



L'abc della sicurezza aziendale

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*

Amministratori

Dipendenti

Collaboratori, consulenti e terzi

Componente l'Organismo di vigilanza

*Commisurazione delle sanzioni*

*Iter di applicazione delle sanzioni disciplinari*

Organi sociali

Dipendenti

Collaboratori, consulenti e terzi

### *Premessa*

Il presente sistema disciplinare costituisce parte integrante del 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 contratto collettivo nazionale di lavoro.

#### 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 di 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 stato portato all'attenzione dell'Alta Direzione, dei dipendenti (quadri, impiegati), dei collaboratori, dei consulenti, dei terzi e del componente l'Organismo di vigilanza.

### *Destinatari*

Destinatari del presente sistema disciplinare sono:

- l'Alta Direzione
- i dipendenti (quadri, impiegati);
- i collaboratori, i consulenti 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.

Il riferimento è qui alle 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;
- mancato rispetto del MOG 231 qualora la violazione abbia causato il pericolo di lesioni dell'integrità fisica di persone, incluso l'autore della violazione stessa;
- mancato rispetto del MOG 231 qualora la violazione abbia causato lesioni dell'integrità fisica di persone, incluso l'autore della violazione stessa;
- violazione del divieto di 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 previsioni del MOG 231.

La violazione dell'obbligo di segnalare le violazioni delle previsioni del MOG 231 costituisce a sua volta condotta disciplinarmente rilevante.

### *Sanzioni*

Il presente sistema disciplinare è costruito a partire dalle norme:

- del codice civile;
- della l. 20-5-1970, n. 300;
- del contratto collettivo nazionale di lavoro.

### Amministratori

Per quanto riguarda gli amministratori, le sanzioni irrogabili sono [1]:

- il richiamo scritto;
- la diffida in ipotesi di comportamenti non coerenti con il MOG 231;
- la diffida in ipotesi violazione delle procedure aziendali;
- la decurtazione degli emolumenti in ipotesi di adozione di comportamenti univocamente diretti a commettere reati previsti dal d.lgs. 8-6-2001, n. 231;
- la sospensione per il periodo di tempo ritenuto opportuno [2];
- la revoca *ex art. 2383 c.c.* in ipotesi di adozione di comportamenti univocamente diretti a commettere reati previsti dal d.lgs. 8-6-2001, n. 231 e tali da causare il rischio di concreta applicazione in danno della società di misure *ex d.lgs. 8-6-2001, n. 231*;
- la revoca *ex art. 2383 c.c.* in ipotesi di violazione del divieto di atti di ritorsione, diretti o indiretti, nei confronti del *whistleblower* per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la revoca *ex art. 2383 c.c.* in ipotesi di effettuazione, con colpa grave/dolo, di segnalazioni *whistleblowing* infondate.

---

[1] Qui passate in rassegna in ordine crescente di gravità.

[2] Comunque non superiore a sei mesi.

## Dipendenti

Per quanto riguarda i dipendenti, le sanzioni irrogabili sono [³]:

- il rimprovero inflitto verbalmente in ipotesi di violazione delle procedure del presente MOG 231 per inosservanza delle disposizioni di servizio ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza;
- il rimprovero inflitto verbalmente in ipotesi di tolleranza di irregolarità di servizio dalla quale non sia derivato pregiudizio per il servizio/per gli interessi della società;
- il rimprovero inflitto verbalmente in ipotesi di inosservanza di doveri/obblighi di servizio dalla quale non sia derivato pregiudizio per il servizio/per gli interessi della società;
- il rimprovero inflitto per iscritto in ipotesi di condotte punibili con rimprovero inflitto verbalmente, ma che, per conseguenze specifiche/a causa di recidiva, presentino maggiore rilevanza [⁴];
- il rimprovero inflitto per iscritto in ipotesi di ripetuta omessa segnalazione/tolleranza da parte di preposti di irregolarità lievi commesse da appartenenti al personale;
- la multa in misura non eccedente l'importo di tre ore di retribuzione e la sospensione dal lavoro e dal trattamento economico fino ad un massimo di tre giorni in ipotesi di inosservanza delle previsioni del MOG 231 con contestuale consumazione di reati alla quale non sia conseguita l'instaurazione di procedimento penale in danno della società;
- la multa in misura non eccedente l'importo di tre ore di retribuzione e la sospensione dal lavoro e dal trattamento economico fino ad un massimo di tre giorni in ipotesi di omessa segnalazione/tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali:
  - da esporre la società a situazioni oggettive di grave pericolo;
  - da determinare per la società riflessi negativi;
- il licenziamento per giustificato motivo in ipotesi di violazione di prescrizioni contenute nel presente MOG 231 mediante condotte tali da causare possibili applicazioni in danno della società delle sanzioni previste dal d.lgs. 8-6-2001, n. 231;
- il licenziamento per giustificato motivo in ipotesi di inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro;
- il licenziamento per giusta causa *ex art. 2119 c.c.* in ipotesi di palese violazione di prescrizioni contenute nel presente MOG 231 mediante condotte tali da causare concrete applicazioni in danno della società delle misure previste dal decreto [⁵];
- il licenziamento per giusta causa *ex art. 2119 c.c.* condotte dirette alla commissione di reati previsti dal d.lgs. 8-6-2001, n. 231;
- il licenziamento per giusta causa *ex art. 2119 c.c.* effettuazione, con dolo, di segnalazioni *whistleblowing* infondate.

