



26.03.2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2025/00	Pag. 1 di 9	PARTE GENERALE- SISTEMA DISCIPLINARE

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

MEK-POL S.R.L.

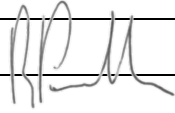
PARTE GENERALE

STORIA DELLE REVISIONI		
DATA	MOTIVO	FIRMATO DAL LEGALE RAPPRESENTANTE
27.12.2005	ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA	
1.10.2008	REVISIONE ANNUALE 2008/00	
30.04.2009	REVISIONE ANNUALE 2009/00	
5.10.2009	REVISIONE PARZIALE 2009/01	
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	
22.03.2019	REVISIONE ANNUALE 2019/00	
20.03.2020	REVISIONE ANNUALE 2020/00	
15.03.2021	REVISIONE ANNUALE 2021/00	
29.03.2022	REVISIONE ANNUALE 2022/00	

Tutti i documenti relativi al Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/01 costituiscono informazioni strettamente riservate e di proprietà di Mek-Pol S.r.l. da non utilizzare per scopi diversi da quelli per cui sono state definite.



26.03.2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2025/00	Pag. 2 di 9	PARTE GENERALE- SISTEMA DISCIPLINARE

30.03.2023	REVISIONE ANNUALE 2023/00	
27.10.2023	REVISIONE PARZIALE 2023/01	
22.03.2024	REVISIONE ANNUALE 2024/00	
26.03.2025	REVISIONE ANNUALE 2025/00	

Tutti i documenti relativi al Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/01 costituiscono informazioni strettamente riservate e di proprietà di Mek-Pol S.r.l. da non utilizzare per scopi diversi da quelli per cui sono state definite.



26.03.2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2025/00	Pag. 3 di 9	PARTE GENERALE- SISTEMA DISCIPLINARE

SOMMARIO PARTE GENERALE

SOMMARIO PARTE GENERALE	3
1. PREMESSA.....	4
2. DESTINATARI.....	5
3. IL FONDAMENTO NORMATIVO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE: IL D.LGS. 231/01	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. STRUTTURA E COMPOSIZIONE DEL PRESENTE MOG231	Errore. Il segnalibro non è definito.
4.1. APPROCCIO METODOLOGICO	Errore. Il segnalibro non è definito.
4.2. SISTEMA DI GOVERNANCE ORGANIZZATIVA	Errore. Il segnalibro non è definito.
4.3. SISTEMA DI POTERI E DELEGHE	Errore. Il segnalibro non è definito.
5. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE IN AMBITO DI D.LGS. 231/01 E MOG231.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
5.1. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DESTINATARI DEL MOG231.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
5.2. DIFFUSIONE DELLA DOCUMENTAZIONE IN AMBITO DI D.LGS. 231/2001 E MOG231	Errore. Il segnalibro non è definito.
6. STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	Errore. Il segnalibro non è definito.
6.1. FORMAZIONE E COMPOSIZIONE	Errore. Il segnalibro non è definito.
6.2. DOVERI E POTERI DELL'OdV	Errore. Il segnalibro non è definito.
6.3. ATTIVITA' DELL'ODV	Errore. Il segnalibro non è definito.
6.4. DISPOSIZIONI FINALI	Errore. Il segnalibro non è definito.
7. SISTEMA DISCIPLINARE.....	6
7.1. DISCIPLINA GENERALE	6
7.2. DIPENDENTI.....	6
7.3. DIRIGENTI	7
7.4. COLLABORATORI CON TIPOLOGIA CONTRATTUALE DIVERSA DA QUELLA PREVISTA PER IL LAVORO SUBORDINATO	8
7.5. PROFESSIONISTI (consulenti, certificatori, revisori contabili, agenti e altri soggetti)	8
7.6. AMMINISTRATORI	8
7.7. DISPOSIZIONI FINALI	9

APPENDICE

1.a CODICE ETICO

MODULI

1. MODULO CONSEGNA E ACCETTAZIONE DOCUMENTI
2. MODULO DI VERIFICA DI APPRENDIMENTO
3. FOGLIO DI PARTECIPAZIONE ALL'EVENTO FORMATIVO EX D.LGS. 231/01

Tutti i documenti relativi al Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/01 costituiscono informazioni strettamente riservate e di proprietà di Mek-Pol S.r.l. da non utilizzare per scopi diversi da quelli per cui sono state definite.



