



# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

## Codice Disciplinare

	Ente	Firma
Redazione	HSEQ	Michele Fabozzi
Verifica	HSEQ	Pier Luigi Priolo
Approvazione	Amministratore Delegato	Giuseppe D'Arrigo

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**Codice Disciplinare**



PETRONAS

**Rev. 01**

**231 VNA MO 05**

Data: 26/03/2015

**Pag. 2 di 8**

<b>Rev</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione delle modifiche</b>	<b>Pagine</b>
00	29/09/2010	Prima edizione.	- - -
01	26/03/2015	Inserito paragrafo "Definizioni".	4



INDICE

1. DEFINIZIONI .....	4
2. PRINCIPI GENERALI.....	4
3. CONDOTTE SANZIONATE.....	5
4. DESTINATARI.....	5
5. LE SANZIONI .....	5
5.1 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI E DIRIGENTI.....	5
5.1.1 <i>Rimprovero verbale</i> .....	5
5.1.2 <i>Rimprovero scritto</i> .....	5
5.1.3 <i>Multa, o sospensione dal servizio e dal trattamento economico</i> .....	5
5.1.4 <i>Licenziamento con preavviso per giustificato motivo soggettivo</i> .....	5
5.1.5 <i>Licenziamento senza preavviso per giusta causa</i> .....	6
5.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI .....	6
5.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'OdV E DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE .....	6
5.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI SOGGETTI A VIGILANZA .....	6
5.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI DEL MODELLO .....	6
6. IL PROCEDIMENTO D'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI .....	7
6.1 IL PROCEDIMENTO D'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	7
6.2 IL PROCEDIMENTO D'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.....	7
6.3 IL PROCEDIMENTO D'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI .....	7
6.4 IL PROCEDIMENTO D'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE .....	7
6.5 IL PROCEDIMENTO D'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'OdV .....	8
6.6 IL PROCEDIMENTO D'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI E ALTRI TERZI DESTINATARI DEL MODELLO.....	8



## **1. DEFINIZIONI**

**PL Italy:** i termini "PL Italy" e "Società", d'ora innanzi usati indifferentemente, si riferiscono alla società Petronas Lubricants Italy S.p.A.

**Decreto:** il termine "Decreto" si riferisce al decreto legislativo n. 231 del 8 giugno 2001 come successivamente modificato e integrato, concernente la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge n. 300 del 29 settembre 2000.

**Modello:** il termine "Modello" identifica il modello di organizzazione, di gestione e di controllo adottato dalla Società a norma degli artt. 6 e 7 del Decreto.

**CdA:** il termine "CdA" si riferisce al Consiglio di Amministrazione di Petronas Lubricants Italy S.p.A.

**OdV:** il termine "OdV" identifica l'Organismo di Vigilanza istituito da Petronas Lubricants Italy S.p.A. ai sensi del D.Lgs. 231/2001, a cui è demandato il compito di supervisionare l'attuazione del Modello e assicurare che sia costantemente aggiornato e rispettato dai Destinatari.

**CCNL:** il termine "CCNL" identifica i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili.

**Reati:** il termine "Reati" identifica i reati-presupposto rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001.

**AD:** il termine "AD" identifica l'Amministratore Delegato di Petronas Lubricants Italy S.p.A.

## **2. PRINCIPI GENERALI**

La Società si dota del presente "**Codice Disciplinare**", in ossequio alle previsioni del D. Lgs. 231/01 e del D. Lgs. 81/08, con lo scopo di sanzionare le condotte in violazione delle prescrizioni del Modello adottato.

Il Codice Disciplinare integra e non sostituisce le previsioni di legge (artt. 2104, 2105 e 2106 c.c. e art. 7 L. 300/1970) e le previsioni dei CCNL applicabili in azienda, in materia.

Il presente Codice Disciplinare trova fondamento nelle disposizioni contrattuali che regolano i rapporti dei destinatari con la Società e pertanto, tanto l'avvio del procedimento quanto l'applicazione delle relative sanzioni, sono indipendenti e prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di un procedimento penale a carico del soggetto sottoposto a procedimento disciplinare.

Il documento "Codice Disciplinare" è parte integrante del Modello.

