



22.03.2018

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX
D.LGS. 231/01

Rev. 2018/00

Pag.1 di 7

PARTE GENERALE – SISTEMA
DISCIPLINARE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE (D.LGS. 231/01 E SUCC. MOD.)

CORPO VIGILI NOTTURNI S.R.L. FRIULI VENEZIA GIULIA

PARTE GENERALE – SISTEMA DISCIPLINARE

STORIA DELLE REVISIONI		
DATA	MOTIVO	APPROVATO DAL LEGALE RAPPRESENTANTE
26.04.2006	ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA	
6.02.2008	REVISIONE ANNUALE 2008/00	
25.09.2009	REVISIONE ANNUALE 2009/00	
30.04.2010	REVISIONE ANNUALE 2010/00	
21.03.2011	REVISIONE ANNUALE 2011/00	
01.12.2011	REVISIONE PARZIALE 2011/01	
20.03.2012	REVISIONE ANNUALE 2012/00	
20.03.2013	REVISIONE ANNUALE 2013/00	
20.03.2014	REVISIONE ANNUALE 2014/00	
20.03.2015	REVISIONE ANNUALE 2015/00	
30.03.2016	REVISIONE ANNUALE 2016/00	
30.03.2017	REVISIONE ANNUALE 2017/00	
22.03.2018	REVISIONE ANNUALE 2018/00	

Tutta la documentazione relativa al Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/01, rappresenta informazioni strettamente riservate e di proprietà di Corpo Vigili Notturmi S.r.l., Friuli Venezia Giulia da non utilizzare per scopi diversi da quelli per cui sono state definite.



22.03.2018	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
Rev. 2018/00	Pag.2 di 7	PARTE GENERALE – SISTEMA DISCIPLINARE

1. SISTEMA DISCIPLINARE

1.1. SEZIONE I – DISCIPLINA GENERALE

Art. 1 – Scopo e principi

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, del D.lgs. 231/2001 *“l'efficace attuazione del Modello richiede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

A tal fine la società si dota di un apposito sistema disciplinare diversificato a seconda dei differenti livelli di collaborazione professionale, nel rispetto dei principi sanciti dal codice civile, dallo statuto dei lavoratori nonché dal contratto collettivo nazionale di categoria.

Art. 2 – Soggetti destinatari

Il presente sistema disciplinare è applicabile ai seguenti soggetti:

- dipendenti
- dirigenti
- collaboratori con tipologia contrattuale diversa da quella prevista per il lavoro subordinato
- professionisti
- amministratore unico.

Art. 3 – Condotte sanzionabili

In generale, sono sanzionabili ai sensi del presente sistema disciplinare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la violazione dei principi etico-comportamentali contenuti nel Codice Etico
- la violazione delle regole circa la diffusione del Codice Etico, la formazione e l'informazione dei Destinatari e dei Terzi
- l'omessa diffusione del sistema disciplinare
- la violazione dei doveri discendenti sui Destinatari in forza dello Statuto dell'OdV
- la violazione delle procedure e dei protocolli di prevenzione dei fatti di reato di cui alla parte speciale
- l'omessa comunicazione all'OdV delle informazioni e dei fatti rilevanti per l'aggiornamento e l'adequazione del MOG231
- la violazione degli obblighi di segnalazione all'OdV
- l'effettuazione, con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate
- la violazione delle misure di tutela del segnalante
- il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione
- l'omessa applicazione dei meccanismi sanzionatori previsti nel presente sistema disciplinare o manifesta inadeguatezza della sanzione applicata.



22.03.2018	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
Rev. 2018/00	Pag.3 di 7	PARTE GENERALE – SISTEMA DISCIPLINARE

1.2.SEZIONE II – I LIVELLO: DIPENDENTI

Art. 4 – Fonti della responsabilità

La società sanziona la violazione e/o l'inadempimento delle previsioni contenute nel Codice Etico e nel MOG231 da parte dei propri Dipendenti, secondo quanto stabilito dagli articoli 2104 e 2106 c.c., nonché dall'articolo 7 della Legge 300/1970 "Statuto dei Lavoratori" e dal Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti da Istituti e Imprese di Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari.

