

*Manuale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex Decreto Legislativo n. 231/2001*

Novartis Vaccines and Diagnostics Srl

*ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni
anche prive di personalità giuridica, a norma
dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300*

Allegato D: SISTEMA DISCIPLINARE COMPLEMENTARE

NDICE

1. PREMESSA.....	2
2. AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
3. REGOLE DISCIPLINARI	4
3.1. REGOLE DISCIPLINARI PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELLA SOCIETÀ.....	4
3.2. REGOLE DISCIPLINARI PER IL PERSONALE NON DIPENDENTE DELLA SOCIETÀ.....	5
3.3. REGISTRO DELLE SANZIONI	7
3.4. MODIFICHE AL SISTEMA SANZIONATORIO.....	7

1. Premessa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (in seguito il “Decreto”) ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema sanzionatorio che prefigura forme di responsabilità amministrativa degli enti per reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da soggetti che rivestono una posizione apicale nella struttura aziendale, ovvero da soggetti sottoposti alla vigilanza di questi ultimi.

In particolare, il Decreto all’art.5 stabilisce che l’ente risponde per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. *soggetti apicali*);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali come precedentemente definiti.

Il legislatore, tuttavia, ha previsto l’esclusione della responsabilità della Società nel caso in cui questa abbia adottato ed attuato efficacemente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati indicati dal Decreto.

La normativa ha stabilito che, tra gli elementi che costituiscono il modello organizzativo, rientra anche l’adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso (protocolli\procedure interne, Codici di Comportamento, circolari ed ordini di servizio, ecc.).

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono che le società le quali adottino modelli organizzativi gestionali e di controllo, con un correlato sistema di sanzioni disciplinari per il caso di inosservanza delle regole da esse dettate, vengano esonerate da responsabilità per eventuali illeciti realizzati da loro amministratori, collaboratori e dipendenti.

Novartis Vaccines and Diagnostics ha identificato la necessità di introdurre un sistema di cosiddetto “Claw back”, al fine di rafforzare l’impegno di tutti i suoi collaboratori al rispetto dei principi legali ed etici contenuti nel Codice di Condotta di Novartis e nelle policies che da esso discendono.

Il meccanismo di “claw back” prevede l’applicazione di decurtazioni, parziali o totali, alle parti variabili della retribuzione in caso di violazione del Modello 231, di frodi o di altre violazioni della legge e/o regolamentazioni interne.

Alla luce di tutto ciò, la Novartis Vaccines and Diagnostics S.r.l. ha predisposto il seguente sistema disciplinare complementare. Pertanto, le norme disciplinari che seguono sono state elaborate in funzione di quanto disposto dal Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n.231 ed integrate con la previsione cd “claw back”

Inoltre, si precisa che, la commissione o il concorso nella commissione di quei reati è sanzionata dal codice penale, mentre sul piano del rapporto di lavoro le conseguenze non possono che essere quelle previste dagli artt. 2118 e 2119 cod.civ. Le regole che seguono disciplinano, invece, le conseguenze sul piano disciplinare delle violazioni dei modelli, delle procedure e del Codice di Condotta che la società si è data, a norma del D.Lgs. 231/2001, per prevenire la commissione di reati.

Tali regole, pertanto, integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari. Per tal motivo Novartis Vaccines and Diagnostics S.r.l. ha ritenuto di doversi in proposito confrontare con la RSU e di dover poi provvedere a diffonderne la conoscenza tra i suoi dipendenti, anche tramite l’affissione nelle bacheche aziendali. Azienda e RSU si incontreranno annualmente al fine di monitorare l’andamento delle infrazioni e più in generale lo stato di applicazione.

2. Ambito di applicazione

L’esistenza di un sistema disciplinare per i lavoratori subordinati, ovvero delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno o più soggetti apicali, è connaturato al rapporto di lavoro, così come previsto dalla normativa civilistica¹. In particolare, il legislatore ha esplicitamente posto in capo al prestatore di lavoro un dovere di diligenza e di fedeltà nello svolgimento dei propri compiti, nonché la possibilità per il datore di lavoro di ricorrere all’applicazione di sanzioni disciplinari a fronte di comportamenti non coerenti con tali obblighi. Naturalmente, la risposta sanzionatoria deve essere commisurata alla gravità dell’infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori² e nel vigente Contratto

¹ artt. 2086, 2094, 2106 c.c.

