



SISTEMA DI GESTIONE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO - SGSSL UNI ISO 45001:2018

N° emissione 1 del 08/11/2016

Documento

MOD SD - Sistema disciplinare

N° Revisione	Responsabile archiviazione	Data
1	Sig. FINOCCHI ADELFO	28/03/2017
2	Sig. GAISLER ANAMARIA	15/11/2018
3	Sig. GAISLER ANAMARIA	19/05/2022

COPIA NON CONTROLLATA

Distribuito a tutti gli utenti

	SGSSL UNI ISO 45001:2018	MOD SD Rev. 3 del 19/05/2022
	Sistema disciplinare	Pagina 1 di 6

Principi del sistema disciplinare

La previsione di un sistema disciplinare per la violazione delle norme, dei principi e delle regole previste dal sistema di gestione della sicurezza, nonché per la violazione dei principi contenuti del Codice Etico rappresenta un elemento qualificante per la conformità del sistema previsto all'art. 30 del D.Lgs. 81/08.

Il D.Lgs. 231/01 ha introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità amministrativa degli enti forniti di responsabilità giuridica, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica, esclusi lo Stato, gli enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale, per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, dai soggetti "apicali" e "in posizione subordinata".

Nell'ipotesi di commissione, da parte dei soggetti sopra indicati, di uno dei reati elencati nel D.Lgs. 231/01, gli Enti sono passibili delle sanzioni ivi indicate, fatto salvo il caso in cui dimostrino:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di Organizzazione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver adottato un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello;
- di aver nominato un Organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed al suo aggiornamento;
- che l'Organismo ha effettivamente monitorato sul rispetto del Modello e che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure ivi previste.

In particolare, il presente sistema si propone di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della società, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione di alcune disposizioni normative, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale e amministrativo;
- rendere tali soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni pecuniarie ed interdittive nei confronti dell'azienda;
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi dell'Organizzazione, anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio;
- consentire, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

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.

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

- **Legalità:** l'art. 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. n. 231/01 impone che il modello organizzativo e gestionale debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso. E', quindi, onere dell'Organizzazione:
 - predisporre preventivamente un insieme di regole di condotta e procedure attuative del modello;
 - specificare le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;
- **Complementarietà:** il sistema disciplinare previsto dal Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo è complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza all'Organizzazione;
- **Pubblicità:** l'Organizzazione garantisce massima e adeguata conoscenza del presente documento, attraverso, innanzitutto, la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori (art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori), oltre che con la consegna, a mani e via e-mail, ai singoli lavoratori e la disponibilità nell'Intranet aziendale;
- **Contraddittorio:** la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Modello di Organizzazione, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (art. 7, comma 2, St. lav.);
- **Gradualità:** le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità

	SGSSL UNI ISO 45001:2018	MOD SD Rev. 3 del 19/05/2022
	Sistema disciplinare	Pagina 2 di 6

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;

- **Tipicità:** la condotta contestata deve essere espressamente prevista dal Decreto come reato 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 (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, dalla DIR che assume il compito di vigilanza e controlli (art. 6, comma 2, lett. e, D.Lgs. 231/01);
- **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. 231/01).

1 - Soggetti destinatari

Sono soggetti all'applicazione del presente Sistema disciplinare, la Direzione, i dirigenti, i dipendenti (quadri ed impiegati), i consulenti, i collaboratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la nostra Organizzazione.

L'accertamento delle infrazioni spetta alla DIR che dovrà segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le violazioni accertate. I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono attribuiti alla competenza del vertice aziendale.

Tutti i destinatari sono informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito del vertice aziendale provvedere alla comunicazione dello stesso.

