



NOG Srl - Codice disciplinare

Data: 29/05/2025

Luogo: Palermo (PA)

Rev.: 00

Codice Disciplinare di N.O.G. S.r.l.

Rev.	Descrizione	Data
1.0	Prima Emissione	



NOG Srl - Codice disciplinare

Data: 29/05/2025

Luogo: Palermo (PA)

Rev.: 00

INDICE

1. SCOPO, AUTONOMIA E PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	3
1.1 I Principi	3
2. DESTINATARI.....	4
3. LE CONDOTTE RILEVANTI.....	4
4. APPARATO SANZIONATORIO	5
4.1 Sanzioni disciplinari nei confronti dei Lavoratori Subordinati con la qualifica di operai, impiegati e quadri.....	5
4.2. Sanzioni disciplinari nei confronti dei Lavoratori Subordinati con la qualifica di Responsabili	7
4.3 Sanzioni nei confronti dell'Organo Amministrativo	8
4.4 Sanzioni nei confronti dei consulenti, collaboratori e soggetti terzi	7
5. SEGNALAZIONI.....	8
6. PROCEDURA DI ACCERTAMENTO	9
7. CONCLUSIONE DELL'ISTRUTTORIA	8
8. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI.....	10
9. VALIDITÀ.....	9



NOG Srl - Codice disciplinare

Data: 29/05/2025

Luogo: Palermo (PA)

Rev.: 00

1. SCOPO, AUTONOMIA E PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente Sistema Disciplinare è parte necessaria e integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “**MOGC**” ovvero “**Modello**”). Infatti, ai fini della valutazione dell’efficacia e dell’idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D. Lgs 231/2001 (di seguito anche “**Decreto**”), risulta necessario che lo stesso identifichi e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

È lo stesso art. 6 del Decreto che, nell’elencare gli elementi che si devono rinvenire all’interno dei Modelli predisposti dall’impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l’impresa ha l’onere di “*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello*”.

N.O.G. S.r.l. (di seguito anche “**Società**” ovvero “**N.O.G.**”) ha quindi istituito un sistema disciplinare specifico, volto a punire tutti quei comportamenti che integrino violazioni del Modello.

L’applicazione delle sanzioni prescinde dall’apertura e dall’esito del procedimento penale avviato dall’Autorità Giudiziaria, nel caso in cui la condotta da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

1.1 I Principi

I principi su cui si basa il presente Sistema Disciplinare sono:

- **Legalità:** l’art. 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. n. 231/2001 impone che il Modello debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure prescritte. Pertanto, è onere di N.O.G.:
 - a) predisporre un insieme di regole di condotta, procedure e policy attuative del Modello;
 - b) specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;
- **Complementarità:** il Sistema Disciplinare previsto dal MOGC è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società;
- **Pubblicità:** N.O.G. darà massima e adeguata conoscenza del presente documento, attraverso, innanzitutto, l’inserimento dello stesso all’interno della cartella condivisa e a pubblicazione, mediante affissione in un luogo accessibile a tutti (ai sensi dell’art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori”);
- **Contraddittorio:** la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Modello, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (così come previsto dall’art. 7, comma 2, St. lav.);
- **Gradualità:** le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell’infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive, aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell’intensità della lesione del bene aziendale tutelato;



NOG Srl - Codice disciplinare

Data: 29/05/2025

Luogo: Palermo (PA)

Rev.: 00

- **Tipicità:** la condotta contestata deve essere espressamente prevista dal MOGC e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;
- **Tempestività:** il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso (così come previsto dall'art. 7, comma 8, St. Lav.);
- **Presunzione di colpa:** la violazione di una regola di condotta, di un divieto o di una procedura previsti dal Modello, si presume di natura colposa e la gravità dello stesso sarà valutata, caso per caso, dall'Organismo di Vigilanza ai sensi dall'art. 6, comma 2, lett. e, D. Lgs 231/2001;
- **Efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione:** al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (art. 6, comma 2, lett. e), D. Lgs 231/2001).