## Collaboratori, consulenti, e terzi

Per quanto riguarda i collaboratori, i consulenti e i terzi, qualsiasi condotta contrastante con le previsioni del MOG 231 potrà determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale in essere.

La società si riserva espressamente la facoltà di proporre domanda di risarcimento qualora da dette condotte siano derivati danni a livello materiale e/o di immagine.

[³] Qui passate in rassegna in ordine crescente di gravità.

[⁴] Violazione reiterata delle previsioni del presente MOG 231, adozione ripetuta di condotte non conformi alle previsioni del MOG 231, etc.).

[⁵] Dovendosi ravvisare in dette condotte violazioni dolose di leggi/di regolamenti/di doveri di ufficio che possano arrecare/abbiano arrecato forte pregiudizio alla società/a terzi.

### Componente l'Organismo di vigilanza

Per quanto riguarda il componente l'Organismo di vigilanza, lo stesso 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*.

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.

La gravità delle condotte è valutata dall'Alta Direzione avendo riguardo a:

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

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

### Iter di applicazione delle sanzioni disciplinari

#### Organi sociali

Assunta la notizia della violazione, l'Organismo di vigilanza informa l'Alta Direzione.

Nell'informare l'Alta Direzione, l'Organismo di vigilanza deve:

- descrivere la condotta;
- indicare:
  - le previsioni del MOG 231 che sono state violate;
  - il soggetto responsabile della/delle violazione/violazioni;
- allegare:
  - gli eventuali documenti comprovanti la/le violazione/violazioni;
  - gli eventuali altri elementi comprovanti la violazione;
- formulare una proposta sanzionatoria.

Ricevuta l'informativa, l'Alta Direzione convoca il soggetto responsabile della/delle violazione/violazioni.

La convocazione deve essere scritta.

La convocazione deve contenere:

- la descrizione della condotta;
- l'indicazione:
  - delle previsioni del MOG 231 che sono state violate;
  - della data fissata per la riunione;
- l'avviso della facoltà di formulare rilievi scritti/deduzioni scritte a propria difesa [6].

Sulla base degli elementi acquisiti nel corso della riunione, l'Alta Direzione:

- archivia il procedimento disciplinare;
- irroga la sanzione prevista.

### Dipendenti

Assunta la notizia della violazione, l'Organismo di vigilanza informa l'Alta Direzione.

Nell'informare l'Alta Direzione, l'Organismo di vigilanza deve:

- descrivere la condotta;
- indicare:
  - le previsioni del MOG 231 che sono state violate;
  - il soggetto responsabile della/delle violazione/violazioni;
- allegare:
  - gli eventuali documenti comprovanti la/le violazione/violazioni;
  - gli eventuali altri elementi comprovanti la violazione;
- formulare una proposta sanzionatoria.

Ricevuta l'informativa, l'Alta Direzione contesta l'addebito al dipendente.

Ciò con lettera raccomandata, fissando un termine, non inferiore a cinque giorni, affinché lo stesso possa presentare rilievi scritti/deduzioni scritte a propria difesa.

Sulla base degli elementi così acquisiti, l'Alta Direzione:

- archivia il procedimento disciplinare;
- irroga la sanzione prevista.

In quest'ultimo caso, l'Alta Direzione comunica per iscritto la decisione al dipendente.

### Collaboratori, consulenti e terzi

Assunta la notizia della violazione, l'Organismo di vigilanza informa l'Alta Direzione.

---

[6] Ciò nel termine di cinque giorni decorrente dalla convocazione stessa.

Nell'informare l'Alta Direzione, l'Organismo di vigilanza deve:

- descrivere la condotta;
- indicare:
  - le previsioni del MOG 231 che sono state violate;
  - il soggetto responsabile della/delle violazione/violazioni;
- allegare:
  - gli eventuali documenti comprovanti la/le violazione/violazioni;
  - gli eventuali altri elementi comprovanti la violazione;
- formulare una proposta sanzionatoria.

Ricevuta l'informativa, l'Alta Direzione:

- decide circa l'adozione da parte della società di una misura tra quelle contrattualmente previste;
- comunica per iscritto la decisione all'interessato.