



Morfù S.r.l.

SISTEMA DISCIPLINARE

ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e)

d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Firma approvazione: _____

Rev. 01/2023: _____ 24/11/2023 _____

INDICE

1. Premessa	3
2. I soggetti destinatari.....	3
3. Le condotte sanzionabili: categorie fondamentali.....	4
4. Le sanzioni.....	5
4.1. I criteri di commisurazione delle sanzioni	6
4.2. Il procedimento per l'accertamento delle sanzioni	7
5. L'obbligo di informazione	9
6. L'applicazione.....	9
7. Disposizioni finali	9

1. Premessa

Al fine di assicurare l'effettivo funzionamento del *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001*, la "Morfù s.r.l." (nel prosieguo anche "MORFÙ" oppure "Società") adotta il presente Sistema Disciplinare, che mira a sanzionare l'eventuale inadempimento delle disposizioni del Modello e del relativo Codice Etico da parte dei Destinatari.

Nei confronti del personale dipendente, il presente Sistema Disciplinare integra quello vigente, nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, degli artt. 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, dell'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), nonché delle norme sui licenziamenti individuali e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, trovano applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione collettiva e degli eventuali regolamenti aziendali. L'applicazione del Sistema Disciplinare prescinde dall'eventuale instaurazione e/o esito di eventuali procedimenti aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema medesimo.

Le previsioni contenute nel presente Sistema Disciplinare non precludono la facoltà di esercitare diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali.

2. I soggetti destinatari

Di seguito vengono indicati i soggetti passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare:

- il personale dipendente della Società, a qualunque livello operante, indipendentemente dal contratto di lavoro subordinato applicato, dalla qualifica e/o inquadramento aziendale riconosciuto (dirigente, quadro, impiegato, operaio, lavoratore a tempo determinato, ecc.);
- i soggetti in posizione "apicale", vale a dire coloro che, ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. a), del Decreto rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'ente (ad esempio, l'organo amministrativo);
- i collaboratori esterni e i *partner*, cioè quei soggetti tenuti al rispetto del modello organizzativo in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria e organizzativa della Società, in quanto - ad esempio - funzionalmente sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per MORFÙ. Si tratta, in particolare di:
 - o soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro non subordinato (consulenti, professionisti, collaboratori a progetto o a qualsiasi altro titolo, ecc.);

- fornitori, *outsourcer* e *partner*.

Tutti i destinatari devono essere adeguatamente informati circa l'esistenza e il contenuto del presente Sistema Disciplinare.

3. Le condotte sanzionabili: categorie fondamentali

Sono sanzionabili secondo il presente Sistema Disciplinare le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello organizzativo o del relativo Codice Etico adottati dalla MORFÙ, nonché la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Al riguardo, è doveroso sottolineare la valenza disciplinare di tali documenti: solo un adeguato e specifico sistema disciplinare e sanzionatorio può, in effetti, garantire il rispetto concreto delle disposizioni e delle procedure contenute nel modello. Per tale ragione è senz'altro opportuno ricordare, mediante una circolare interna o un comunicato formale, che i suddetti documenti sono vincolanti per tutti i destinatari del Sistema Disciplinare, prevedendone altresì l'esposizione "mediante affissione in luogo accessibile a tutti" così come previsto dall'art. 7, co. 1, della legge n. 300/1970.

Nel rispetto del principio costituzionale di *legalità*, nonché di quello di *tassatività* della sanzione, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili "classi" di violazioni.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali, secondo un ordine di gravità crescente:

- a) violazioni non connesse alle aree sensibili;
- b) violazioni connesse alle aree sensibili;
- c) violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- d) violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal d.lgs. 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla Società.