2. DESTINATARI

Sono tenuti all'osservanza del Modello e del Codice Etico, e sono dunque destinatari del presente Sistema Disciplinare:

- i soggetti che nell'ambito di N.O.G. S.r.l. rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa (i c.d. **soggetti apicali**);
- i dipendenti (**quadri ed impiegati**), ossia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (i c.d. **sottoposti**);
- i collaboratori coordinati e continuativi, ivi compresi quelli a progetto e a programma;
- i consulenti esterni;
- i lavoratori autonomi di cui agli artt. 2222 e seguenti del Codice civile che collaborino con l'Organizzazione;
- i Partners commerciali e tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di qualsivoglia prestazione lavorativa ivi compresi le agenzie per il lavoro e gli appaltatori di servizi di cui agli artt. 4, 20 e 29 del decreto legislativo n. 276/2003.

3. LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello e/o del Codice tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia degli stessi quali strumenti di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto. Violazione che verranno prese in considerazione a prescindere dall'instaurazione o



NOG Srl - Codice disciplinare

Data: 29/05/2025

Luogo: Palermo (PA)

Rev.: 00

meno e dall'esito di un eventuale procedimento amministrativo e/o penale a carico dell'autore della violazione.

Nello specifico, costituisce illecito disciplinare:

- a) la violazione delle norme comportamentali contenute nel Codice Etico;
- b) la violazione delle prescrizioni previste dalle Policy aziendali;
- c) la violazione delle procedure e dei protocolli formalizzati;
- d) la violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure ed all'Organismo di Vigilanza, ovvero altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti nel Modello.

È sempre riconosciuto alla Società il diritto di chiedere il risarcimento del danno derivante dalla violazione del Modello medesimo.

4. APPARATO SANZIONATORIO

Affinché il Modello sia effettivamente operante è necessario adottare un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni. Data la gravità delle conseguenze per la nostra Organizzazione, in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore ed è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente. Le suddette violazioni saranno pertanto assoggettate alle sanzioni disciplinari a prescindere dall'eventuale giudizio penale.

Il Sistema Disciplinare richiama le norme del Codice civile e le norme pattizie di cui al contratto nazionale collettivo ma in nessun caso potrà considerarsi sostitutivo delle suddette norme.

4.1 Sanzioni disciplinari nei confronti dei Lavoratori Subordinati con la qualifica di operai, impiegati e quadri

Le violazioni commesse da operai, impiegati e quadri dipendenti della Società, nonché l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di misure previste dal D. Lgs 231/2001, potranno comportare l'adozione delle seguenti sanzioni disciplinari, nei limiti stabiliti dal contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro:

- a) il rimprovero verbale;
- b) il rimprovero scritto;
- c) la multa;
- d) la sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di n. 10 giorni;
- e) il licenziamento per giustificato motivo;
- f) il licenziamento per giusta causa (art 2119 c.c.);
- g) il licenziamento disciplinare senza preavviso.



NOG Srl - Codice disciplinare

Data: 29/05/2025

Luogo: Palermo (PA)

Rev.: 00

a) Rimprovero Verbale. Sanzione che potrà essere adottata in caso di mancanze che, in considerazione delle circostanze specifiche che le hanno determinate, non siano così gravi da rendere applicabile una diversa sanzione.

b) Rimprovero scritto. Sanzione prevista nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto. Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa. Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi n. 5 giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale. Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

c) Multa. L'applicazione della multa verrà irrogata nel rispetto del principio di proporzionalità, nonché, in generale, del Contratto Collettivo e delle norme di legge applicabili al rapporto di lavoro. Pertanto, si prevede:

- la multa in misura non eccedente l'importo di n. 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 193 del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (C.C.N.L.) qualora il dipendente:
 1. ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
 2. esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
 3. si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
 4. non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

d) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di n. 10 giorni. Si applica nei confronti del lavoratore che:

1. arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
2. si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
3. commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

e) Licenziamento per giustificato motivo. Si applica nei casi di:

1. violazione di una o più prescrizioni del Modello mediante una condotta tale da comportare una possibile applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs 231/2001 nei confronti della Società;
2. notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (ex art. 3, Legge 604/66).

f) Licenziamento per giusta causa (art 2119 c.c.). Si applica nelle ipotesi di:



NOG Srl - Codice disciplinare

Data: 29/05/2025

Luogo: Palermo (PA)

Rev.: 00

1. condotta in palese violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Organizzazione di misure previste dal D. Lgs 231/2001, dovendosi ravvisare in tale condotta una *“violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi”*;
2. condotta diretta alla commissione di un reato previsto dal D. Lgs 231/2001.

g) Licenziamento disciplinare senza preavviso. Si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

1. assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
2. recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
3. grave violazione degli obblighi di cui all'art. 220, comma 1 e 2 del C.C.N.L.;
4. infrazione delle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
5. l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio; l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
6. la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'applicazione delle sanzioni di cui alle lettere e), f) e g) avverrà nel rispetto del principio di proporzionalità, nonché, in generale, del Contratto Collettivo e delle norme di legge applicabili al rapporto di lavoro. In ossequio al principio del contraddittorio sarà inoltre sempre assicurato il coinvolgimento del soggetto interessato: una volta formulata – in maniera tempestiva e specifica - la contestazione dell'addebito, l'interessato avrà sempre la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

4.2. Sanzioni disciplinari nei confronti dei Lavoratori Subordinati con la qualifica di Responsabili

Le violazioni commesse dai Responsabili della Società, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di misure previste dal D. Lgs 231/2001, comporteranno l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) in caso di non grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello, il Responsabile incorrerà nel rimprovero scritto all'osservanza del Modello, il quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con l'Organizzazione;
- b) in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il Responsabile incorrerà nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- c) laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche



NOG Srl - Codice disciplinare

Data: 29/05/2025

Luogo: Palermo (PA)

Rev.: 00

provvisoria del rapporto di lavoro, il Responsabile incorrerà nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Il rapporto che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nell'Organizzazione è da considerarsi di natura fiduciaria. Pertanto, si ritiene che, in tali ultime ipotesi, l'unica sanzione applicabile sia la risoluzione del rapporto. L'irrogazione della suddetta sanzione è giustificabile ogni qualvolta un Responsabile ponga in essere una condotta in violazione alle regole che compongono il Modello tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente.

Le misure disciplinari esaminate nel presente paragrafo sono applicate sulla base dei principi di proporzionalità delle sanzioni e nel rispetto del procedimento di accertamento delle sanzioni.

4.3 Sanzioni nei confronti dell'Organo Amministrativo

La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni ed alle procedure previste o richiamate dal Modello da parte degli Amministratori obbliga l'Organismo di Vigilanza di informare tempestivamente l'assemblea dei soci. L'assemblea procederà agli accertamenti necessari e ad assumere i provvedimenti opportuni che possono includere la revoca dei poteri in via cautelare nonché la sostituzione.

4.4 Sanzioni nei confronti dei consulenti, collaboratori e soggetti terzi

La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni ed alle procedure previste o richiamate dal Modello da parte dei consulenti, collaboratori, tirocinanti e soggetti terzi che intrattengono rapporti con N.O.G. S.r.l., determina, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'OdV che, sentito il parere del Responsabile della Funzione che ha richiesto l'intervento del terzo e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto all'organo Amministrativo.

L'Organizzazione si riserva, altresì, la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla stessa danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal Decreto stesso) che d'immagine.

5. SEGNALAZIONI

N.O.G. oltre ad aver provveduto all'applicazione del protocollo per la gestione delle segnalazioni "Whistleblowing" (Capitolo 9 La Disciplina del Whistleblowing - Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001), richiede a tutti i destinatari di segnalare tempestivamente al proprio Responsabile qualsiasi condotta illecita rilevante ai sensi del Modello e del Codice Etico, contribuendo così attivamente all'emersione e alla prevenzione di rischi e/o situazioni pregiudizievoli per la Società stessa e, di riflesso, per l'interesse collettivo.



