

CODICE SANZIONATORIO

Gruppo Assimoco

Versione approvata dal Consiglio di Amministrazione di Assimoco in data 27-09-2023

Versione approvata dal Consiglio di Amministrazione di Assimoco Vita in data 27-09-2023

Versione recepita dal Consiglio di Amministrazione di BCC Assicurazioni in data 17-09-2024

1. PREMESSA

Il presente Codice Sanzionatorio ha l'obiettivo di riassumere i principali comportamenti vietati (cd. illeciti disciplinari o infrazioni) ai sensi della disciplina contrattuale applicabile e delle ulteriori fonti indicate all'articolo 2, al fine di agevolarne la conoscenza, la consultazione e la comprensione da parte di tutti i Destinatari come definiti all'articolo 4.

2. LE FONTI NORMATIVE DI RIFERIMENTO

Le fonti normative da cui trae origine l'obbligo disciplinare nei confronti del Gruppo Assimoco e delle Società che lo compongono sono:

- a) il Codice Civile;
- b) la Legge n. 300 del 1970 (Statuto dei Diritti dei Lavoratori);
- c) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente non dirigente dalle imprese di Assicurazione (di seguito, il "CCNL");
- d) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle imprese di Assicurazione (di seguito, il "CCNL Dirigenti");
- e) il contratto individuale stipulato tra il Destinatario e la Società del Gruppo;
- f) il D.Lgs. 24/2023 di Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- g) il D.Lgs. 231/2001 ed il Modello di organizzazione, gestione e controllo delle Società del Gruppo;
- h) il Codice Etico di Gruppo;
- i) la Politica di Indirizzo in materia di Remunerazione con particolare riferimento alle clausole di claw-back;
- j) le altre norme regolamentari, quali i protocolli e le procedure interni, adottate legittimamente dal Gruppo o dalle Società del Gruppo.

Per quanto riguarda in particolare le fonti di cui alle lettere da e) ad h), esse, oltre a non essere in contrasto con le norme di legge, non contengono modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti dal CCNL e/o dal Contratto di Lavoro, ma integrano, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie contemplate, i primi.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Codice Sanzionatorio è conforme a quanto previsto dai CCNL applicabili.

Inoltre, nel pieno rispetto delle disposizioni dei CCNL di cui sopra e della normativa vigente, le sanzioni previste dal presente documento si applicano in caso di violazione degli obblighi contenuti nelle fonti normative di cui all'articolo 2 che precede.

Con il presente Codice Sanzionatorio le Società del Gruppo Assimoco, pertanto, intendono predisporre un adeguato sistema sanzionatorio volto a punire ogni condotta che, per il suo essere contraria agli obblighi contenuti nel presente documento e nelle fonti di cui all'articolo 2, costituisce un illecito disciplinare.

4. DESTINATARI

Sono Destinatari del presente Codice Sanzionatorio i seguenti soggetti:

- ✓ i componenti degli organi sociali delle Società del Gruppo (Presidenti, Vicepresidenti, Amministratori e Sindaci);
- ✓ i dipendenti (dirigenti, funzionari, impiegati) delle Società del Gruppo;
- ✓ gli intermediari, nonché i loro collaboratori dipendenti ed autonomi;
- ✓ tutti coloro che collaborano con il Gruppo (periti, medici, legali, consulenti, fornitori, *outsourcers*) utilizzandone denominazioni e loghi (cd. Terzi Destinatari).

5. ILLECITI DISCIPLINARI E CRITERI SANZIONATORI

La locuzione “illecito disciplinare”, o “infrazione”, qualifica ogni comportamento, tenuto dai Destinatari, in contrasto con norme di legge, di contratti collettivi vigenti, con le regole o i principi ispiratori dei Modelli organizzativi e del Codice Etico adottati dalle Società del Gruppo Assimoco. Costituisce altresì illecito disciplinare ogni condotta in violazione dei principi generali di disciplina, rispetto, civile convivenza e correttezza con superiori gerarchici, colleghi, sottoposti e terzi con cui si venga in contatto in occasione della prestazione di lavoro.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono illeciti disciplinari i seguenti comportamenti:

- l’adozione di comportamenti costituenti reato, ancorché motivati dal perseguimento dell’interesse aziendale e del Gruppo nel suo insieme;
- l’utilizzo dei beni aziendali per scopi non conformi all’attività lavorativa o al di fuori dell’attività medesima, ovvero il loro logoramento per incuria;
- il mancato rispetto, da parte dei lavoratori in modalità *smart working*, delle norme e procedure interne, anche in caso siano esse finalizzate alla tutela della loro salute e sicurezza;
- l’abbandono del posto di lavoro in mancanza di previa comunicazione, ovvero le irregolarità nell’utilizzo del *badge* aziendale o, ancora, il mancato rispetto dell’orario lavorativo contrattualmente previsto;
- la mancata partecipazione/ effettuazione dei corsi di formazione obbligatori, in assenza di idonea giustificazione;
- la mancata comunicazione di eventuali assenze per malattia e infortuni sul lavoro subiti;
- la mancata comunicazione di essere sottoposto a procedimento penale per reato non colposo;
- l’esecuzione non diligente delle attività inerenti alle proprie mansioni;
- la mancata o non tempestiva comunicazione delle variazioni della propria residenza nonché la non disponibilità a consentire l’esecuzione dei controlli consentiti dalla legge;
- l’adozione, nell’espletamento di attività ritenute sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello organizzativo vigente;
- l’omissione dei controlli specifici indicati nei Principi *standard* di controllo di cui al Modello organizzativo adottato;
- il mancato invio all’Organismo di Vigilanza dei flussi informativi prescritti;
- la violazione delle misure a tutela della riservatezza dell’identità dei segnalanti ex D.Lgs. 24/2023;
- la presentazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni infondate ex D.Lgs. 24/2023;
- l’attuazione di forme di ritorsione nei confronti dei segnalanti ex D.Lgs. 24/2023;
- la violazione dei principi indicati nel Codice Etico di Gruppo.

Sono comprese altresì tutte le casistiche presenti nella Politica di indirizzo in materia di Remunerazione, con riferimento alle clausole di claw-back.

Le segnalazioni ex D.Lgs. 24/2023 inviate allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio al segnalato nonché ogni altra forma di abuso della segnalazione sono fonte di responsabilità del segnalante in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti. In caso di accertata fondatezza della segnalazione, qualora il segnalante sia corresponsabile delle violazioni denunciate, le Società del Gruppo applicheranno a quest'ultimo un trattamento privilegiato rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile.

Ciascuna condotta che configura illecito disciplinare, comporta l'instaurazione di un procedimento disciplinare e, in caso di fondatezza dell'addebito, l'irrogazione di una sanzione, la cui tipologia ed entità variano conformemente alla gravità della manchevolezza ed in base ai seguenti criteri:

- intenzionalità della condotta (dolo oppure colpa per negligenza, imprudenza ed imperizia);
- posizione rivestita all'interno dell'azienda e mansioni svolte;
- rilevanza degli obblighi violati;
- gravità oggettiva del fatto costituente infrazione e conseguente danno derivante alla Società di appartenenza e al Gruppo, effettivo o potenziale, anche in relazione all'applicazione delle sanzioni di cui al D.Lgs. 231/2001 o di cui al Codice delle Assicurazioni Private;
- reiterazione o meno del medesimo comportamento;
- sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, in funzione anche di eventuali precedenti disciplinari.

6. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

6.1 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di illeciti disciplinari da parte dei dirigenti si fa applicazione, nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, delle misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

Nella determinazione delle sanzioni si tiene conto del livello di responsabilità ed autonomia riconosciuta al dirigente, all'eventuale recidiva, all'elemento soggettivo nonché alla oggettiva gravità del medesimo, in relazione al rischio a cui la Società o il Gruppo possono ritenersi esposti, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 e dell'ulteriore normativa indicata all'articolo 2.

Laddove la misura scelta fosse quella della risoluzione del rapporto di lavoro, si osservano le garanzie previste per il procedimento disciplinare a carico dei dipendenti di cui all'articolo 6.2.1 del presente documento e all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa dell'impresa, fermo quanto disposto dall'art. 30, commi 3 e 4, del CCNL applicabile, il dirigente, ove non ritenga giustificati o sussistenti i motivi addotti dall'impresa in riferimento alle lett. b) e c) dell'art. 29 del citato CCNL, può ricorrere al Collegio arbitrale previsto dall'art. 37 del CCNL.

Il ricorso deve essere inoltrato dal dirigente interessato alla F.I.D.I.A. a mezzo raccomandata A/R, che costituisce prova del rispetto del termine, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione della risoluzione del rapporto.

Il ricorso al Collegio non costituisce motivo per sospendere la corresponsione al dirigente delle spettanze conseguenti alla risoluzione del rapporto.

Il ricorso al Collegio Arbitrale non è consentito:

- al dirigente che ricopra in senso sostanziale, funzionale e operativo la posizione più elevata;
- al dirigente che ricopra la posizione più elevata nonché al dirigente, sottoposto a questi, la cui posizione però - sempre sul piano sostanziale, funzionale ed operativo - sia più elevata di quella di tutti gli altri dirigenti.

Il ricorso al Collegio Arbitrale non è altresì consentito:

- ai dirigenti che abbiano maturato i requisiti minimi per il trattamento pensionistico di vecchiaia sulla base delle norme tempo per tempo vigenti;
- ai dirigenti che abbiano superato il periodo di comporto per malattia di cui all'art. 19 del CCNL o siano in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di inabilità.

L'Area di Governo ' Persone, Cultura e Sostenibilità' rende informativa al Consiglio di Amministrazione perché possa deliberare sul licenziamento del dirigente.