In particolare (a titolo non tassativo), costituiscono condotte sanzionabili:

- la mancata osservanza di procedure prescritte nel Modello e/o ivi richiamate;
- l'inosservanza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;
- l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
- l'omissione di controlli da parte dei soggetti responsabili;

- il mancato rispetto non giustificato degli obblighi formativi;
- l'omesso controllo sulla diffusione del Codice Etico da parte dei soggetti responsabili;
- il compimento di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
- l'adozione di comportamenti che espongono la MORFÙ all'applicazione delle sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001;
- Il mancato rispetto del Codice Etico;
- L'omissione di segnalazioni all'OdV di violazioni del Modello 231 di cui si abbia avuto conoscenza;
- Qualsiasi ritorsione da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica in materia di whistleblowing e che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal d.lgs. n. 24/2023;
- La mancata istituzione di canali di segnalazione interna;
- La mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- L'adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni non conforme alle prescrizioni di cui agli articoli 4 e 5 del d.lgs. n. 24/2023;
- L'omessa attività di verifica e analisi con riguardo alle segnalazioni ricevute;
- La messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- La violazione dell'obbligo di riservatezza in ordine all'identità del segnalante, delle persone coinvolte o, comunque, menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- segnalazioni infondate, effettuate con dolo o colpa grave.

Nei casi di cui all'articolo 16, comma 3, del d.lgs. n. 24/2023 (i.e. in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado, nei confronti del segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave), salvo quanto previsto dall'articolo 21, comma 1, lettera c) del d.lgs. n. 24/2023, la Società darà corso al procedimento disciplinare secondo quanto previsto dal presente Sistema Disciplinare, dal CCNL di riferimento e dalla legge.

Si evidenzia la rilevanza disciplinare delle violazioni in materia di whistleblowing in forza di quanto sancito dal D. LGS. 24/2023.

4. Le sanzioni

Le sanzioni irrogabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello possono essere, in ordine crescente di gravità:

- rimprovero verbale;

- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;
- licenziamento disciplinare senza preavviso;

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale deve essere effettuata preventivamente la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non sono trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante del sindacato cui eventualmente aderisce o conferisce mandato. Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata e alle procedure di contestazione delle stesse devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

4.1. I criteri di commisurazione delle sanzioni

L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni devono tenere conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tal proposito, la gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- tempi e modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- presenza e intensità dell'elemento soggettivo;
- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti e i portatori di interesse della stessa;
- prevedibilità delle conseguenze.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuamento) della sanzione, sono inoltre considerate le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

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

In ogni caso, l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica il diritto della MORFÙ 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.

In linea di massima la commisurazione della sanzione comminabile avviene prendendo a riferimento i criteri di seguito indicati:

- a) in caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello Organizzativo: richiamo scritto;
- b) in caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo (ad es., inosservanza delle procedure prescritte, omissione della comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni dovute, inosservanza dei provvedimenti adottati dall'OdV; omissione dei controlli, ecc.): multa nella misura massima;
- c) in caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un

comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello, laddove in tale comportamento sia ravvisabile una “irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della società o di terzi”: sospensione;

d) in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello Organizzativo tale da configurare un notevole inadempimento: licenziamento;

L'applicazione della misura disciplinare in esame verrà valutata sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni e nel rispetto del procedimento di irrogazione delle sanzioni.

4.2. Il procedimento per l'accertamento delle sanzioni

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni, come di seguito meglio specificato, è necessario mantenere la distinzione tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, infatti, il procedimento disciplinare non può che essere quello già contemplato dallo Statuto dei lavoratori e dal CCNL vigente.

A tal fine, anche per le violazioni delle regole del Modello è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza, sia nella procedura di accertamento delle infrazioni sia nella fase della successiva irrogazione delle sanzioni. Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

a. Procedimento nei confronti di dipendenti

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate nel Modello organizzativo 231 ad opera di lavoratori dipendenti della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle relative sanzioni disciplinari.

Le sanzioni irrogabili saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

Tali sanzioni saranno erogate in base al rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate alla loro gravità.

Agli effetti della disposizione normativa di cui all'art. 21 comma 2 d. lgs. 24/2023 le condotte di ostacolo e di tentativo di ostacolo alle segnalazioni degli illeciti di cui alla procedura aziendale n. 14 poste in essere dai dipendenti costituiscono illecito disciplinare. Parimenti costituisce illecito disciplinare la segnalazione fatta con dolo o colpa grave.