26.03.2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2025/00	Pag. 4 di 9	PARTE GENERALE- SISTEMA DISCIPLINARE

1. PREMESSA

Strutturatosi nel tempo per rispondere alle svariate esigenze del territorio nel quale opera, e ai mutamenti socio-economici che lo stesso ha fatto registrare nel corso degli anni, grazie all'ingresso nella compagine sociale di gruppi di rilevanza nazionale attivi nel panorama della sicurezza da oltre cinquant'anni, MEK-POL S.R.L. opera nelle province di Biella, Asti, Vercelli e Torino.

MEK-POL S.R.L. è in grado di garantire ad enti pubblici, istituti di credito, complessi industriali, esercizi commerciali, residenze private, ecc. una gamma di servizi che vanno dal piantonamento fisso ad obbiettivi sensibili, dalle ispezioni interne ed esterne alla custodia in genere, dai più sofisticati sistemi di allarme collegati alla sala operativa dell'istituto (attiva 24 ore su 24) ai dispositivi antirapina e alla videosorveglianza, e di recente ha inserito una nuova sezione di servizi fiduciari con personale in uniforme e disarmato per le aziende, centri commerciali, enti pubblici ed enti privati (portierato – reception – addetti ai centralini telefonici, ecc...)

Nell'ottica di costante miglioramento, MEK-POL S.R.L. ha ottenuto nel tempo le seguenti certificazioni:

- ISO 9001, emblematica del percorso di miglioramento degli standard produttivi e di soddisfazione del cliente;
- ISO 14001, attestante il raggiungimento ed il mantenimento di elevati livelli qualitativi e funzionali relativi al sistema di gestione ambientale;
- UNI ISO 45001, fondamentale per un maggior controllo degli adempimenti in materia di sicurezza, al fine di garantire i lavoratori e tutti i soggetti terzi in ottica di salute e sicurezza;
- UNI 10891, attestante il raggiungimento ed il mantenimento dei livelli di qualità del servizio nelle diverse tipologie di vigilanza privata;
- UNI PdR 125:2022, attestante l'adozione di politiche per la parità di genere e per l'empowerment femminile a livello aziendale.

La Società ha altresì ottenuto il punteggio di ★★+ (due stellette +) relativo al Rating di Legalità secondo quanto previsto dal Regolamento attuativo adottato dall'AGCM.

Tutti i protocolli previsti dal presente modello di organizzazione e gestione si aggiungono a quelle già adottate dalla società, in conformità alle norme UNI EN ISO 9001, UNI 10891, UNI ISO 45001, ISO 14001 e UNI PdR 125:2022.

Infine, MEK-POL s.r.l. si è dotata di un Codice Etico, il quale si pone l'obiettivo di illustrare le regole e i principi comportamentali cui la Società si ispira e pretende il rispetto e l'osservanza da parte di tutte le funzioni aziendali e di tutti coloro che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti con la Stessa.

Tutti i documenti relativi al Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/01 costituiscono informazioni strettamente riservate e di proprietà di Mek-Pol S.r.l. da non utilizzare per scopi diversi da quelli per cui sono state definite.



26.03.2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2025/00	Pag. 5 di 9	PARTE GENERALE- SISTEMA DISCIPLINARE

2. DESTINATARI

Sono Destinatari del presente Modello:

- a) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- b) le persone sottoposte alla direzione e vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a), tra cui dipendenti e i collaboratori con tipologia contrattuale diversa da quella prevista per il lavoro subordinato;
- c) gli organi di controllo, per le parti di loro competenza;
- d) i consulenti esterni, per le parti di loro competenza.

Sono inoltre tenuti al rispetto del presente Modello, per le parti di competenza, fornitori, partners, stakeholders etc., i quali devono essere contrattualmente sottoposti all'obbligo di rispetto del Codice Etico e del presente Modello.



