

## SOMMARIO

<b>1. Premessa</b>	<b>2</b>
<b>2. Principi Generali</b>	<b>2</b>
2.1. Proporzionalità e adeguatezza	3
<b>3. Principi Specifici per le categorie di “Destinatari”</b>	<b>4</b>
3.1. Esempi di violazioni	4
3.1.1. Soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza da parte di un referente aziendale	4
3.1.2. Referenti aziendali	4
3.2. Misure previste nei confronti dei destinatari	5
3.2.1. Lavoratori dipendenti	5
3.2.2. Misure nei confronti dei dirigenti	7
3.2.3. Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci	7
3.2.4. Misure nei confronti dell’organismo di vigilanza	7
3.2.5. Misure nei confronti di collaboratori esterni e outsourcer, partner e fornitori	7
<b>4. Imposizione delle sanzioni</b>	<b>9</b>
<b>5. Fondo derivante dalle sanzioni</b>	<b>10</b>
<b>6. Codici di Comportamento</b>	<b>11</b>
<b>7. Verifiche Periodiche</b>	Errore. Il segnalibro non è definito.
<b>8. Comunicazione e Informazione</b>	<b>11</b>
<b>9. Questionario di autovalutazione</b>	<b>12</b>

## 1. PREMESSA

- a. Il sistema disciplinare - sanzionatorio è parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione aziendale (MOG) e disciplina eventuali violazioni delle norme contenute nel Codice Etico che la Società si è dato, nonché delle procedure previste dal MOG. È adottato in conformità alle vigenti previsioni di legge e alla contrattazione nazionale e territoriale di settore ed è applicabili ai seguenti soggetti (d'ora in poi anche semplicemente "Destinatari"):
- Dipendenti.
  - Dirigenti.
  - Collaboratori esterni.
  - Altri soggetti operanti per la Società [GM1].
  - Organismo di Vigilanza.
  - Amministratori e sindaci.
  - Soci.



Per permetterne la massima diffusione e comprensione è stato reso disponibile in forma digitale liberamente consultabile da qualunque dispositivo, anche mobile, dal link:

[https://www.squadra.iltigliosrl.it/html/Buia/2\\_Sistema\\_Disciplinare\\_Buia.htm](https://www.squadra.iltigliosrl.it/html/Buia/2_Sistema_Disciplinare_Buia.htm)

o semplicemente inquadrando il QR Code (accedendo da CROME è possibile richiedere la traduzione automatica in qualunque lingua; accedendo dal Microsoft EDGE è possibile richiedere la lettura ad alta voce).

Per permetterne la massima diffusione e comprensione è stato reso disponibile in questo formato digitale liberamente consultabile da qualunque dispositivo, anche mobile (accedendo da CROME è possibile richiedere la traduzione automatica in qualunque lingua; accedendo dal Microsoft EDGE è possibile richiedere la lettura ad alta voce).

## 2. PRINCIPI GENERALI

- a. Aspetto essenziale per l'effettività del MOG, ai fini della prevenzione dei reati di cui al DLgs 231/01 (d'ora in poi anche semplicemente "Decreto"), è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta previste dal Modello stesso.
- b. L'applicazione delle sanzioni disciplinari - sanzionatorie prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.
- c. L'applicazione delle sanzioni indicate nei punti seguenti non pregiudica in ogni caso il diritto della società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.
- d. La sanzione disciplinare, graduata in ragione della gravità della violazione, è applicata ai Destinatari, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della vigente normativa di legge e di contratto per il personale dipendente.

## 2.1. Proporzionalità e adeguatezza delle sanzioni

- a. Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata; saranno quindi applicate in relazione alla gravità ed ai comportamenti del soggetto.



### 2.1.1. Gravità della violazione

- a. La gravità della violazione (inosservanza di procedure previste dal MOG o comportamento, nell'espletamento delle attività, non conforme alle prescrizioni del MOG o del Codice Etico) viene valutata in base a vari elementi fra i quali:
- Rilevanza degli obblighi violati.
  - Livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza.
  - Conseguenze (danni o situazioni di oggettivo pericolo) reali o potenziali in capo alla Società.
  - Effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione di una regola del MOG.