b. Procedimento nei confronti di dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle regole di comportamento che compongono il Modello Organizzativo, la MORFÙ valuta i fatti e i comportamenti e assume le opportune

iniziative nei confronti dei responsabili ai sensi delle disposizioni di legge e del Contratto Collettivo Nazionale applicabile, tenuto presente che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Agli effetti della disposizione normativa di cui all'art. 21 comma 2 d. lgs. 24/2023 le condotte di ostacolo e di tentativo di ostacolo alle segnalazioni degli illeciti di cui alla procedura aziendale n. 14 poste in essere dai dirigenti costituiscono illecito disciplinare. Parimenti costituisce illecito disciplinare la segnalazione fatta con dolo o colpa grave.

c. Procedimento nei confronti dell'organo amministrativo

In caso di realizzazione di gravi violazioni da parte dell'amministratore unico dei principi generali di comportamento del Codice Etico o dei principi specifici di comportamento previsti dal Modello organizzativo, l'ODV ne dà formale comunicazione all'Amministratore Unico ed ai soci per le opportune valutazioni.

Agli effetti della disposizione normativa di cui all'art. 21 comma 2 d. lgs. 24/2023 costituiscono illecito disciplinare le condotte di:

- ostacolo e di tentativo di ostacolo alle segnalazioni degli illeciti di cui alla procedura aziendale n. 12;
- mancata istituzione canale di segnalazione;
- mancata adozione procedura per effettuazione gestione segnalazione;
- adozione di procedure non conformi agli artt. 4 e 5 del medesimo decreto.

Si rammenta che gli amministratori sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall' inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dall' atto costitutivo per l'amministrazione della società e che gli stessi possono essere esposti all'azione di responsabilità promossa da ciascun socio il quale può chiedere in caso di gravi irregolarità nella gestione della società che sia adottato provvedimento cautelare di revoca dei medesimi.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, l'Assemblea dei soci applica ogni idoneo provvedimento consentito dalla Legge, tra i quali le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa e delle conseguenze che ne sono derivate per la Società:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure;
- sospensione temporanea della carica;
- convocazione dell'Assemblea al fine della revoca dalla carica e della valutazione delle iniziative civilistiche ulteriori da intraprendere (i provvedimenti da intraprendere culminano, in caso di massima gravità, con l'esercizio dell'azione di responsabilità e la conseguente destituzione dalla carica).

d. Procedimento nei confronti di collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati

alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente in violazione delle previsioni del Codice, ovvero in contrasto con le regole che compongono il Modello Organizzativo posto dalla Società a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal d.lgs. 231/2001 - come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti - può determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla società (ciò anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale).

In caso di realizzazione di violazioni del Codice Etico, del Modello organizzativo e/o dei relativi protocolli da parte dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico, provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto procedendo nei casi più gravi alla revoca dell'incarico del componente ODV.

Agli effetti della disposizione normativa di cui all'art. 21 comma 2 d. lgs. 24/2023 le condotte di ostacolo e di tentativo di ostacolo alle segnalazioni degli illeciti di cui alla procedura aziendale n. 12 e di mancato svolgimento dell'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute poste in essere da parte dell'ODV costituiscono illecito disciplinare.

5. L'obbligo di informazione

Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni del Modello, delle procedure organizzative aziendali, del Codice Etico e di ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del d.lgs. 231/2001 configura comportamento sanzionabile.

In particolare, nei confronti di consulenti, collaboratori, agenti, fornitori e soggetti terzi che intrattengono relazioni economiche con la Società, la stessa si impegna a portare a conoscenza dei medesimi il contenuto del Modello tramite inserimento nel proprio sito internet di un estratto del medesimo e previsione nei contratti stipulati con i terzi di una apposita clausola risolutiva con cui si comunica l'adozione del Modello e le conseguenze sanzionatorie derivanti dal mancato rispetto dello stesso.

6. L'applicazione

L'organo amministrativo della MORFÙ è responsabile dell'accettazione, applicazione e revisione del presente sistema disciplinare. Inoltre, nell'ambito del Modello Organizzativo, l'Organismo di Vigilanza ha compiti di controllo sulla sua corretta adozione ed effettiva attuazione, con specifiche funzioni di supervisione e indirizzo per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla funzionalità dello stesso.

7. Disposizioni finali

Il presente Sistema Disciplinare ha effetto immediato dalla data di approvazione del Modello di organizzazione e controllo predisposto ai sensi del d.lgs. 231/2001, di cui è parte integrante.