Art. 5 – Condotte sanzionabili

Qualunque violazione e/o inadempimento del Codice Etico e/o del MOG231 è riconducibile nell'ambito dei comportamenti considerati sanzionabili dagli articoli 2104 e 2106 c.c. (secondo i quali "il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa (...). Deve, inoltre, osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende" (art. 2104 c.c.); "l'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti [artt. 2104 e 2105 c.c.] può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione" - art. 2106 c.c.) e di quelli previsti dal CCNL per Dipendenti da Istituti e Imprese di Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari, secondo il quale "Il mancato rispetto dei doveri da parte del personale, comporta il diritto del Datore di lavoro all'adozione dei provvedimenti disciplinari, in relazione all'entità delle infrazioni/mancanze, alla loro eventuale recidiva e alle circostanze concomitanti".

E' rimessa alla valutazione dell'autorità aziendale competente ad erogare le sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti, la valutazione circa la gravità della violazione e/o dell'inadempimento commessi.

Art. 6 – Sanzioni

Dato il principio di tipicità caratterizzante l'intera materia disciplinare, si richiama l'applicazione delle sanzioni indicate dall'articolo 7 della Legge 300/1970 "Statuto dei Lavoratori" e di quelle previste dal contratto collettivo nazionale di categoria di riferimento (CCNL per Dipendenti da Istituti e Imprese di Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari).

Le sanzioni previste dal CCNL cit., applicabili per la violazione e/o l'inadempimento del MOG231, sono:

- rimprovero verbale per le infrazioni più lievi;
- rimprovero scritto;
- multa in misura non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione giornaliera;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
- licenziamento disciplinare.

Sulla scelta e sull'entità delle suddette sanzioni, il Datore di Lavoro è competente a decidere sulla base delle indicazioni espressamente previste nel CCNL cit..

In ogni caso, nel caso di commissione di reato (contravvenzioni e/o delitti) si deve fare rinvio all'art. 20.



22.03.2018	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
Rev. 2018/00	Pag.4 di 7	PARTE GENERALE – SISTEMA DISCIPLINARE

1.3.SEZIONE III – II LIVELLO: DIRIGENTI

Art. 7 – Fonti della responsabilità e condotte sanzionabili

Qualunque violazione e/o inadempimento del Codice Etico e/o del MOG 231, a seconda della sua gravità o della sua reiterazione, determinerà l'applicazione delle misure sanzionatorie idonee.

La valutazione circa la gravità della violazione e/o dell'inadempimento posti in essere e circa la gravità della loro reiterazione è rimessa alla valutazione dell'organo a ciò preposto.

Il dirigente accetta i contenuti del Codice Etico e del MOG 231, a mezzo di sottoscrizione di apposita dichiarazione (**modulo 1.1**) ovvero dalla sottoscrizione del contratto che indica espressamente la clausola di accettazione.

Art. 8 – Sanzioni

Per la violazione del Codice Etico e/o del MOG 231 da parte dei dirigenti, nel rispetto di proporzionalità e congruenza la società può applicare:

- Il richiamo scritto
- il licenziamento per giustificato motivo (ove si ritenga, alla luce della giurisprudenza della Suprema Corte, che la violazione commessa implichi inadeguatezza del dirigente rispetto alla struttura aziendale);
- il licenziamento per giusta causa (che non consente la prosecuzione del rapporto di lavoro sia pure nei limiti del preavviso).

In ogni caso, nel caso di commissione di reato (contravvenzioni e/o delitti) si deve fare rinvio all'art. 20.

1.4.SEZIONE IV – III LIVELLO: COLLABORATORI CON TIPOLOGIA CONTRATTUALE DIVERSA DA QUELLA PREVISTA PER IL LAVORO SUBORDINATO

Art. 9 – Fonti della responsabilità

La società pretende il rispetto del Codice Etico e del MOG 231 da parte dei collaboratori con tipologia contrattuale diversa da quella prevista per il lavoro subordinato.

Con riferimento ai contratti da stipulare ovvero da rinnovare, il rispetto delle disposizioni contenute nel MOG 231 è riconosciuto quale prestazione accessoria del rapporto che il collaboratore instaura con la società, che pertanto si impegna ad adempiere.

Con riferimento ai contratti già stipulati, la società provvede, con l'accordo del collaboratore, all'integrazione dei medesimi mediante l'aggiunta della clausola relativa al rispetto delle previsioni del MOG 231, affinché venga eliminata ogni disparità di trattamento rispetto ai contratti nuovi o rinnovati.

In ogni caso, il MOG 231 approvato – in caso di dissenso – è comunque comunicato al collaboratore come decisione unilaterale dell'azienda.

L'eventuale dissenso deve essere reso noto all'OdV, annotato nei libri sociali dei soci; esso impedisce alla società di stipulare con il medesimo collaboratore ulteriori contratti. L'eventuale stipula di nuovi contratti in violazione del divieto di cui sopra comporta condotta censurabile in capo all'Amministratore Unico e valutabile in ossequio al presente sistema sanzionatorio.