### 2.1.2. Comportamenti

- a. Vengono analizzate le circostanze nelle quali è stata commessa la violazione e vengono considerati i comportamenti del soggetto coinvolto che possono portare ad un eventuale aggravamento (o attenuazione) della sanzione, ad esempio:
- Ripetizione della violazione più volte prima che vi sia stato un accertamento o una contestazione.
  - Eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta.
  - Intenzionalità del comportamento (in caso di dolo), negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa).
  - Eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione.

- Comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso.
- Professionalità e precedenti prestazioni lavorative del soggetto.
- Precedenti disciplinari del soggetto.

### 3. PRINCIPI SPECIFICI PER LE CATEGORIE DI “DESTINATARI”

#### 3.1. Esempi di violazioni

##### 3.1.1. Soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza da parte di un referente aziendale

a. A titolo esemplificativo costituisce illecito disciplinare:

- La mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, così come prescritta nelle procedure aziendali.
- La mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti e delle attività previste dalle procedure aziendali con la finalità di impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse attività.
- L'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello.
- La violazione ripetuta e ingiustificata di altri elementi del Modello (ad esempio la non osservanza di altre procedure aziendali rispetto a quelle di cui al punto precedente, l'omissione di comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, l'omissione nello svolgimento dei controlli, l'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico).
- L'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

##### 3.1.2. Referenti aziendali<sup>1</sup>

a. Costituisce illecito disciplinare per un referente aziendale, oltre a quanto previsto per i sottoposti, ad esempio:

- La mancata formazione e/o il mancato aggiornamento e/o l'omessa comunicazione al personale operante sotto la propria responsabilità nelle aree a rischio reato delle procedure e delle prescrizioni del Modello.
- L'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di “responsabile gerarchico”, sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato.

<sup>1</sup> I Referenti aziendali coordinano l'attività di altri lavoratori senza necessariamente essere inquadrati come Dirigenti o rivestire posizioni apicali ai sensi del DLgs. 231/01.

- La mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta.
- L'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello.
- Il mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni di gestione.
- L'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite.
- La violazione delle misure di tutela dell'identità del segnalante ovvero atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

---

### 3.2. Misure previste nei confronti dei destinatari

---

#### 3.2.1. Lavoratori dipendenti

---

- a. Il Modello di Organizzazione e Gestione costituisce a tutti gli effetti un regolamento aziendale, quale espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro; in quanto disponibile in luogo accessibile a tutti costituirà altresì codice disciplinare.
- b. I dipendenti sono obbligati a adempiere a tutte le obbligazioni e prescrizioni contenute nel MOG (espressamente richiamate nel documento di nomina) e ad uniformare il proprio comportamento al Codice Etico ad esso allegato (disponibile sul sito aziendale). Il rispetto delle prescrizioni del Modello rientra nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni aziendali e di agire in conformità agli interessi aziendali, **conformemente a quanto previsto dal CCNL applicabile**<sup>2</sup>.
- c. Fermo il diritto al risarcimento del danno, l'eventuale inadempimento a tali obblighi sarà sanzionato disciplinarmente nel rispetto della proporzionalità tra sanzione ed infrazione e della procedura prevista dall'art. 7 della legge 300/1970 (cosiddetto "Statuto dei lavoratori") nonché del CCNL ed eventuali normative speciali applicabili<sup>3</sup>.
- d. In particolare, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL, e precisamente:

---

<sup>2</sup> Art. 40 – Comportamento in servizio. "La lavoratrice e il lavoratore, in relazione alle caratteristiche del campo di intervento, deve impostare il proprio contegno al rispetto e alla comprensione dell'utenza, agendo con criteri di responsabilità, attenendosi alle disposizioni impartite dalla direzione aziendale e alle regole aziendali e osservando in modo scrupoloso i propri doveri".

<sup>3</sup> Si richiama, in proposito, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, sia con riferimento ai dipendenti che ai dirigenti.