6.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI NON DIRIGENTI

Ai sensi del disposto degli artt. 5 e 7 del D.Lgs. 231/2001, nel rispetto del dettato della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Diritti dei Lavoratori) e, in particolare, della procedura prescritta dall'articolo 6.2.1 che segue, nonché in virtù del CCNL applicabile, le sanzioni previste nella presente sezione si irrogano ai dipendenti non dirigenti che pongano in essere illeciti disciplinari come sopra individuati.

I provvedimenti applicabili in relazione a tale evenienza sono:

- a) il rimprovero verbale: tale sanzione può essere comminata nei casi di lievi violazioni colpose o di errori procedurali dovuti a mera negligenza che non abbiano esposto le Società del Gruppo o il Gruppo stesso a responsabilità verso terzi e sanzioni;
- b) il biasimo inflitto per iscritto: la sanzione può essere comminata nei casi di recidiva nelle violazioni di cui alla lettera a), ovvero in caso di violazioni lievi che abbiano tuttavia comportato rischi per le Società del Gruppo o per il Gruppo stesso;
- c) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni: la sanzione si applica per inosservanze ripetute o gravi, per omessa segnalazione di gravi irregolarità commesse dai propri sottoposti, in caso di reiterazione di violazioni lievi, per il ripetuto mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, per l'adozione di gravi misure ritorsive nei confronti dei segnalanti o per la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave;
- d) risoluzione del rapporto di lavoro: la risoluzione del rapporto di lavoro interviene per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, a norma dell'art. 3 della Legge 15 luglio 1966, n. 604 e successive modifiche e integrazioni, tale da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, avendo fatto venire meno il rapporto di fiducia sulla quale si fonda il rapporto di lavoro.

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'Impresa, in attesa di deliberare l'eventuale provvedimento disciplinare, può disporre, dalla data di comunicazione della contestazione e comunque non oltre 5 giorni dalla ricezione della eventuale risposta del lavoratore/trice di cui all'articolo successivo, la sospensione temporanea dal servizio per il tempo strettamente necessario, ferma restando la corresponsione degli emolumenti come determinati ai sensi dell'art. 27 del CCNL per i dipendenti non dirigenti delle imprese di Assicurazione.

L'Area di Governo 'Persone, Cultura e Sostenibilità' rende informativa al Consiglio di Amministrazione nel caso di licenziamento del dipendente non dirigente.

6.2.1 PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

A notizia dell'illecito disciplinare, prima di deliberare le sanzioni di cui al presente Codice, l'Area di Governo 'Persone, Cultura e Sostenibilità' contesta per iscritto la mancanza all'interessato il quale può presentare, entro 15 giorni, le proprie difese scritte, anche tramite l'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Qualora decida di adottare un provvedimento, l'Impresa lo comunica all'interessato entro i successivi 15 giorni, oppure entro 15 giorni dal ricevimento delle eventuali difese scritte presentate dall'interessato.

Per esigenze derivanti da difficoltà nella fase di valutazione delle difese scritte dell'interessato, il termine di cui al comma precedente è prorogato di 15 giorni, purché ne sia data comunicazione scritta all'interessato. Il provvedimento di sospensione dal servizio e dal trattamento economico deve essere segnalato dall'Impresa all'Organizzazione Sindacale cui aderisce l'interessato.

Fermo quanto sopra disposto, per quanto riguarda gli iscritti ad una delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL applicabile o che comunque abbiano conferito specifico mandato alla stessa, in caso di contestazione di fatti rilevanti sotto il profilo disciplinare, gli interessati possono richiedere la costituzione di un'apposita Commissione paritetica perché esprima il proprio parere in proposito. La richiesta deve essere presentata entro 5 giorni dall'avvenuta contestazione dei fatti. La Commissione è composta da rappresentanti dell'Azienda in numero non superiore a 2, e da altrettanti rappresentanti sindacali aziendali dell'Organizzazione Sindacale prescelta o, in mancanza, da Funzionari dell'Azienda designati dalla stessa Organizzazione Sindacale. In mancanza anche di questi ultimi, l'Organizzazione Sindacale designa dei rappresentanti territoriali. La Commissione si riunisce entro 5 giorni dalla richiesta di costituzione ed esprime il proprio parere entro i successivi 5 giorni. Ricevuto il parere della Commissione, l'Impresa, qualora decidesse di adottare il provvedimento disciplinare, lo comunica all'interessato.

7. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Alla notizia di violazioni del presente Codice da parte di uno o più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza deve tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza possono assumere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

L'Area di Governo 'Persone, Cultura e Sostenibilità' rende informativa al Comitato Remunerazioni nel caso di applicazione di sanzione non conservativa.

8. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello organizzativo e del Codice Etico da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza deve tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza possono assumere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

9. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI INTERMEDIARI (E DEI LORO COLLABORATORI DIPENDENTI ED AUTONOMI) E DEI CD. TERZI DESTINATARI

Ogni violazione del presente Codice posta in essere dagli intermediari (e dai loro dipendenti o collaboratori), nonché dai cd. Terzi Destinatari, può determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nei contratti, nelle lettere d'incarico e nelle circolari divulgate dalle Società, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alle Società o al Gruppo.