

	Sistema Sanzionatorio	ALL. 2
		Ed. 2 – 10/2025
		Pagina 1 di 6

MOVIMODA S.P.A.

Sede Legale in Parma (PR), Strada Della Repubblica n. 66

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Allegato 2

Sistema Sanzionatorio

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

sulla "Responsabilità Amministrativa delle Imprese"

Il presente "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (di seguito il "Modello") di Movimoda S.p.A. (di seguito la "Società" o "Movimoda") è stato redatto in attuazione dei dettami di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001 e ss. mm ed ii. (di seguito il "Decreto").

Esso è stato adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione e sarà efficacemente attuato attraverso la sua progressiva implementazione (ivi compresi gli adeguamenti che si renderanno necessari anche in conseguenza delle modifiche e novità legislative in merito) da parte del Consiglio di Amministrazione medesimo e dell'Organismo di Vigilanza.

Il "Modello" rappresenta il riferimento gestionale diretto atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal Decreto, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata dalla Società.

	Sistema Sanzionatorio	ALL. 2
		Ed. 2 – 10/2025
		Pagina 2 di 6

INDICE

PREMESSA.....	3
1. MISURE NEI CONFRONTI DI IMPIEGATI E DEGLI ADDETTI AI SERVIZI GENERALI ED AMMINISTRATIVI.....	4
2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	5
3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	6
4. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI E CONSULENTI ESTERNI	6
5. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DI RIFERIMENTO.....	6

	Sistema Sanzionatorio	ALL. 2
		Ed. 2 – 10/2025
		Pagina 3 di 6

PREMESSA

Il codice disciplinare dell'organizzazione, adottato in conformità alle vigenti previsioni di legge, è integrato sulla base della seguente previsione.

Costituisce illecito disciplinare del dipendente/collaboratore aziendale:

- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili
- 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
- le violazioni ingiustificate e reiterate delle altre prescrizioni del Modello 231.

La sanzione disciplinare, graduata in ragione della gravità della violazione, è applicata, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della vigente normativa di Legge.

I contratti di collaborazione stipulati dall'azienda con lavoratori parasubordinati, consulenti e assimilati devono contenere una clausola di risoluzione del rapporto per gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello 231 loro riferite ed espressamente indicate.

Le violazioni rilevanti delle pertinenti prescrizioni del Modello 231 commesse da persone che rivestono, o che di fatto esercitano, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione aziendale o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, sono segnalate dall'Organismo di Vigilanza o al Consiglio di Amministrazione per le determinazioni del caso, che a seconda della gravità della violazione possono consistere:

- nel richiamo formale in forma scritta, che censura la violazione delle prescrizioni del Modello 231
- nella sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso fra un mese e sei mesi, per violazioni particolarmente gravi, reiterate o molteplici
- nella proposta o decisione di revoca dalla carica, in caso di violazioni di eccezionale gravità.

In particolare, l'Articolo 6 del D. Lgs. 231/01 prevede espressamente l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, per la violazione delle prescrizioni contenute nel modello, è quindi una condizione essenziale, per assicurare l'effettività del modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del modello stesso possano determinare.

Il tipo e l'entità delle sanzioni si determinano, conformemente a quanto prevede il codice disciplinare vigente, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento

	Sistema Sanzionatorio	ALL. 2
		Ed. 2 – 10/2025
		Pagina 4 di 6

- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo
- alle mansioni ed all'inquadramento contrattuale del lavoratore
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della relativa competenza, alla Direzione Generale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'O.d.V..

1. MISURE NEI CONFRONTI DI IMPIEGATI E DEGLI ADDETTI AI SERVIZI GENERALI ED AMMINISTRATIVI

Il lavoratore che non rispetti le norme e le procedure di gestione, prevenzione e controllo dei reati lede il rapporto di fiducia instaurato con l'organizzazione in quanto viola, tra l'altro, l'Articolo 2104 del Codice Civile (Diligenza del prestatore di lavoro: il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'azienda dalla quale dipende. 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).

I comportamenti, tenuti dai lavoratori, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente modello sono definiti come illeciti disciplinari. Le sanzioni irrogabili, nei riguardi dei lavoratori, rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'Articolo 7 della legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) "Sanzioni disciplinari" e di eventuali normative speciali applicabili.

La legge 15 luglio 1966 n. 604, il D. Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 ed alcune pronunce della Corte di Cassazione dettano inoltre alcuni punti in merito all'accertamento delle infrazioni, ai procedimenti disciplinari e all'irrogazione delle sanzioni.

In relazione a quanto sopra, il modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, nei termini che vengono descritti nella seguente tabella:

Provvedimento Disciplinare	Mancanza Disciplinare
Rimprovero verbale o scritto	Vi incorre il lavoratore che commetta violazioni di lieve entità, quali, ad esempio: • l'inosservanza delle procedure prescritte • l'omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree individuate come a rischio • la mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'O.d.V. • l'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal Modello 231

	Sistema Sanzionatorio	ALL. 2
		Ed. 2 – 10/2025
		Pagina 5 di 6

Multa	Vi incorre il lavoratore recidivo, in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze: • al lavoratore, nei precedenti due anni, sono state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni, seppure di lieve entità • il lavoratore ha posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree considerate a rischio, reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati
Sospensione dal servizio e dalla retribuzione	Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello 231 o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, ovvero compiendo atti contrari all'interesse dell'azienda arrechi danno alla stessa, o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei propri beni
Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso	Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difforni da quanto stabilito nei protocolli del Modello 231, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D. Lgs. 231/01
Licenziamento senza preavviso	Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello 231 o della Legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione all'azienda delle misure previste dal D. Lgs. 231/01, con conseguente grave danno patrimoniale e di immagine per l'azienda stessa

2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione da parte di dirigenti delle procedure interne previste dal presente Modello 231 o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme

	Sistema Sanzionatorio	ALL. 2
		Ed. 2 – 10/2025
		Pagina 6 di 6

alle prescrizioni del Modello 231 stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del modello da parte di amministratori, l'O.d.V. informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e/o la Direzione Generale, che provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

4. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI E CONSULENTI ESTERNI

I soggetti legati da rapporti di collaborazione o di consulenza che pongano in essere, nell'esercizio della loro attività, comportamenti in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello 231 adottato dall'azienda, potranno essere sanzionati con l'interruzione del relativo rapporto, sulla base di apposite clausole risolutive espresse, inserite nei contratti stipulati con tali soggetti.

5. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DI RIFERIMENTO

Il Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro (CCNL) di riferimento della società è quello di "Logistica, trasporto merci e spedizione", in vigore dal 01 agosto 2013.

L'art. 32 (Diritti e doveri del lavoratore – Provvedimenti disciplinari – Licenziamenti) disciplina nel dettaglio i rapporti di diritto e doveri sia dei lavoratori che della società.

Il Sistema Sanzionatorio (All. 4) disciplina le misure sanzionatorie nei confronti dei trasgressori del D. Lgs. 231/01 e dei suoi dettami e procedure.

Il Sistema Sanzionatorio integra in sé il CCNL ed ogni sua misura disciplinare. Nel caso in cui il Sistema Sanzionatorio dovesse essere in contrasto con quanto esposto nel CCNL, quest'ultimo prevale.