

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:**  
**SISTEMA DISCIPLINARE**

MOGC-DISC.

**SISTEMA DISCIPLINARE**

Entalpia M.G. s.r.l.  
Via Passariello,184  
80038 Pomigliano d'Arco (NA)  
E-Mail/Pec : entalpiamg@legalmail.it

# MOGC 231 - SISTEMA DISCIPLINARE

ai sensi del D.Lgs.n.231 del 8 giugno 2001 e s.m.i.

Master



Copia controllata



Copia non controllata



Numero della copia

01

Emissione DG

Data 17.07.2024

Firma

Dott. Augusto Tinessa

Approvazione DG

Data 17.07.2024

Firma

Amministratore Unico p.t./C.d.a.

Approvazione ODV

Data 17.07.2024

Firma

Presidente

## Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
00	17.07.2024	Prima emissione	Dott. Augusto Tinessa - Avv.Emanuele Pimpinella
5.7	17.07.2024	<b>Nuova versione</b>	Dott. Augusto Tinessa - Avv.Emanuele Pimpinella

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:  
SISTEMA DISCIPLINARE**

MOGC-DISC.

**1. Premessa**

La definizione di un sistema disciplinare, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa (ex art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto 231). L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del Decreto 231.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la società, nonché del rilievo e della gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

- In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti: comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
  - comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- nonché classificate come segue:
- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle previsioni del Modello o delle procedure stabilite per l'attuazione del medesimo e del Codice Etico;
  - la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione alterata o non veritiera;
  - l'agevolazione, mediante condotta omissiva, di violazioni del Modello e del Codice Etico e della redazione da parte di altri di documentazione alterata o non veritiera;
  - l'omessa redazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso.

Il procedimento sanzionatorio è, in ogni caso, gestito dalla funzione e/o dagli organi societari competenti che riferiscono al riguardo all'OdV.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:  
SISTEMA DISCIPLINARE**

MOGC-DISC.

**2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti**

In relazione al personale dipendente, la società si attiene alle prescrizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, nonché di tutta la documentazione che di essi forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 del codice civile ed illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della società, di un comportamento qualificabile - in base a quanto indicato al comma precedente - come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL applicabile. Alla notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica. Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa. Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL applicabile, che a titolo esemplificativo sono di seguito riportate:

- rimprovero verbale;
- ammonizione scritta;
  
- multa in misura non superiore a quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni; licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari, si precisa che:

- incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:
  - violi le disposizioni contenute nel Modello e in tutta la documentazione
  - che di esso forma parte, o adottati, nello svolgimento di attività a rischio,

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:  
SISTEMA DISCIPLINARE**

MOGC-DISC.

un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;

- incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:
  - adottati, nello svolgimento delle attività a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente stesso;
  - adottati, nello svolgimento delle attività a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto 231, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

La società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
  
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- concorso, nella violazione commessa, di più lavoratori in accordo tra loro;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dal CCNL in materia di procedimento disciplinare; in particolare, si rispetterà:

- l'obbligo della previa contestazione dell'addebito al dipendente con indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione e del termine dal ricevimento della

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:  
SISTEMA DISCIPLINARE**

MOGC-DISC.

contestazione entro cui il dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni e dell'audizione di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;

- l'obbligo di non adottare il provvedimento disciplinare, se più grave del rimprovero verbale, prima che sia trascorso il termine minimo previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori dalla contestazione per iscritto dell'addebito, nel corso del quale il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni;
- l'obbligo di comunicazione dell'adozione del provvedimento disciplinare per iscritto entro e non oltre i termini massimi previsti dai rispettivi CCNL dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per la presentazione delle sue giustificazioni.

In caso contrario, il procedimento disciplinare è definito con l'archiviazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portata a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

### **3. Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le idonee misure in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi. Laddove la violazione sia tale da far venir meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

### **4. Misure nei confronti degli amministratori**

L'OdV informa il Presidente del CdA delle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello o del Codice Etico da parte del componente del Consiglio di Amministrazione che non siano state ritenute manifestamente infondate affinché provvedano a investire della questione gli organi da essi presieduti e ad assumere gli opportuni provvedimenti. Si applicano anche gli articoli 2392 e 2407 del codice civile.

### **5. Misure nei confronti dei membri dell'OdV**

In caso di violazioni del presente Modello o del Codice Etico da parte di uno o più componenti dell'OdV, informa immediatamente l'Amministratore Unico della Società. Tali organi, previa contestazione della violazione e preso atto delle argomentazioni difensive eventualmente adottate, assumono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico.

### **6. Misure nei confronti di fornitori, collaboratori, partner e consulenti**

La violazione da parte di Collaboratori esterni alla Società, di Soci in Società, di Fornitori di beni e servizi e Partners, delle norme previste dal Decreto e/o di

specifiche clausole sulle regole di condotta dell'impresa - definite in linea con il Codice Etico e contenute in ciascun contratto in cui il Consorzio sia parte - può essere causa di risoluzione del contratto; la violazione va pertanto denunciata, senza indugio e da chi la rileva, in coerenza con le disposizioni interne, al fine di consentire ai soggetti aziendali competenti le opportune valutazioni. La

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:  
SISTEMA DISCIPLINARE**

MOGC-DISC.

risoluzione del contratto comporta l'accertamento dei danni che il Consorzio abbia eventualmente subito e la conseguente azione di risarcimento. Nei casi in cui il Consorzio valuti di non procedere a risolvere il contratto perché ritiene che la risoluzione sarebbe di grave danno per la Società, il Presidente del CdA ne dà notizia all'OdV.

**7. Misure nei confronti delle Consorziato (eventuali)**

In caso di violazione, da parte delle Consorziato, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, o dei principi etici consacrati nel Codice Etico e/o delle Regole riportate nel Regolamento consortile l'Organo amministrativo, potrà provvedere all'adozione di una delibera di sospensione dall'attività consortile, ove consentire alla Consorziato di sanare, ove possibile, l'avvenuta violazione. Qualora la causa di sospensione dell'attività consortile non sia rimossa entro 30 gg, l'Organo amministrativo adotterà delibera di esclusione del Consorziato.