26.03.2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2025/00	Pag. 6 di 9	PARTE GENERALE- SISTEMA DISCIPLINARE

7. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 DISCIPLINA GENERALE

Art. 1 – Scopo e principi

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/2001 *“l'efficace attuazione del MOG231 richiede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MOG231”*.

A tal fine la società si dota del presente 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
- amministratori.

I soggetti destinatari accettano espressamente quanto contenuto nel presente sistema disciplinare a mezzo della sottoscrizione dell'apposito **modulo 1.1**.¹

Art. 3 – Condotte sanzionabili

In generale, ai sensi del presente sistema disciplinare, sono sanzionabili le violazioni del MOG231; a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la violazione delle disposizioni concernenti la formazione e l'informazione dei Destinatari del MOG231 o la diffusione del MOG231;
- la violazione dei protocolli di prevenzione dei fatti di reato di cui alla parte speciale del presente MOG231;
- la violazione degli obblighi di segnalazione previsti dalla Procedura Segnalazioni *Whistleblowing* e dal Protocollo 1 – gestione dei rapporti con l'OdV del presente MOG 231;
- la violazione degli obblighi di comunicazione e informazione verso l'OdV;
- la violazione della Procedura Segnalazioni *Whistleblowing*;
- l'omessa applicazione del presente sistema disciplinare.

7.2 DIPENDENTI

Art. 4 – Fonti della responsabilità

¹ Ovvero mediante altra modulistica comunque idonea.

Tutti i documenti relativi al Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/01 costituiscono informazioni strettamente riservate e di proprietà di Mek-Pol S.r.l. da non utilizzare per scopi diversi da quelli per cui sono state definite.



26.03.2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2025/00	Pag. 7 di 9	PARTE GENERALE- SISTEMA DISCIPLINARE

La società sanziona le violazioni del MOG231 commesse dal Dipendente, secondo quanto stabilito dagli articoli 2104 e 2106 c.c., dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Istituti e Imprese di Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari, nonché secondo quanto previsto dall'articolo 7 della Legge 300/1970 "Statuto dei Lavoratori".

Art. 5 – Condotte sanzionabili

Qualunque violazione del MOG231 è riconducibile nell'ambito dei comportamenti considerati sanzionabili dagli articoli 2104 e 2106 c.c. e di quelli previsti dal CCNL per Dipendenti da Istituti e Imprese di Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari.

La valutazione della gravità della violazione e conseguente sanzione sono rimesse all'autorità aziendale competente.

Art. 6 – Sanzioni

Dato il principio di tipicità caratterizzante l'intera materia disciplinare, si applicano le sanzioni previste 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) e nel rispetto dei principi di proporzionalità e congruenza.

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. 18 del presente sistema disciplinare.

7.3 DIRIGENTI

Art. 7 – Fonti della responsabilità

La Società sanziona le violazioni del MOG231 commesse dai Dirigenti, secondo quanto stabilito dagli articoli 2104 e 2106 c.c. e dal CCNL di riferimento.

Art. 8 – Condotte sanzionabili

Qualunque violazione del MOG231 è riconducibile nell'ambito dei comportamenti considerati sanzionabili dagli articoli 2104 e 2106 c.c. e di quelli previsti dal CCNL di riferimento.

La valutazione della gravità della violazione e conseguente sanzione sono rimesse all'autorità aziendale competente.

Art. 9 – Sanzioni

Per la violazione del MOG231 da parte dei dirigenti, nel rispetto del CCNL di riferimento e dei principi 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. 18 del presente sistema disciplinare.

Tutti i documenti relativi al Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/01 costituiscono informazioni strettamente riservate e di proprietà di Mek-Pol S.r.l. da non utilizzare per scopi diversi da quelli per cui sono state definite.



26.03.2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2025/00	Pag. 8 di 9	PARTE GENERALE- SISTEMA DISCIPLINARE

7.4 COLLABORATORI CON TIPOLOGIA CONTRATTUALE DIVERSA DA QUELLA PREVISTA PER IL LAVORO SUBORDINATO

Art. 10 – Fonti della responsabilità

La società pretende il rispetto del MOG231 da parte dei collaboratori con tipologia contrattuale diversa da quella prevista per il lavoro subordinato.