2 - Condotte rilevanti

Ai fini del presente Sistema Disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del D.Lgs.231/01.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, per quanto concerne le attività dell'Organizzazione, assumono rilevanza le seguenti condotte:

1. mancato rispetto del modello di organizzazione, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 2 e 3;
2. mancato rispetto del modello di organizzazione, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen. all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 3;
3. mancato rispetto del modello di organizzazione, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 2, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

I reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravissime con violazione delle norme antinfortunistiche, inseriti nell'ambito 231 con la L. 123/2007 e meglio precisate dal Testo Unico sulla Sicurezza D. Lgs. 81/08, costituiscono la principale area di rischio. I soggetti direttamente coinvolti dalla problematica sono il datore di lavoro ed il responsabile per la sicurezza, che hanno reso maggiormente

	SGSSL UNI ISO 45001:2018	MOD SD Rev. 3 del 19/05/2022
	Sistema disciplinare	Pagina 3 di 6

efficaci le attività di monitoraggio del rispetto delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza.

Sussiste l'obbligo, per chiunque, di segnalazione nel più breve tempo possibile della presenza di violazioni, di anomalie o atipicità nello svolgimento nelle normali attività, con particolare riguardo a quelle che configurano comportamenti difformi dal Codice Etico o dalle disposizioni generali definite dalle procedure del sistema di gestione, nonché di ogni altro reato e/o violazione di altre normative, disposizioni, regole applicabili, anche se sopravvenute.

La segnalazione seguirà la via gerarchica, avendo il superiore diretto come riferimento, tranne che lo stesso sia soggetto attivo nella violazione. In tal caso, si salterà un livello gerarchico. Il ricevente la segnalazione, ne valuterà la fondatezza, provvederà ad informare la Direzione.

È, tuttavia, facoltà di dipendenti e collaboratori, qualora sorgano motivi di conflitto o qualora il Dirigente di riferimento non si attivi tempestivamente, richiedere chiarimenti interpretativi, o effettuare segnalazioni di violazione, direttamente al RLS.

Per le altre parti interessate, il riferimento per chiarimenti e segnalazioni è il RSPP.

I recapiti per i contatti (indirizzi, e-mail e numeri telefonici) sono resi noti o aggiornati attraverso la rete intranet e il sito web e con appositi comunicati aziendali.

Il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione delle violazioni costituisce grave inadempimento del Sistema Disciplinare.

3 - Sanzioni

Le suddette violazioni saranno, pertanto, assoggettate alle sanzioni disciplinari più avanti descritte, a prescindere dall'eventuale giudizio penale.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Il sistema disciplinare non sostituisce le sanzioni previste dai rispettivi contratti collettivi nazionali ma intende stigmatizzare e sanzionare solo le violazioni alle procedure operative aziendali ed i comportamenti infedeli verso la società poste in essere da dipendenti o da soggetti che ricoprono posizioni apicali.

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza di tutti i dipendenti che ricoprono la qualifica di quadro ed impiegato, ad esempio mediante affissione di una copia in bacheca o mediante diversi e specifici strumenti di comunicazione aziendale (e.g. intranet, posta elettronica, comunicazioni di servizio). Tutti coloro che desiderino ricevere una copia cartacea del presente documento possono richiederla al Datore di Lavoro.

Ai dipendenti che violano il SGSSL, sono irrogabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nelle fonti che a livello collettivo disciplinano giuridicamente il rapporto di lavoro, nel rispetto del principio della gradualità della sanzione e della proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

Per quanto concerne i soggetti non inquadrati nell'organico della società come lavoratori dipendenti, le violazioni da questi poste in essere potranno comportare la risoluzione del contratto per inadempimento.

3.1 - Sanzioni nei confronti dei dipendenti (o equiparati)

Le sanzioni irrogabili al personale inquadrato nelle categorie di quadro e di impiegato coincidono con quelle previste dall'art. 7 della legge 300/1970 e sono di seguito indicate.

Il licenziamento disciplinare può essere impugnato secondo le procedure previste dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604 "Norme sui licenziamenti individuali".