22.03.2018	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
Rev. 2018/00	Pag.5 di 7	PARTE GENERALE – SISTEMA DISCIPLINARE

Art. 10 – Efficacia del contratto

Il contratto con il collaboratore sarà efficace dal momento in cui egli avrà preso visione ed accettato il contenuto del MOG231, circostanza attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita dall'eventuale contratto scritto tra le parti nel corso della sua prima edizione successiva ovvero dalla sottoscrizione di dichiarazione ad hoc (**modulo 1.1**).

Art. 11 – Condotte sanzionabili e sanzioni

Qualunque violazione e/o inadempimento del Codice Etico e/o del MOG231 possono comportare la risoluzione del contratto e l'applicazione di eventuale penale contrattualmente prevista, salva comunque la risarcibilità di maggior danno.

Nel caso di violazione e/o inadempimento relativamente a previsioni che non possono più essere adempiute, il contratto si ritiene risolto di diritto con addebito della eventuale penale, salva la risarcibilità del maggior danno.

Nel caso di mero ritardo nell'adempimento, qualora il contraente sia nelle possibilità di adempiere alle prescrizioni del MOG231, la società avrà la facoltà di chiedere l'adempimento della prestazione e il pagamento della penale come eventualmente determinata in sede contrattuale. L'ulteriore inadempimento comporta la risoluzione del contratto di diritto con addebito della eventuale penale, salva la risarcibilità del maggior danno.

1.5.SEZIONE V – IV LIVELLO: PROFESSIONISTI (revisori contabili, consulenti, agenti e altri soggetti)

Art. 12 – Fonti della responsabilità

La società pretende il rispetto del Codice Etico e del MOG 231 da parte dei professionisti (revisori contabili, consulenti, agenti ed altri soggetti).

Con riferimento ai contratti da stipulare ovvero da rinnovare, il rispetto delle disposizioni contenute nel Codice Etico e nel MOG 231 è riconosciuto quale prestazione accessoria del rapporto che il professionista instaura con la società, che pertanto si impegna ad adempiere; tale circostanza viene attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita dall'eventuale contratto scritto tra le parti nel corso della sua edizione ovvero dalla sottoscrizione di dichiarazione ad hoc (**modulo 1.1**).

Con riferimento ai contratti già stipulati, la società provvede, con l'accordo del professionista, all'integrazione dei medesimi mediante l'aggiunta della clausola relativa al rispetto delle previsioni del MOG 231, affinché venga eliminata ogni disparità di trattamento rispetto ai contratti nuovi o rinnovati; tale circostanza viene attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita dall'eventuale contratto scritto tra le parti nel corso della sua prima edizione successiva ovvero dalla sottoscrizione di dichiarazione ad hoc (**modulo 1.1**).

In ogni caso, il MOG 231 approvato – in caso di dissenso – è comunque comunicato al professionista come decisione unilaterale dell'azienda.

L'eventuale dissenso deve essere reso noto all'OdV, annotato nei libri sociali dei soci; esso impedisce alla società di stipulare con il medesimo professionista ulteriori contratti o di avvalersi ulteriormente della sua collaborazione. L'eventuale stipula di nuovi contratti od il conferimento di nuovi incarichi in violazione del divieto di cui sopra comporta condotta censurabile in capo all'Amministratore Unico e valutabile in ossequio al presente sistema sanzionatorio.



22.03.2018	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
Rev. 2018/00	Pag.6 di 7	PARTE GENERALE – SISTEMA DISCIPLINARE

Art. 13 – Efficacia del contratto

Il contratto con il professionista sarà efficace dal momento in cui egli avrà preso visione ed accettato il contenuto del Codice Etico e del MOG231, circostanza attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita dall'eventuale contratto scritto tra le parti nel corso della sua prima edizione successiva ovvero dalla sottoscrizione di dichiarazione ad hoc (**modulo 1.1**).

Art. 14 – Condotte sanzionabili e sanzioni

Qualunque violazione e/o inadempimento del Codice Etico e/o del MOG231 possono comportare la risoluzione del contratto ovvero la revoca del mandato per giusta causa.

È fatta salva l'azione di risarcimento del danno nei confronti del professionista.

1.6. SEZIONE VI – V LIVELLO: AMMINISTRATORE UNICO

Art. 15 – Fonti della responsabilità

La società garantisce il rispetto del Codice Etico e del MOG 231 da parte dell'Amministratore Unico.

