

SGSL C.I.L.S.E.A. SOC. COOP.

SGSL - ISO 45001:2018- Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sui Luoghi di lavoro

come previsto da linee guida UNI INAIL e ISO 45001:2018

1° Approvazione 27/10/2020

Documento

SD - Sistema disciplinare

N° Revisione	Elaborazione		Approvazione	
	Responsabile	Data	Responsabile	Data
1	RE Responsabile elaborazione	13/10/2020	DdL Datore di Lavoro	27/10/2020
2	RE Responsabile elaborazione	13/03/2024	DdL Datore di Lavoro	13/03/2024

COPIA CONTROLLATA

Distribuito a tutti gli utenti

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 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 Modello 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 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 SGRA 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, dall'OdV (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 - Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni alle disposizioni contenute nel Modello prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria.

L'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello adottato dalla Società deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "Destinatari" di seguito definiti.

La violazione delle norme degli stessi lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali. Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere da un dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo.

Per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel Modello della Società, oltre le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

Il presente sistema sanzionatorio, adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) d.lgs. n. 231/2001 deve ritenersi complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dallo stesso C.C.N.L. vigente ed applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di violazioni del Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Il sistema sanzionatorio e le sue applicazioni vengono costantemente monitorati dall'Organismo di Vigilanza.

	SGSL - ISO 45001:2018- Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sui Luoghi di lavoro	SD Rev. 3 del 13/03/2024
	Sistema disciplinare	Pagina 3 di 5

Nessun procedimento disciplinare potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata, per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

2 - Sanzioni e misure disciplinari

2.1 - Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Il Codice di Condotta e Etica Aziendale e il Modello costituiscono un complesso di norme alle quali il personale dipendente di una società deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 2104 e 2106 c.c. e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto, tutti i comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle previsioni del Codice di Condotta e Etica Aziendale, del Modello e delle sue procedure di attuazione, costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, infrazioni, comportanti la possibilità dell'instaurazione di un procedimento disciplinare e la conseguente applicazione delle relative sanzioni.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro sono, nel caso di specie, applicabili - nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) - i provvedimenti previsti agli artt. 50, 51 e 52 del CCNL per i dipendenti delle industrie chimiche. Le infrazioni disciplinari possono essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- 1) richiamo verbale;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) multa;
- 4) sospensione;
- 5) licenziamento.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi otto giorni da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro gli otto giorni successivi tali giustificazioni si riterranno accolte.

Nel caso che l'infrazione contestata sia di gravità tale da comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla presentazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, che dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

2.2 - Sanzioni nei confronti degli Amministratori

Nel caso di violazioni delle disposizioni contenute nel Modello da parte di uno o più Amministratori, sarà data informazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale affinché siano presi gli opportuni provvedimenti in conformità alla normativa ovvero alle prescrizioni adottate dalla Società. Si ricorda che a norma dell'art. 2392 c.c. gli amministratori sono responsabili verso la società per non aver adempiuto ai doveri imposti dalla legge con la dovuta diligenza. Pertanto in relazione al danno cagionato da specifici eventi pregiudizievoli strettamente riconducibili al mancato esercizio della dovuta diligenza, potrà correlarsi l'esercizio di un'azione di responsabilità sociale ex art. 2393 c.c. e seguenti a giudizio dell'Assemblea.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

2.3 - Sanzioni nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure ritenute più idonee.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

2.4 - Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società

Per quanto concerne i collaboratori o i soggetti esterni che operano su mandato della Società, preliminarmente vengono determinate le misure sanzionatorie e le modalità di applicazione per le violazioni del Codice di Condotta e Etica Aziendale, del Modello e delle relative procedure attuative.

Tali misure potranno prevedere, per le violazioni di maggiore gravità, e comunque quando le stesse siano tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del soggetto responsabile della violazioni, la risoluzione del rapporto. Qualora si verifichi una violazione da parte di questi soggetti, il responsabile del contratto informa, con relazione scritta, il legale rappresentante.

2.5 - Sanzioni nei confronti dei Soci

La violazione delle previsioni del Modello e del Codice etico è da considerarsi atto contrario agli interessi sociali, pertanto, in base alla relativa gravità può costituire causa di esclusione dalla Cooperativa.

Le sanzioni sono graduate tenuto conto della gravità della violazione e secondo quanto previsto dallo statuto e dal regolamento interno e consistono in particolare in:

a) Richiamo verbale, da effettuarsi in una delle seguenti forme:

1° in sede di consiglio di Amministrazione;

2° con colloquio fra il socio richiamato e persone delegate al richiamo per conto del Consiglio di Amministrazione;

3° tramite la commissione sindacale interna.

b) Richiamo scritto.

c) Sanzione pecuniaria che, a seconda dell'infrazione commessa e della recidività del socio, va da un minimo di Euro 250,00 (duecentocinquanta,00) ad un massimo di Euro 1.000,00 (mille,00).

d) Sospensione temporanea del socio da un minimo di 1 (uno) giorno ad un massimo di 20 (venti) giorni.

e) Espulsione definitiva dalla Cooperativa.

Per le modalità di contestazione e difesa del Socio avverso le suddette sanzioni si applicano le previsioni di cui al regolamento interno.

La condanna irrevocabile del socio quale legale rappresentante ovvero persona fisica autore o compartecipe del reato, per uno degli illeciti presupposto previsti dal D.lgs. 231/01 integra causa di esclusione dalla Cooperativa ai sensi dell'art. 11 dello Statuto. In caso di pendenza di procedimenti per reati presupposto 231 ovvero per contestazioni tra quelle ricomprese nell'art. 80 D.lgs. 50/16, il socio è tenuto ad informarne la cooperativa all'atto dell'eventuale assegnazione di lavori o attività ovvero al momento della qualifica per la presentazione di offerte in procedure ad evidenza pubblica.

In caso di contestazioni per reati di cui al capo I, Titolo I, libro II del Codice penale (delitti contro la personalità dello Stato), nonché per quelli di cui al Titolo V, libro II del Codice penale (delitti contro l'ordine pubblico) il socio è tenuto ad informare la Cooperativa quando venga a conoscenza della suddetta contestazione.

2.6 - Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul loro rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla loro eliminazione, il Consiglio di Amministrazione assumerà, di concerto con il Collegio Sindacale gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

3 - Validità ed aggiornamento

	SGSL - ISO 45001:2018- Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sui Luoghi di lavoro	SD Rev. 3 del 13/03/2024
	Sistema disciplinare	Pagina 5 di 5

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 dal RSG al Datore di lavoro o suo delegato, che avvierà e la procedura di revisione ed aggiornamento.

Qualunque variazione e/o integrazione dovrà essere approvata dal Datore di lavoro o suo delegato.