità del fatto commesso.

Qualora dai fatti e/o dai comportamenti a carico del dipendente siano derivati danni alla Società, questa stessa, ove non le sia possibile procedere alla compensazione, formalizza al collaboratore la propria riserva di ripetere i danni subiti e subendi.

## **2.1 Soggetti destinatari**

### **2.1. Amministratori e Procuratori**

Le norme ed i principi contenuti nel Modello, nelle Policy, nel Codice Etico e nel Sistema di Corporate Governance di D-Link Corporation, devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione D-Link, una posizione cd. "apicale".

A mente dell'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le persone *"che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale"*, nonché i soggetti che *"esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo"* dell'Ente.

In tale contesto, assume rilevanza, in primis, la posizione dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Procuratori. Tutti questi soggetti sono passibili delle sanzioni previste nel Codice Disciplinare per l'ipotesi di violazione del Modello.

### **2.2 I dipendenti della D-Link**

L'art. 7, comma 6, lett. b) del Decreto prescrive l'adozione di un Codice Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale".

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti di D-Link legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (ad es., dirigenti, quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.; di seguito, anche 'Dipendenti').

Nell'ambito di tale categoria, rientrano anche i Dipendenti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., il Responsabile e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione, gli Addetti al Primo Soccorso, gli Addetti alla Protezione Incendi, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ecc.).

### **2.3 Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello**

Il presente Codice Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche 'Terzi Destinatari') che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per D-Link.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- i soci;
- tutti coloro che intrattengono con D-Link un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., i Medici Competenti e, qualora esterni all'azienda, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
- i contraenti ed i partners (anche "Terzi Destinatari").

### **3. Le condotte rilevanti**

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello

stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili";
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 Società ai sensi del Decreto.

E' opportuno definire, inoltre, le possibili violazioni concernenti il settore della salute e sicurezza sul lavoro, anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
2. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
3. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c. p., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
4. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 2, c. p., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

#### **4. Le sanzioni**

Nella presente sezione sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una violazione.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni di legge, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva, laddove applicabile.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- la tipologia della violazione compiuta;

- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- le modalità della condotta.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidività del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

#### **4.1 Le sanzioni nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Procuratori**

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni da parte membri del Consiglio di Amministrazione di D-Link o dei Procuratori, saranno applicate le seguenti sanzioni, ferma restando l'eventuale azione di responsabilità nei confronti degli stessi:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- la decurtazione di eventuali emolumenti.

#### **4.2 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti**

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni precedentemente indicate da parte di un dipendente, saranno applicate le seguenti sanzioni (mutuate, così come consentito dal CCNL in vigore, nonché dalle interpretazioni giurisprudenziali in materia), fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

1. il biasimo verbale;
2. il biasimo inflitto in forma scritta;
3. la multa, nella misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto (non superiore a 4 ore);
4. la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto (massimo 10 giorni);
5. il licenziamento disciplinare senza preavviso.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del biasimo verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al Responsabile della Funzione "Finanza, Amministrazione e Personale", d'intesa con l'Amministratore Delegato.

#### **4.3 Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari**

Qualora sia accertata la commissione di una violazione da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

1. la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
2. l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario;
3. la sospensione dell'esecuzione del contratto;
4. la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società, fatto salvo il diritto al risarcimento di eventuali danni subiti.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

#### **5. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni**

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, può essere suddiviso nelle seguenti fasi:

1. la fase della contestazione della violazione all'interessato;
2. la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di irrogazione ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'OdV ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti.

Qualora gli organi aziendali competenti per l'irrogazione della sanzione dovessero constatare che la violazione del Modello riscontrata dall'OdV concreti anche una o più violazioni delle previsioni di cui ai regolamenti disciplinari aziendali e/o alla contrattazione collettiva, all'esito del procedimento prescritto potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle nel concreto applicabili.

\*\*\*