NOG Srl - Codice disciplinare

Data: 29/05/2025

Luogo: Palermo (PA)

Rev.: 00

Il compito di gestire le segnalazioni è affidato dalla Società ad un Comitato Interno per la gestione, c.d. Comitato Whistleblowing, che ha l'obbligo di garantire la riservatezza delle informazioni e l'anonimato del segnalante.

Ad ogni notizia di violazione del Modello viene dato impulso alla procedura di accertamento secondo le modalità definite nel paragrafo seguente. Nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello o del Codice Etico e di Comportamento, il CdA, provvede ad individuare ed irrogare la sanzione disciplinare applicabile.

6. PROCEDURA DI ACCERTAMENTO

Alla notizia di una violazione corrisponde l'avvio della procedura di accertamento della fondatezza della segnalazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, nel totale rispetto dei principi di riservatezza e imparzialità e con il coinvolgimento, qualora necessario, delle competenti funzioni aziendali al fine di effettuare ogni attività ritenuta opportuna.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di:

- garantire la riservatezza delle informazioni acquisite fino all'esito delle verifiche sulla segnalazione, pena la decadenza dal ruolo ricoperto;
- tutelare la riservatezza del segnalante e garantire che lo stesso non subisca ritorsioni a seguito della segnalazione;
- archiviare in apposito archivio protetto tutti i documenti inerenti alla violazione ed al suo esito;
- avviare tempestivamente un'istruttoria per accertare la sussistenza della violazione;
- raccogliere dichiarazioni e testimonianze;
- richiedere l'applicazione di sanzioni anche per chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;
- suggerire al Responsabile Risorse Umane l'applicazione del sistema sanzionatorio.

L'omissione o la falsificazione delle informazioni relative a presunte violazioni comportano violazioni sanzionabili.

7. CONCLUSIONE DELL'ISTRUTTORIA

L'istruttoria deve completarsi entro 60 giorni dalla ricezione della segnalazione.

Qualora la vicenda fosse particolarmente complessa ed i tempi non fossero sufficienti l'Organismo di Vigilanza può richiedere per iscritto al CdA di usufruire di ulteriori 60 giorni per completare l'istruttoria.

Nel caso di infondatezza della segnalazione si procederà all'archiviazione della stessa e all'avvio di un procedimento disciplinare per gli autori di segnalazioni meramente diffamatorie effettuate con dolo e colpa grave.

Una volta acquisita la segnalazione l'Organismo di Vigilanza procede a:



NOG Srl - Codice disciplinare

Data: 29/05/2025

Luogo: Palermo (PA)

Rev.: 00

- contestare, in forma scritta, la violazione all'interessato, indicando in modo preciso e circostanziato gli elementi su cui è basata;
- attendere 5 giorni per permettere all'interessato di presentare, anche verbalmente, le proprie giustificazioni, con facoltà di avvalersi di assistenza di un rappresentante dell'Associazione Sindacale cui aderisce o a cui conferisce mandato;
- valutare la difesa presentata (l'OdV ha 15 giorni lavorativi di tempo per valutare la difesa);
- decretare a maggioranza, sempre per iscritto e con adeguata motivazione, l'avvenuto accertamento della violazione;
- richiedere al CdA di comminare adeguata sanzione in conformità al Sistema Sanzionatorio in vigore ed alle prescrizioni di legge;
- qualora se ne ravvisi l'esigenza, proporre gli aggiornamenti della valutazione dei rischi 231 e del Modello Organizzativo.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, il CdA o eventualmente il Responsabile Risorse Umane comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

8. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

La gravità dell'infrazione sarà valutata dal Responsabile Risorse Umane, coadiuvato dal CdA, sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento soggettivo;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per l'Organizzazione e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della stessa Organizzazione;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

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

9. VALIDITÀ

Il presente Sistema Disciplinare entra in vigore dalla data di adozione del MOGC con delibera del Consiglio di Amministrazione ed ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione che possa emergere dalle attività di riesame annuale. Qualunque sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata dal CdA.