Il rispetto delle disposizioni contenute nel MOG231 è riconosciuto quale prestazione accessoria del rapporto che il collaboratore instaura con la società, che pertanto si impegna ad adempiere.

La circostanza deve essere attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita nel contratto ovvero dalla sottoscrizione di dichiarazione ad hoc (**modulo 1.1**).

Art. 11 – Condotte sanzionabili e sanzioni

Qualunque violazione del MOG231 può comportare la risoluzione del contratto e l'applicazione di eventuale penale contrattualmente prevista, salva comunque la risarcibilità di maggior danno.

La valutazione circa la gravità della violazione e conseguente sanzione è rimessa all'autorità aziendale competente.

7.5 PROFESSIONISTI (consulenti, certificatori, revisori contabili, agenti e altri soggetti)

Art. 12 – Fonti della responsabilità

La società pretende il rispetto del MOG231 da parte dei professionisti (consulenti, certificatori, revisori contabili, agenti ed altri soggetti).

Il rispetto delle disposizioni contenute nel MOG231 è riconosciuto quale prestazione accessoria del rapporto che il professionista instaura con la società, che pertanto si impegna ad adempiere. La circostanza deve essere attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita nel contratto scritto ovvero dalla sottoscrizione di dichiarazione ad hoc (**modulo 1.1**).

Art. 13 – Condotte sanzionabili e sanzioni

Qualunque violazione del MOG231 può comportare la risoluzione del contratto o la revoca del mandato per giusta causa e l'applicazione di eventuale penale contrattualmente prevista, salva comunque la risarcibilità di maggior danno.

La valutazione circa la gravità della violazione e conseguente sanzione è rimessa all'autorità aziendale competente.

7.6 AMMINISTRATORI

Art. 14 – Fonti della responsabilità

La società pretende il rispetto del MOG231 da parte degli Amministratori.

La circostanza deve essere attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita nel verbale di nomina ovvero dalla sottoscrizione di dichiarazione ad hoc (**modulo 1.1**).

Art. 15 – Condotte sanzionabili in capo agli Amministratori

Qualunque violazione del MOG231 costituisce condotta sanzionabile in capo agli Amministratori.

Tutti i documenti relativi al Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/01 costituiscono informazioni strettamente riservate e di proprietà di Mek-Pol S.r.l. da non utilizzare per scopi diversi da quelli per cui sono state definite.



26.03.2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2025/00	Pag. 9 di 9	PARTE GENERALE- SISTEMA DISCIPLINARE

Gli Amministratori, in quanto tenuti all'applicazione di quanto prescritto nel MOG231 ed al controllo sull'applicazione del MOG231 da parte degli altri soggetti destinatari, rispondono altresì per le violazioni del MOG231 commessi da persone a loro sottoposte, allorquando le violazioni non si sarebbero verificate se essi avessero esercitato diligentemente i propri poteri gerarchici dispositivi e/o di controllo.

Art. 16 – Procedimento e sanzioni

Qualunque violazione del MOG231 commessa dagli Amministratori deve essere portata a conoscenza dell'Assemblea dei Soci e del Consiglio di Amministrazione stesso; l'Assemblea dei Soci, sulla base della gravità e reiterazione della violazione, assume le determinazioni del caso (consistenti, se ritenuto, nella revoca per giusta causa e nell'esercizio dell'azione di responsabilità).

7.7 DISPOSIZIONI FINALI

Art. 17 – Omissioni al presente sistema disciplinare

La violazione del presente sistema disciplinare, parte integrante del MOG231 costituisce violazione grave del MOG231 stesso perseguibile ai sensi del presente sistema disciplinare.

Art. 18 – Commissione di fatti di reato presupposto ex D.Lgs. 231/01

La commissione di reati presupposto ex D.Lgs. 231/01 costituisce violazione del MOG231 cui consegue l'applicazione della sanzione massima, se trattasi di reato doloso.

Art. 19 – Pubblicità del presente sistema disciplinare

La società assicura la concreta pubblicità e conoscenza del presente sistema disciplinare a tutti i Destinatari in applicazione di quanto previsto nella presente Parte Generale in materia di diffusione, formazione ed informazione.