² art.7 legge 300/70

Collettivo Nazionale e deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia contestato l'addebito

Tra l'altro, il Contratto Collettivo Nazionale prevede che il personale, nello svolgimento della propria attività di lavoro, deve tenere una condotta costantemente informata ai principi di disciplina, di dignità e di moralità. Il personale ha il dovere di dare all'azienda, nella esplicazione della propria attività di lavoro, una collaborazione attiva ed intensa, secondo le direttive dell'azienda stessa e le norme del vigente contratto, e di osservare il segreto di ufficio.

Ai sensi della disciplina in esame, pertanto, sono sottoposti al presente Sistema Disciplinare Complementare i soggetti:

- personale dipendente della società;
- personale non dipendente della società.

3. Regole disciplinari

3.1. Regole disciplinari per il personale dipendente della Società

- 1 I modelli di organizzazione e di gestione approntati dalla società a norma degli artt. 6 e 7 del D.Lgs 8 Giugno 2001 n.231, nonché le procedure elaborate per la loro puntuale realizzazione ed il Codice di Condotta e le policies che ne derivano, debbono venire scrupolosamente osservati da tutti i dipendenti di Novartis Vaccines and Diagnostics S.r.l., quale che sia il loro inquadramento contrattuale.
- 2 Le infrazioni ai modelli di organizzazione e di gestione ed alle relative procedure verranno sempre portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza per gli eventuali provvedimenti di sua competenza.
- 3 La gravità dell'infrazione verrà valutata sulla scorta delle seguenti circostanze: l'intensità dell'elemento intenzionale, l'entità del pericolo e/o delle conseguenze dell'infrazione, la prevedibilità di quelle conseguenze, i modi e tempi dell'infrazione e le circostanze nelle quali essa ha avuto luogo.
- 4 Le infrazioni di cui al punto 1 commesse dal personale inquadrato nelle categorie operai, impiegati, quadri, verranno gestite dalla Direzione Risorse Umane e potranno essere punite con le sanzioni dell'ammonizione scritta, della multa, della sospensione, sentito l'Organismo di Vigilanza. La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave, se del caso anche a carattere non conservativo. Le infrazioni, oltre a

quanto previsto dal CCNL, saranno sanzionate anche attraverso la decurtazione dei premi, incentivi e bonus e, più in generale, attraverso la riduzione della parte variabile della retribuzione che in base alla gravità ed intensità dell'evento potrà subire una riduzione compresa tra il 10% e il 100% del suo valore.

- 5 Le infrazioni di cui al punto 1 commesse dal personale inquadrato nella categoria dirigenti saranno gestite dalla Direzione Risorse Umane, ma dovranno essere sottoposte a parere dell'Organismo di Vigilanza. Nei casi di maggior gravità, anche su proposta di detto Organismo, la società potrà risolvere il rapporto di lavoro in corso. Le infrazioni commesse da questa particolare classe di dipendenti saranno sanzionate attraverso la decurtazione dei premi, incentivi e bonus e, più in generale, attraverso la riduzione della parte variabile della retribuzione che in base alla gravità ed intensità dell'evento potrà subire una riduzione compresa tra il 30% e il 100% del suo valore.
- 6 Ogni infrazione disciplinare commessa da operai, impiegati, quadri e dirigenti verrà contestata con i termini a difesa a norma di legge e di contratto.

3.2. Regole disciplinari per il personale non dipendente della Società

- 1 Le infrazioni ai modelli di organizzazione e di gestione, alle relative procedure ed al Codice di Condotta verranno sempre portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza per gli eventuali provvedimenti di sua competenza.
- 2 La gravità dell'infrazione verrà valutata sulla scorta delle seguenti circostanze: l'intensità dell'elemento intenzionale, l'entità del pericolo e/o delle conseguenze dell'infrazione, la prevedibilità di quelle conseguenze, i modi e tempi dell'infrazione e le circostanze nelle quali essa ha avuto luogo.
- 3 Tutte le violazioni e le infrazioni ai principi contenuti nel codice di condotta della società, al modello di organizzazione e di gestione, alle procedure operative aziendali ed alle disposizioni deontologiche cui la società ha formalmente aderito ed aderirà, nonché alle disposizioni di legge compiute da componenti il Consiglio di Amministrazione , fermo restando quanto

previsto dal codice civile in materia di azione di responsabilità, sono sottoposte a sanzione.