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del presente Sistema Disciplinare sono, in ordine crescente di gravità:

- **conservative** del rapporto di lavoro:
 - **rimprovero inflitto verbalmente** - tale sanzione è applicabile nei casi di:
 - * violazione delle procedure interne, "per inosservanza delle disposizioni di servizio", ovvero "per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza";
 - * condotta consistente in "tolleranza di irregolarità di servizi", ovvero in "inosservanza di

	SGSSL UNI ISO 45001:2018	MOD SD Rev. 3 del 19/05/2022
	Sistema disciplinare	Pagina 4 di 6

doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Organizzazione”;

- **rimprovero inflitto per iscritto** - tale sanzione è applicabile nei casi di:
 - * mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Sistema o adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni);
 - * ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

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 dovrà essere emanato entro cinque 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.

- **Sospensione dal servizio e dal trattamento economico** per un periodo non superiore a 10 giorni - si applica nei casi di:
 - * inosservanza delle procedure interne previste dal Sistema o negligenze rispetto alle prescrizioni del Sistema stesso;
 - * omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

- **risolutive** del rapporto di lavoro:

- **licenziamento per giustificato motivo** - tale sanzione è applicabile nei casi di:
 - * violazione di una o più prescrizioni del Sistema mediante una condotta tale da comportare una possibile applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 nei confronti della società;
 - * 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;
- **licenziamento per giusta causa**, ai sensi dell'art. 2119 codice civile - si applica nelle ipotesi di:
 - * condotta in palese violazione delle prescrizioni del Sistema, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società 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”;
 - * condotta diretta alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001.

3.2 - Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure interne previste dal Sistema o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Sistema stesso, nei confronti dei responsabili saranno applicabili le seguenti sanzioni:

- in caso di non grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste dal Sistema, il dirigente incorre nel rimprovero scritto, che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con l'Azienda;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Sistema tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Sistema sia di gravità tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Il rapporto che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nella Società 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 Dirigente della Società ponga in essere una condotta in violazione alle regole tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia

	SGSSL UNI ISO 45001:2018	MOD SD Rev. 3 del 19/05/2022
	Sistema disciplinare	Pagina 5 di 6

esistente.

3.3 - Sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei componenti del Collegio Sindacale

In caso di violazione del Sistema da parte di un amministratore, la DIR informerà, senza indugio e per iscritto, l'intero Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto.

3.4 - Sanzioni nei confronti di consulenti, collaboratori, tirocinanti e soggetti terzi

La violazione da parte dei Terzi (Consulenti o Partners esterni, non legati da vincolo di subordinazione con l'Impresa, ma sottoposti per il singolo incarico a controllo e vigilanza da parte dell'Impresa) delle regole di cui al presente Sistema costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali che può comportare, nei casi più gravi, alla risoluzione del contratto.

A tal proposito, nei singoli contratti stipulati di volta in volta con i Terzi dovranno essere istituite clausole per disciplinare le conseguenze derivanti dalla violazione delle misure previste dal Sistema di gestione e del Codice Etico.

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

3.5 - Provvedimenti nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione

Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione sono solidalmente responsabili nei confronti dell'Organizzazione dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico. La responsabilità per gli atti e per le omissioni dei componenti non si estende a colui che, essendo immune da colpa, abbia fatto iscrivere a verbale il proprio dissenso. Il caso accertato di comportamento negligente e/o imperizia da parte dei componenti del Consiglio di amministrazione che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Sistema potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

4 - Criteri di commisurazione delle sanzioni

La gravità dell'infrazione sarà valutata dalla DIR, coadiuvato dal RSGSSL, sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- 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.

5 - Validità ed aggiornamento

Il presente Sistema Disciplinare entra in vigore dalla data di adozione del Sistema di gestione ed ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione che possa emergere dalle attività di riesame annuale.

La necessità di revisione ed aggiornamento viene segnalata in forma scritta dalla DIR al Consiglio di Amministrazione, che avvierà e la procedura di revisione ed aggiornamento.