PROVVEDIMENTO	CONDIZIONI
<p><b>RICHIAMO VERBALE O SCRITTO.</b></p>	<p><i>Incorre nel provvedimento il lavoratore/la lavoratrice che:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• violi le procedure interne previste dal MOG quali, ad esempio:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ non osservi le procedure prescritte;</li> <li>○ ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte;</li> <li>○ ometta di svolgere controlli a lui assegnati;</li> <li>○ tollerati, in qualità di referente aziendale, irregolarità lievi commesse da altri.</li> </ul> </li> <li>• oppure adotti un comportamento non conforme ai principi del Codice Etico.</li> </ul>
<p><b>MULTA non superiore a 4 ore della retribuzione</b></p>	<p><i>Incorre nel provvedimento il lavoratore/la lavoratrice che, nell'espletamento delle attività, <b>per più volte</b> prima che vi sia stato un accertamento o una contestazione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• violi le procedure interne previste dal MOG;</li> <li>• adotti comportamenti non conformi ai principi del Codice Etico.</li> </ul>
<p><b>SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE per un periodo non superiore a 4 giorni.</b></p>	<p><i>Incorre nel provvedimento il lavoratore/la lavoratrice che <b>arrechi danno</b> alla Società o la <b>esponga a una situazione oggettiva di pericolo</b> alla integrità dei beni dell'azienda:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• violando le procedure interne previste dal MOG;</li> <li>• adottando, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme ai principi del Codice Etico;</li> <li>• compiendo atti contrari all'interesse della società;</li> <li>• omettendo di segnalare o tollerando gravi irregolarità commesse da altri.</li> </ul> <p><i>È altresì oggetto di sospensione la <b>recidiva</b> di mancanze, già rilevate e contestate, che normalmente prevedono una MULTA negli ultimi 2 anni.</i></p>
<p><b>LICENZIAMENTO</b></p>	<p><i>Incorre nel provvedimento il lavoratore/la lavoratrice che adotti, nell'espletamento delle attività, un comportamento:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>non conforme</b> alle procedure interne previste dal MOG e diretto in modo univoco al <b>compimento di un reato</b> sanzionato dal Decreto,</li> <li>○</li> <li>• <b>palesamente in violazione</b> alle procedure interne previste dal MOG e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto e inequivocabilmente diretto alla <b>commissione di un reato</b> previsto dal Decreto medesimo.</li> </ul>



### 3.2.2. Misure nei confronti dei dirigenti

- In caso di violazione, da parte di dirigenti (anche amministratori), delle procedure interne previste dal MOG o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti (a partire dal richiamo verbale fino alla interruzione del rapporto di lavoro).
- Al Dirigente potranno anche essere revocati gli incarichi, le procure o le deleghe eventualmente conferitegli.
- Nei contratti individuali stipulati con i dirigenti della Società, o in apposita lettera integrativa sottoscritta per accettazione, è espressamente indicato che gli inadempimenti alle prescrizioni del MOG di particolare gravità possono comportare la risoluzione anticipata del rapporto.

### 3.2.3. Misure nei confronti di collaboratori esterni e outsourcer, partner e fornitori

- Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni, dai Partner, dagli Outsourcer o dai Fornitori che sia in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice Etico e dal MOG, con riferimento alle procedure interne previste dal MOG applicabili direttamente al terzo, (che devono essere espressamente richiamate dal contratto) o tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

### 3.2.4. Misure nei confronti dell'organismo di vigilanza

- a. In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico o del MOG, fra cui la mancata tutela dell'identità del segnalante (salvo nei casi previsti dalla legge) o dei diritti privacy del segnalato, da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.
- b. In casi di gravi violazioni non giustificate, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere (lavoro, fornitura, ecc.).