In particolare, l'Amministratore Unico ha l'onere di predisporre, approvare e proporre all'assemblea dei soci il MOG 231 e (laddove previsto, vd. Art 20 – Statuto OdV) le sue revisioni.

Art. 16 – Efficacia della nomina

La nomina dell'Amministratore Unico sarà efficace dal momento in cui egli avrà preso visione ed accettato il contenuto del MOG 231, circostanza attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione (**modulo 1.1**) ovvero dalla sottoscrizione del verbale di nomina che indica espressamente la clausola di accettazione.

Art. 17 – Condotte sanzionabili in capo all'Amministratore Unico

Qualunque violazione e/o inadempimento del Codice Etico e/o del MOG 231 costituisce condotta sanzionabile in capo all'Amministratore Unico.

L'Amministratore Unico, in quanto tenuto all'applicazione di quanto prescritto nel Codice Etico e nel MOG 231 ed al controllo sull'applicazione da parte degli altri soggetti destinatari, risponde altresì per le violazioni e/o gli inadempimenti del Codice Etico e del MOG 231 commessi da persone a lui sottoposte, allorquando la violazione e/o gli inadempimenti non si sarebbero verificati se avesse esercitato i propri poteri gerarchici dispositivi.

Art. 18 – Procedimento

Qualora l'OdV, nell'espletamento dell'attività di vigilanza, ravvisi la sussistenza di violazioni e/o inadempimenti del Codice Etico e/o del MOG 231 poste in essere dall'Amministratore Unico, comunica quanto di competenza all'Assemblea dei Soci.

La comunicazione avviene mediante notifica del verbale dell'OdV contenente la censura. Il verbale deve altresì essere notificato al trasgressore.

L'assemblea dei soci, preso atto delle violazioni poste in essere dall'Amministratore Unico, può disporre la revoca dalla carica e/o esperire nei suoi confronti l'azione di responsabilità nei casi in cui la violazione del codice e/o del MOG 231 costituisca altresì la violazione della legge o dello statuto e con le modalità previste dal codice civile.



22.03.2018	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
Rev. 2018/00	Pag.7 di 7	PARTE GENERALE – SISTEMA DISCIPLINARE

1.7. SEZIONE VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 19 – Omissioni al presente sistema disciplinare

La violazione e/o l'inadempimento del presente sistema disciplinare, parte integrante del MOG 231, costituisce violazione grave del MOG 231 stesso perseguibile ai sensi del presente sistema disciplinare.

L'OdV verifica la corretta applicazione del presente sistema disciplinare.

Art. 20 – Commissione di fatti di reato

La commissione di un qualunque fatto di reato costituisce violazione del MOG231.

La valutazione circa la gravità della violazione e/o dell'inadempimento posti in essere è rimessa alla valutazione dell'organo a ciò preposto.

La sentenza di condanna passata in giudicato nei confronti di una persona funzionalmente collegata alla società per un reato dolosamente commesso rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01, comporta obbligatoriamente l'attivazione del sistema disciplinare e l'applicazione della sanzione più grave prevista.

La sentenza di condanna passata in giudicato nei confronti di una persona funzionalmente collegata alla società per un reato colposamente commesso rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01, comporta obbligatoriamente l'attivazione del sistema disciplinare; l'individuazione della sanzione è rimessa alla valutazione dell'autorità aziendale competente ad erogare le sanzioni disciplinari.

È rimessa alla valutazione dell'autorità aziendale competente ad erogare sanzioni disciplinari l'attivazione del sistema disciplinare a seguito della commissione di fatti di reato diversi da quelli di cui ai due commi precedenti da parte di persone funzionalmente collegate alla società.

Art. 21 – Pubblicità del presente sistema disciplinare

La società assicura la concreta pubblicità e conoscenza del presente sistema sanzionatorio a tutti i livelli di collaborazione professionale tramite:

- idonei corsi di formazione ed informazione a tutti i soggetti Destinatari;
- per i Destinatari dipendenti, affissione del sistema sanzionatorio nelle bacheche aziendali e consegna del medesimo in forma cartacea ovvero telematica (circostanza attestata contestualmente all'accettazione del sistema disciplinare, come da **modulo 1.1**);
- per i Destinatari non dipendenti, consegna di estratto del sistema sanzionatorio contenente le parti generali e le disposizioni specifiche per la categoria del Destinatario interessato (circostanza attestata contestualmente all'accettazione del sistema disciplinare, come da **modulo 1.1**).

L'OdV verifica l'effettiva pubblicità del sistema disciplinare.