Il Codice Disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV, dell'AD e del CdA. All'AD, ai responsabili di divisione e ai responsabili di funzione, è affidata la concreta divulgazione del Codice Disciplinare e l'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 consegnato a tutti i membri degli organi sociali e ai dipendenti; è inserito nella sua versione integrale nella rete intranet della Società e affisso in luogo accessibile a tutti a mente dell'art. 7 L. 300/1970, presso i locali di PL Italy.

Il Codice Disciplinare è reso noto ai terzi destinatari a cui il Modello si rivolge.



### **3. CONDOTTE SANZIONATE**

La violazione delle disposizioni contenute nel Modello rappresenta inadempimento agli obblighi di diligenza e di fedeltà nei confronti della Società, per quanto concerne i dipendenti, nonché ai doveri di esecuzione in buona fede per quanto concerne i soggetti terzi con cui la Società abbia rapporti contrattuali e i membri degli organi sociali.

Sono quindi sanzionati, ai sensi del presente Codice Disciplinare, le violazioni delle prescrizioni previste dal Modello, nonché le violazioni di legge applicabili all'attività svolta per conto della Società, che possono avere ricadute dannose per la Società medesima. In particolare, si fa menzione dei reati per i quali trova applicazione il D. Lgs. 231/01 e delle previsioni del D. Lgs. 81/08, e loro successive modificazioni ed integrazioni.

### **4. DESTINATARI**

Sono soggetti al presente Codice Disciplinare tutti i destinatari del Modello, ovverosia tutti coloro che esercitano, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ed i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di costoro, quali i dipendenti, i collaboratori esterni, i consulenti, gli agenti, i procuratori, i mandatari, le imprese associate in Associazione Temporanea d'Impresa o Associazione Temporanea di Scopo con la Società, ed, in genere, a tutti i terzi che agiscono per conto (nell'interesse o a vantaggio) della Società nell'ambito delle attività ritenute anche potenzialmente a rischio di commissione di uno dei reati previsti dal decreto (di seguito, anche i "**Destinatari**").

### **5. LE SANZIONI**

#### ***5.1 Sanzioni nei confronti dei dipendenti e dirigenti***

**omissis**

##### ***5.1.1 Rimprovero verbale***

**omissis**

##### ***5.1.2 Rimprovero scritto***

**omissis**

##### ***5.1.3 Multa, o sospensione dal servizio e dal trattamento economico***

**omissis**

##### ***5.1.4 Licenziamento con preavviso per giustificato motivo soggettivo***

**omissis**



**5.1.5** *Licenziamento senza preavviso per giusta causa*

**omissis**

**5.2 Sanzioni nei confronti degli amministratori**

**omissis**

**5.3 Sanzioni nei confronti dell'OdV e dei membri del collegio sindacale**

**omissis**

**5.4 Sanzioni nei confronti di collaboratori esterni soggetti a vigilanza**

I collaboratori esterni della Società – intendendosi per tali tutte le persone fisiche la cui prestazione lavorativa e/o professionale è utilizzata dalla Società a qualsiasi titolo (es. lavoratori a progetto, agenti individuali, consulenti, lavoratori somministrati, lavoratori distaccati) – possono essere oggetto di sanzioni in caso di violazioni del Modello, a seconda della gravità delle stesse e secondo quanto previsto nei relativi contratti regolanti il rapporto con la Società.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono sanzionabili:

- la violazione del Codice di Condotta della Società;
- l'elusione fraudolenta di prescrizioni attinenti all'oggetto dell'incarico aventi rilevanza esterna ovvero violazioni delle stesse realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato che a norma del D. Lgs. 231/2001 comporta la "responsabilità amministrativa della Società";
- le violazioni o elusioni del sistema di controllo attivato dalla Società, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione, della documentazione inerente all'incarico conferito;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, oggetto dell'incarico, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa.

Nei casi di violazioni del Modello la Società potrà procedere alla sospensione dei contratti fino alla verificata ottemperanza del Modello stesso da parte dei collaboratori esterni.

Nei casi di violazioni più gravi poste in essere da collaboratori esterni della Società, il relativo rapporto contrattuale potrà essere risolto di diritto ai sensi dell'art. 1456 codice civile, fermo restando il diritto della Società del risarcimento dei danni. Competerà all'AD, al responsabile dell'area operativa o della divisione alla quale l'attività oggetto del rapporto di collaborazione afferisce e all'OdV il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte a tale scopo.