### 3.2.5. Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci

---

- a. Le violazioni rilevanti delle pertinenti prescrizioni del MOG commesse da persone che rivestono, o che di fatto esercitano, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, sono segnalate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione o alla Proprietà e al Collegio Sindacale (ove costituito) per le determinazioni del caso, che a seconda della gravità della violazione possono consistere:
  - nel richiamo formale in forma scritta, che censuri la violazione delle prescrizioni del MOG;
  - nella sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso fra un mese e sei mesi, per violazioni particolarmente gravi, reiterate o molteplici;
  - proposta o decisione di revoca dalla carica, in caso di violazioni di eccezionale gravità.

### 3.2.6. Misure nei confronti dei soci

---

- a. Ai sensi dell'art. 3 dello Statuto Sociale i soci della Cooperativa "Ai fini del raggiungimento degli scopi sociali e mutualistici, i soci instaurano con la cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata, od autonoma nelle diverse tipologie previste dalla legge, ovvero in qualsiasi altra forma consenta la legislazione italiana".  
Pertanto, la violazione, da parte dei Soci, delle procedure interne previste dal MOG o dei principi del Codice etico, è sanzionata, a seconda della gravità della infrazione, con i provvedimenti disciplinari previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato dalla Cooperativa (vedi paragrafo 3.2.1 del presente Sistema Disciplinare – Sanzionatorio) e/o alle clausole contrattuali pattuite con i lavoratori autonomi.  
Tali violazioni, inoltre, potranno essere considerate al pari di violazioni degli obblighi dei Soci di cui all'art. 9, lettera e), dello Statuto Sociale<sup>4</sup>, sanzionabili, nei casi più gravi, con l'esclusione da Socio ai sensi dell'Art. 13 dello Statuto medesimo<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Statuto Sociale, Art. 7 – Obblighi dei soci

I soci cooperatori sono obbligati:

...e) all'osservanza dello Statuto, dei regolamenti della Cooperativa, del Codice Etico, del MOGC (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo) ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni, e delle deliberazioni legalmente adottate dagli organi sociali.

<sup>5</sup> Statuto Sociale, Art. 13 – Esclusione

L'esclusione sarà deliberata dal Consiglio di Amministrazione nei confronti del socio cooperatore:

- a) che non ottemperi alle disposizioni del presente statuto, dei regolamenti sociali, delle deliberazioni legalmente adottate dagli organi sociali, con inadempimenti che non consentano la prosecuzione, nemmeno temporanea, del rapporto;
- b) che, senza giustificato motivo, non partecipi per più di tre volte di seguito alle assemblee regolarmente convocate;
- c) che si renda moroso nel versamento delle quote sociali sottoscritte o dei pagamenti di eventuali debiti contratti ad altro titolo verso la cooperativa;

## 4. PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

### a. Personale dipendente, Soci, Amministratori, Sindaci, Organismo di Vigilanza

Il procedimento ha inizio con la rilevazione ovvero segnalazione di violazione effettiva o presunta delle procedure interne previste dal MOG e/o dei principi del Codice Etico. L'avvio della procedura deve essere autorizzato dall'Organo Dirigente.

Le fasi del procedimento sono:

- Fase pre-istruttoria diretta a verificare la possibilità della sussistenza della violazione. Tale fase è condotta direttamente dal Superiore Gerarchico (in caso di violazioni dei dipendenti), o da un altro soggetto individuato dall'Organo Dirigente (in caso violazioni dei Sindaci od esponenti dell'OdV) o dal Collegio Sindacale (in caso di violazioni degli Amministratori) nel più breve tempo possibile dalla scoperta o denuncia della infrazione. Qualora la segnalazione ovvero la rilevazione dell'infrazione si dimostri infondata, il soggetto che ha condotto la fase pre-istruttoria archivia il procedimento con motivazione. Negli altri casi comunica all'Organo Dirigente, con relazione scritta, le risultanze della pre-istruttoria richiedendo allo stesso di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato.

Gli esiti della fase pre-istruttoria devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza.

La documentazione raccolta e/o prodotta durante la fase pre-istruttoria deve essere archiviata presso la segreteria dell'Organo Dirigente.

- Fase di istruttoria diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'attività pre-istruttoria.

