

# MOG

2 3 1



MOG 231  
(ex d.lgs. 8-6-2001, n. 231)

**SISTEMA DISCIPLINARE**



**PREMESSA**

**PRINCIPI**

LEGALITÀ  
COMPLEMENTARIETÀ  
TIPICITÀ  
CONTRADDITTORIO  
TEMPESTIVITÀ  
GRADUALITÀ  
PUBBLICITÀ

**DESTINATARI**

**CONDOTTE**

**OBBLIGO DI SEGNALAZIONE**

**SANZIONI**

AMMINISTRATORE UNICO  
CONSULENTI, COLLABORATORI E TERZI  
COMPONENTE L'ORGANISMO DI VIGILANZA

**COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI**

**PROCEDIMENTO**

---

## PREMESSA

---

Il presente sistema disciplinare costituisce parte integrante dell'adottato MOG 231.

---

## PRINCIPI

---

### LEGALITÀ

L'art. 6 comma 2 lett. e) d.lgs. 8-6-2001 prevede che il MOG 231 «introdu[ca] un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».

### COMPLEMENTARIETÀ

Il presente sistema disciplinare è complementare, non alternativo, a quello previsto dal vigente CCNL.

### TIPICITÀ

Il presente sistema disciplinare deve espressamente passare in rassegna la condotta contestata. Tra condotta contestata e condotta posta a fondamento della sanzione deve esservi corrispondenza.

### CONTRADDITTORIO

Le condotte devono essere previamente contestate per iscritto.

### TEMPESTIVITÀ

Il procedimento disciplinare deve essere celebrato entro termini ragionevoli decorrenti dalla data d'apertura dello stesso.

### GRADUALITÀ

Le sanzioni passate in rassegna dal presente sistema disciplinare sono state elaborate e saranno applicate in base alla gravità delle infrazioni, tenendo presenti:

- le circostanze, oggettive e soggettive, aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata;
- l'intensità della lesione del bene aziendale protetto.

### PUBBLICITÀ

Il presente sistema disciplinare è compendiato in documento che è stato:

- affisso in luogo accessibile a tutti;
- consegnato e a mani e via *e-mail*;
- messo a disposizione nella rete *intranet* aziendale.

---

## DESTINATARI

---

Destinatari del presente sistema disciplinare sono:

- l'amministratore unico;
- i consulenti, i collaboratori e i terzi;
- il componente l'organismo di vigilanza.

---

## CONDOTTE

---

Costituiscono violazioni del MOG 231 tutte le condotte, commissive o omissive, dolose o colpose, lesive dell'efficacia del MOG 231 stesso.

A venire qui in emergenza, più specificamente, sono le seguenti condotte:

- mancato rispetto del MOG 231 qualora la violazione:
  - sia prodromica alla commissione di reati previsti dal d.lgs. 8-6-2001, n. 231;
  - abbia causato il pericolo di lesioni dell'integrità fisica di persone, incluso l'autore della violazione stessa;
  - abbia causato lesioni dell'integrità fisica di persone, incluso l'autore della violazione stessa;
- violazione del divieto d'atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del *whistleblower* per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni infondate da parte del *whistleblower*.

---

## OBBLIGO DI SEGNALAZIONE

---

I destinatari del presente sistema disciplinare hanno l'obbligo di segnalare le violazioni delle prescrizioni contenute nel MOG 231 e relativo codice etico.

La violazione di detto obbligo costituisce a sua volta condotta disciplinarmente rilevante.

---

## SANZIONI

---

Il presente sistema disciplinare è costruito a partire dalle norme:

- del codice civile;
- del vigente CCNL.

### AMMINISTRATORE UNICO

Sono irrogabili le seguenti sanzioni, in ordine crescente di gravità:

- diffida in ipotesi di:
  - adozione di comportamenti non coerenti con il presente MOG 231 e relativo codice etico;
  - violazione delle procedure aziendali;
- decurtazione degli emolumenti in ipotesi d'adozione di comportamenti univocamente diretti a commettere reati previsti dal decreto;
- revoca (ex art. 2383 c.c.) in ipotesi di:
  - adozione di comportamenti univocamente diretti a commettere reati previsti dal decreto e tali da causare il rischio di concreta applicazione in danno della società di misure ex decreto (!);
  - violazione del divieto d'atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del *whistleblower* per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
  - effettuazione, con colpa grave / dolo, di segnalazioni infondate da parte del *whistleblower*.

### CONSULENTI, COLLABORATORI E TERZI

Qualsivoglia condotta contrastante con le prescrizioni contenute nel MOG 231 potrà determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale in essere con consulenti, collaboratori e terzi.

La società si riserva espressamente la facoltà di proporre domanda di risarcimento qualora da dette condotte derivino danni concreti a livello e materiale e d'immagine.

### COMPONENTE L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il componente l'organismo di vigilanza è solidalmente responsabile nei confronti della società per i danni derivanti dall'inosservanza:

- degli obblighi di legge;
- degli obblighi di diligenza;
- degli obblighi di riservatezza dell'identità del *whistleblower*.

Detta responsabilità non s'estende a chi, a sua volta componente l'organismo di vigilanza, essendo immune da colpa, abbia fatto scrivere a verbale il proprio dissenso, dandone tempestivamente comunicazione all'amministratore unico.

Condotte negligenti e / o imperite che abbiano causato omesso controllo sull'attuazione e sull'aggiornamento del MOG 231 potranno determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale in essere con il componente l'organismo di vigilanza.

---

## COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

---

Le sanzioni sono graduate sulla base della gravità delle condotte.

Detta gravità sarà valutata dall'organismo di vigilanza sulla base delle seguenti circostanze:

- tempi e modalità concrete di realizzazione della violazione;
- presenza e intensità dell'elemento intenzionale;
- entità del danno o del pericolo come conseguenza della violazione per la società e per gli *stakeholders* della stessa;
- prevedibilità delle conseguenze;
- circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce aggravante e comporta l'applicazione d'una sanzione più grave.

---

## PROCEDIMENTO

---

Dal punto di vista procedurale, è necessario distinguere tra soggetti legati alla società da rapporto di lavoro subordinato e altri soggetti.

Per quanto riguarda i primi, se il procedimento disciplinare sarà quello previsto dalla l. 20-5-1970, n. 300 (c.d. statuto dei lavoratori) e dal vigente CCNL, l'organismo di vigilanza sarà chiamato a intervenire nella procedura d'accertamento delle violazioni e d'eventuale irrogazione delle sanzioni.

---

(!) Per quanto riguarda le violazioni ex art. 6 comma 2 bis d.lgs. 8-6-2001, n. 231, la scelta della sanzione applicabile dovrà essere parametrata alle circostanze del caso concreto.

Per quanto riguarda i secondi, il procedimento disciplinare sarà gestito dall'amministratore unico su segnalazione dell'organismo di vigilanza ovvero, nel caso di violazioni commesse dall'amministratore unico, direttamente dall'assemblea dei soci.