

MOG
2 3 1

ENERGIE KER

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
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:

- gli amministratori;
- i dipendenti (dirigenti, quadri, impiegati e operai);
- 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.

AMMINISTRATORI

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*.

DIPENDENTI

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

- rimprovero inflitto verbalmente in ipotesi di:
 - violazione delle procedure interne previste dal presente MOG 231 per inosservanza delle disposizioni di servizio ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza;
 - condotta consistente in tolleranza d'irregolarità di servizi ovvero in inosservanza di doveri o d'obblighi di servizio dalla quale non sia derivato pregiudizio per il servizio o per gli interessi della società;
- rimprovero inflitto per iscritto in ipotesi di:
 - condotte punibili con rimprovero inflitto verbalmente, ma che, per conseguenze specifiche o a causa di recidiva, presentino maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal presente MOG 231, adozione ripetuta di condotte non conformi alle prescrizioni contenute nel presente MOG 231, etc.);
 - ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte di preposti d'irregolarità lievi commesse da appartenenti al personale;
- multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore di retribuzione e sospensione dal lavoro e dal trattamento economico fino ad un massimo di 3 giorni in ipotesi di:
 - inosservanza delle procedure previste dal presente MOG 231 con contestuale consumazione di reati alla quale non sia conseguita l'instaurazione di procedimento penale in danno della società;
 - omessa segnalazione o 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;
 - 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, di segnalazioni infondate da parte del *whistleblower*.
- 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 decreto;
 - inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro;

(!) 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.

- 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 (dovendosi ravvisare in dette condotte violazioni dolose di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla società o a terzi);
 - condotte dirette alla commissione di reati previsti dal decreto;
 - effettuazione, con 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 al consiglio d'amministrazione.

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 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 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 i secondi, il procedimento disciplinare sarà gestito dal consiglio d'amministrazione su segnalazione dell'organismo di vigilanza ovvero, nel caso di violazioni commesse dal consiglio d'amministrazione, direttamente dall'assemblea dei soci.