Tale fase è condotta nello stretto tempo occorrente:

- per le violazioni dei dipendenti: dal Superiore Gerarchico;
- per le violazioni commesse dagli Amministratori, dai Sindaci o dagli esponenti dell'OdV: dall'Organo Dirigente o dal Collegio Sindacale.

Tale fase si può articolare sia nell'ascolto dell'autore della segnalazione o dei soggetti menzionati nella medesima, che mediante verifiche documentali.

- 
- d) che svolga o tenti di svolgere attività in concorrenza o contraria agli interessi sociali;
  - e) che nell'esecuzione del proprio lavoro commetta atti valutabili quale notevole inadempimento come delimitato dall'articolo 1455 Codice Civile;
  - f) che venga condannato con sentenza penale irrevocabile per reati dolosi;
  - g) che venga condannato con sentenza penale definitiva per i reati previsti nel D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni e per quelli la cui gravità renda impossibile la normale prosecuzione del rapporto sociale;
  - h) tenga, con qualsiasi mezzo, una condotta gravemente lesiva del decoro e dell'immagine, anche pubblica, della Cooperativa, anche in violazione dei principi di condotta prescritti dal Codice Etico e dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
  - i) che abbia subito condanne che comportino l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici;
  - j) che nell'esecuzione del rapporto di lavoro subordinato subisca un provvedimento di licenziamento per motivi disciplinari, per giusta causa o giustificato motivo soggettivo;
  - k) il cui ulteriore rapporto di lavoro non subordinato sia stato risolto dalla cooperativa per inadempimento;
  - l) che venga a trovarsi in una delle situazioni di incompatibilità previste dall'articolo 8, senza la prevista autorizzazione del Consiglio di Amministrazione;
  - m) che, in qualunque modo, arrechi danni gravi, anche morali, alla cooperativa o fomenti in seno ad essa dissidi e disordini pregiudizievoli, con comportamenti contrari o estranei all'interesse della cooperativa.

Qualora la violazione dovesse rivelarsi infondata, gli organi investiti dell'istruttoria secondo le rispettive competenze, procederanno all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la segreteria dell'Organo Dirigente e da comunicarsi all'OdV.

- Fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione

Personale dipendente:

- Tale fase è condotta, nel rispetto della normativa vigente (Codice civile, Statuto dei Lavoratori e CCNL), dall'Organo munito del potere disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, se ritenuto opportuno, a sua volta può sottoporre all'Organo Dirigente le proprie valutazioni e indicare la sanzione ritenuta applicabile mediante una relazione scritta.

Amministratori, Sindaci, Organismo di Vigilanza:

- Tale fase è condotta direttamente dall'Organo Dirigente che notifica formalmente la contestazione all'interessato e ne dà atto nei libri sociali.

In entrambe i casi:

- L'Organismo di Vigilanza, se lo ritiene opportuno, può sottoporre all'Organo Dirigente le proprie valutazioni e indicare la sanzione ritenuta applicabile mediante una relazione scritta.
- L'Organo Dirigente comunica all'OdV le eventuali deduzioni o giustificazioni del soggetto interessato e, nel caso di irrogazione della sanzione, le evidenze inerenti alla relativa esecuzione.

b. Collaboratori esterni, outsourcer partner, fornitori

Il procedimento ha inizio con la rilevazione ovvero segnalazione di violazione effettiva o presunta delle clausole contrattuali. L'avvio della procedura deve essere autorizzato dal Referente Aziendale.

La conduzione della fase pre-istruttoria e istruttoria è curata direttamente dal Referente Aziendale che, qualora la violazione risulti fondata, raccoglie le informazioni e la documentazione necessaria alla contestazione e predispone una relazione per l'Organo Dirigente e ne dà notizia all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza, se ritenuto opportuno e per le violazioni strettamente connesse al Codice Etico e alle clausole contrattuali che impattano sul MOG, a sua volta può sottoporre all'Organo Dirigente le proprie valutazioni mediante una relazione scritta.

La contestazione della violazione è gestita direttamente dall'Organo Dirigente che la notifica formalmente all'interessato e ne dà atto nella documentazione della Società.