**5.5 Sanzioni nei confronti dei terzi destinatari del Modello**

Sono terzi destinatari del Modello tutti coloro i quali non rientrano nelle categorie sopra indicate ma sono comunque tenuti al rispetto del Modello in ragione delle attività svolte per la Società e/o dei vincoli contrattuali con la stessa stretti, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i



clienti, i fornitori, i distributori, le società che svolgono attività di consulenza o agenzia, i partner commerciali, etc.

Nei casi di violazioni del Modello la Società potrà procedere alla sospensione dei contratti fino alla verificata ottemperanza del Modello stesso da parte dei terzi destinatari.

Nei casi di violazioni più gravi poste in essere da terzi destinatari della Società, il relativo rapporto contrattuale potrà essere risolto di diritto ai sensi dell'art. 1456 codice civile, fermo restando il diritto della Società al risarcimento dei danni. Competerà all'AD, al responsabile dell'area operativa o della divisione alla quale l'attività oggetto del contratto afferisce e all'OdV il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte a tale scopo.

## **6. IL PROCEDIMENTO D'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI**

Fermo restando l'autonomo potere della Società, esercitato per il tramite dei suoi organi, l'OdV, in forza dell'art. 6 D. Lgs. 231/01 e del Modello adottato, qualora, a seguito della ricezione di segnalazioni ovvero dell'acquisizione di informazioni ottenute nel corso della propria attività di vigilanza, ritenga, sulla base degli elementi in proprio possesso, che si sia verificata una violazione del Modello o di disposizioni di legge rilevanti ai fini del presente Codice Disciplinare, segnala la violazione agli organi sociali competenti.

L'OdV è tempestivamente aggiornato di tutti i procedimenti disciplinari avviati per violazione del Modello, potendosi comunque anche attivare autonomamente per informarsi in relazione a tale ambito ogni qual volta lo ritenga più opportuno.

### ***6.1 Il procedimento d'irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dirigenti***

**omissis**

### ***6.2 Il procedimento d'irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti***

**omissis**

### ***6.3 Il procedimento d'irrogazione delle sanzioni nei confronti degli amministratori***

**omissis**

### ***6.4 Il procedimento d'irrogazione delle sanzioni nei confronti dei membri del collegio sindacale***

**omissis**



### **6.5 Il procedimento d'irrogazione delle sanzioni nei confronti dei membri dell'OdV**

**omissis**

### **6.6 Il procedimento d'irrogazione delle sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni e altri terzi destinatari del Modello**

La procedura d'irrogazione della sanzione si conformerà alle previsioni contrattuali e di legge applicabili al caso.

Fermi i poteri degli organi sociali, nel caso in cui riscontri una violazione di legge o del Modello da parte di qualsivoglia soggetto terzo che intrattiene rapporti negoziali con la Società, l'OdV trasmette all'AD e al responsabile della funzione coinvolta nel rapporto contrattuale con il collaboratore esterno o il terzo destinatario in questione una relazione scritta contenente una concisa, ma completa, descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostegno e l'eventuale documentazione a supporto, nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

L'AD sentito l'OdV e il responsabile della funzione alla quale le attività svolte dal collaboratore esterno o dal terzo destinatario afferiscono, ritenuti gli addebiti mossi fondati, invia al collaboratore esterno o terzo destinatario interessato – avvalendosi delle strutture della Società – una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello o di legge oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto che si intende applicare.

Assunti gli eventuali rilievi di controparte, l'AD irroga la sanzione e avvalendosi delle strutture della Società, trasmette la decisione al soggetto interessato.

Il provvedimento definitivo d'irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del responsabile della funzione coinvolta nel rapporto contrattuale con il collaboratore esterno o il terzo destinatario, che provvede anche all'effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

È in ogni caso informato l'OdV delle determinazioni assunte.

I responsabili di funzione, i procuratori speciali ed i rappresentanti legali della Società si asterranno dal concludere nuovi accordi commerciali con i collaboratori esterni o le controparti contrattuali che hanno commesso l'infrazione, fatta salva l'ipotesi di specifica autorizzazione da parte dell'AD, sentito il parere dell'OdV.