- 4 La gravità dell'infrazione verrà valutata sulla scorta delle seguenti circostanze: l'intensità dell'elemento intenzionale, l'entità del pericolo e/o delle conseguenze dell'infrazione, la prevedibilità di quelle conseguenze, i modi e tempi dell'infrazione e le circostanze nelle quali essa ha avuto luogo, il ripetersi di violazioni.
- 5 Le infrazioni commesse da amministratori saranno gestite operativamente nell'ambito del CDA e/o dell'Assemblea secondo le seguenti modalità. Ogni decisione in merito alla gravità della violazione dovrà essere assunta previa acquisizione di un apposito parere scritto da parte dell'ODV che provvederà ad informare anche il Collegio Sindacale. La decisione circa la sanzione sarà assunta dal CDA stesso che provvederà ad informare i Soci nel corso della prima assemblea utile o di un'assemblea convocata allo scopo. Il consigliere oggetto di verifica sanzionatoria non concorrerà nella fase costitutiva e deliberativa dell'organo e, qualora presente, si asterrà dalla votazione. Di ciò dovrà darsi informativa nel verbale. Nel caso in cui la violazione riguardi due o più componenti del CDA, la decisione sarà assunta, secondo le modalità sopra esposte, dall'Assemblea dei Soci che sarà convocata tempestivamente da parte dell'Amministratore Delegato o, in caso di ritardo, dal Presidente del Collegio Sindacale.
- 6 Le sanzioni applicabili agli amministratori consistono in una riduzione del compenso attribuito per la funzione , che a seconda della gravità ed intensità del fatto, andrà da una percentuale del 20% al 100% dello stesso e nella revoca delle deleghe conferite sino alla revoca dall'incarico. Restano salvi i diritti per la società all'eventuale ed ulteriore risarcimento dei danni subiti. Nel caso in cui gli amministratori fossero dipendenti della Società le sanzioni possono aggiungersi a quelle già stabilite per la loro qualifica di dipendenza e comunque, in caso di rinuncia al compenso quali amministratori, le decurtazioni saranno effettuate sulla parte variabile della retribuzione loro spettante.
- 7 Gli amministratori al momento dell'accettazione dell'incarico prendono conoscenza ed accettano il seguente sistema sanzionatorio-disciplinare avente natura "convenzionale".
- 8 Tutte le violazioni e le infrazioni ai principi contenuti nel codice di condotta della società, al modello di organizzazione e di gestione, alle procedure operative aziendali ed alle disposizioni deontologiche cui la società ha

formalmente aderito ed aderirà, nonché alle disposizioni di legge commesse da consulenti, collaboratori, procuratori, agenti saranno oggetto di un procedimento disciplinare e sanzionatorio condotto dall'Amministratore Delegato previa acquisizione del parere da parte dell'ODV e dell'ufficio/funzione che ha rilevato l'infrazione.

- 9 Le sanzioni relative alle infrazioni commesse da questa particolare categoria di soggetti saranno comminate dall'Amministratore Delegato. Ogni decisione in merito alla gravità della violazione dovrà essere assunta previa acquisizione di un apposito parere scritto da parte dell'ODV che provvederà ad informare anche il Collegio Sindacale.
- 10 Le sanzioni applicabili consistono in una riduzione del compenso stabilito per l'attività conferita compresa tra il 50% e il 100% e nei casi più gravi nella risoluzione del contratto. In ogni caso resta salvo il diritto della società al risarcimento degli eventuali danni subiti.
- 11 La gravità dell'infrazione verrà valutata sulla scorta delle seguenti circostanze: l'intensità dell'elemento intenzionale, l'entità del pericolo e/o delle conseguenze dell'infrazione, la prevedibilità di quelle conseguenze, i modi e tempi dell'infrazione e le circostanze nelle quali essa ha avuto luogo, il ripetersi di violazioni.

3.3. Registro delle Sanzioni

1. La società è dotata di un registro delle sanzioni aggiornato a cura della funzione Risorse Umane che, con periodicità almeno semestrale, dovrà essere sottoposto alla visione dell'ODV.
2. Le sanzioni comminate ai componenti del consiglio di amministrazione o ai terzi in rapporto con la società saranno riportate su un registro custodito presso l'ODV.
3. La società potrà dotarsi di uno strumento informatico sostitutivo dei registri cartacei che assicura lo stesso livello di informativa.

3.4. Modifiche al sistema sanzionatorio

1. Tutte le modifiche al presente sistema sanzionatorio dovranno essere adottate dal CDA previa acquisizione del parere da parte dell'Organismo di Vigilanza.

2. Le modifiche dovranno essere portate a conoscenza a tutti i soggetti destinatari dell'applicazione delle disposizioni in esso contenute anche attraverso la pubblicazione sul sistema intranet aziendale e, per il personale che non ha accesso al sistema intranet, attraverso la pubblicazione nella bacheca aziendale o con altro mezzo ritenuto idoneo.