L'Organo Dirigente comunica all'OdV le eventuali deduzioni o giustificazioni del soggetto interessato e, nel caso di applicazione della sanzione, le evidenze inerenti alla relativa esecuzione.

### **5. FONDO DESTINATARIO DELLE SANZIONI**

**a. Le sanzioni applicate ai Lavoratori saranno destinate al relativo fondo INPS**

### 6. CODICI DI COMPORTAMENTO

- a. Le regole di comportamento contenute nel Codice Etico e nel MOG si integreranno con quelle di eventuali altri codici deontologici di futura emanazione da parte della società. Sotto tale profilo, infatti, il MOG costituisce uno strumento con un ambito di applicazione e finalità specifici, in quanto mira a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto (cioè i reati che, anche se compiuti apparentemente nell'interesse e/o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo). Tuttavia, anche secondo quanto precisato nelle linee guida emanate da Confindustria, i principi di comportamento contenuti nel presente MOG possono essere considerati come un ampliamento o un'estensione dei codici deontologici già presenti in azienda o di futura emanazione.

### 7. COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE

- a. Il presente Sistema Disciplinare – Sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i destinatari a cura della Società, sia mediante affissione di una copia in bacheca che mediante diversi e specifici strumenti di comunicazione e di informazione (ad esempio attraverso l'utilizzo di ordini di servizio, circolari, modalità contrattuali, posta elettronica etc.).
- b. Analoghe comunicazioni devono avvenire nel caso di modifiche apportate allo stesso.
- c. Ogni Destinatario può compilare un questionario di autovalutazione e controllare la correttezza delle risposte nelle sezioni del testo identificata fra parentesi quadre dopo ogni domanda. Il questionario è reperibile sul sito aziendale.

## 8. QUESTIONARIO DI AUTOVALUTAZIONE

Per permettere di verificare la corretta comprensione del presente documento è stato predisposto un questionario di autovalutazione.

È possibile compilare il questionario all'indirizzo: <https://forms.gle/KdjUC4abR9nw3cyX9> ed ottenere, una volta risposto, le indicazioni sulla correttezza delle risposte e informazioni aggiuntive relativamente alle risposte errate.



Per permettere di verificare la corretta comprensione del presente documento è stato predisposto il seguente questionario di autovalutazione. Fra parentesi quadre è riportata la sezione del documento nel quale è affrontato l'argomento relativo alla domanda. È possibile compilare il questionario in formato digitale, inquadrando il QR Code, ed ottenere, una volta risposto, le indicazioni sulla correttezza delle risposte e informazioni aggiuntive relativamente alle risposte errate.

Il presente Sistema Disciplinare si applica unicamente ai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato della Società [1.a]:

- Vero  Falso

Il DLgs 231/01 prevede che la Società possa subire sanzioni amministrative unicamente nel caso sia coinvolta in uno dei reati espressamente previsti dal Decreto stesso [2.a]:

- Vero  Falso

Le sanzioni disciplinari possono essere applicate unicamente qualora la Società venga condannata in un procedimento penale per una azione o mancanza commessa dal Destinatario [2.b]:

- Vero  Falso

L'applicazione delle sanzioni previste dal presente sistema disciplinare evita la richiesta di risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata [2.c]:

- Vero  Falso

Le sanzioni disciplinari sono graduate in ragione [2.d]:

- della gravità della violazione e dei comportamenti  
 della gravità del reato contestato

Il presente sistema disciplinare essendo espressamente richiesto dal DLgs 231/01 non deve sottostare alle prescrizioni dello "Statuto dei Lavoratori" [3.2.1.c]:

- Vero  Falso

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni [2.1.a]:

- è definita in modo fisso in funzione dal tipo di violazione.  
 tiene conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata

Il presente Sistema Disciplinare può essere applicato unicamente a persone fisiche e non può essere rivolto ad altre Società [3.2.3.a]:

- Vero  Falso

Le sanzioni previste dal presente Sistema Disciplinare non possono essere applicate se non dopo la notifica all'interessato che avrà tempo a disposizione per formulare giustificazioni [4]:

- Vero  Falso