

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E
GESTIONE
DI CSM TUBE spa
AI SENSI DELL'ART. 30 D. LGS.
09/04/2008, N. 81**

VERSIONE	APPROVAZIONE DEL CDA	MOTIVO DELL'AGGIORNAMENTO/MODIFICA
0	23.05.2018	Prima emissione
1	31.03.2021	Aggiornamento
2	06.12.2023	Aggiornamento Whistleblowing
3	20.01.2025	Integrazione Codice Condotta Fornitori



Sommario

0. Premessa	3
1. Attività della società	3
2. Fattispecie criminose	3
3. Destinatari del Modello	5
4. Principi Generali di Comportamento	6
4.1 Premessa	6
4.2 Principi Generali di Comportamento: indicazioni	7
5. Principi operativi	8
5.1 Organigramma di sicurezza ed articolazione delle funzioni	9
5.2 Valutazione dei rischi ed individuazione delle misure di sicurezza	9
5.3 Attività di gestione delle emergenze e primo soccorso	9
5.4 Attività di coordinamento e controllo in caso di affidamento dei lavori a terzi	9
5.5 Riunione periodiche di sicurezza	9
5.6 Attività di sorveglianza sanitaria	9
5.7 Attività di formazione ed informazione	9
5.8 Rapporti con la Pubblica Amministrazione	9
5.9 Interventi di manutenzione e gestione delle non conformità	9
5.10 Dispositivi di protezione individuale	9
6. Verifiche ispettive interne	9
7. Flussi informativi e Sistemi di Registrazione	9
8. Segnalazione di reati o di irregolarità di materia di sicurezza sul lavoro	9
9. Istruzioni e Verifiche dell’Organismo di Vigilanza	9
10. Riesame della direzione	9
11. Comunicazioni verso l’Organismo di Vigilanza	9
12. Documentazione	9
13. Sistema disciplinare	9
13.1 Premessa	9
13.2 Funzioni e principi del sistema disciplinare	10
13.3 Destinatari	11
13.4 Obblighi dei Destinatari	11
13.5 Tipologia e criteri di applicazione delle sanzioni	12
13.6 Misure sanzionatorie	13
I Personale dipendente (operai, impiegati, quadri e preposti), dirigenti	13
II Prestatori di lavoro subordinato	15
III Collaboratori e lavoratori parasubordinati	15
IV Datore di lavoro e Amministratori	16
V Sindaci e Revisori	17
VI Organismo di Vigilanza	17
IV Soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società	17

0. Premessa

Il presente documento illustra il Modello di Organizzazione e Gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (d'ora in poi anche solo "Modello") che è stato definito dalla CSM TUBE spa, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 30 D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, conformemente alla norma tecnica *ISO 45001:2018* ed è stato implementato in ossequio alle prescrizioni dettate dalla circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dell'11 luglio 2011.

Il Modello è stato adottato ed è entrato in funzione a seguito dell'approvazione avvenuta con la deliberazione del Consiglio di amministrazione del 23 Maggio 2018, successivamente revisionato ed approvato con successive deliberazioni del Consiglio di amministrazione del:

- 31 marzo 2021;
- 06 dicembre 2023;
- 20 gennaio 2025.

1. Attività della Società

CSM TUBE è nata nel 1983 ed ha per oggetto lo studio, lo sviluppo, la produzione, la lavorazione ed il commercio di tubi fabbricati in acciaio inox o altri metalli o leghe, nonché con altri materiali, il loro collaudo, analisi tecnica di rettifica; lo svolgimento nei confronti delle società del gruppo (controllanti, controllate e "sorelle") di servizi amministrativi di qualsiasi tipo tranne quelli per legge riservati alle competenze delle categorie professionali. Solo a titolo esemplificativo ma non esaustivo: la fatturazione, l'emissione e la raccolta di documenti contabili di qualsiasi tipo, la tenuta della contabilità aziendale, la predisposizione di budget, rendiconti e bilanci di esercizio, lo svolgimento degli adempimenti in merito richiesti dalla legge, gli adempimenti collegati alla gestione del personale, l'archiviazione dei documenti, eccetera.

CSM TUBE (d'ora in poi anche solo "la Società") produce nel rispetto degli standard internazionali previsti per le differenti tipologie di prodotto.

Oggi la Società ha un sito produttivo di circa 17.600 m².

2. Fattispecie Criminose

L'art. 9 L. 13 agosto 2007, n. 123 ha introdotto nel D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (d'ora in poi anche solo "il Decreto") l'art. 25-*septies*, il quale prevede l'applicazione delle relative sanzioni agli Enti i cui esponenti pongano in essere condotte integranti i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro:

- **Omicidio colposo** commesso con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute nei luoghi di lavoro (art. 589, co. 2 cod. pen.): tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui alla violazione delle norme in materia di infortuni sul lavoro ed in materia di tutela dell'igiene e della salute nei luoghi di lavoro consegua la morte di un lavoratore;

- **Lesioni colpose gravi ⁽¹⁾ o gravissime ⁽²⁾** commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute dei luoghi di lavoro (art. 590, co. 3 cod. pen.): tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui alla violazione delle norme in materia di infortuni sul lavoro ed in materia di tutela dell'igiene e della salute dei luoghi di lavoro consegua una lesione personale, grave o gravissima, del lavoratore o di un soggetto terzo tutelato da tali norme.

Deve essere evidenziato come, per i casi in esame, sia stata prevista:

- la sanzionabilità di una condotta meramente colposa ⁽³⁾ che abbia cagionato un evento lesivo non volutamente, bensì come conseguenza dell'inosservanza delle regole cautelari in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro;
- una sanzione pecuniaria che può arrivare sino a 1000 quote, ciascuna delle quali può essere determinata in sede giudiziale da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00.
- l'applicazione di sanzioni interdittive, con la previsione di una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a un anno.

¹ In particolare, in base all'art. 583 cod. pen. la lesione personale è grave:

- se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un periodo di tempo superiore a quaranta giorni;
- se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

² La lesione personale è gravissima se dal fatto deriva:

- una malattia certamente o probabilmente insanabile;
- la perdita di un senso;
- la perdita di un arto, una mutilazione che renda l'arto inservibile ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare ovvero una permanente e grave difficoltà di favella;
- la deformazione ovvero lo sfregio permanente del viso.

³ L'art. 43 del codice penale definisce il delitto come colposo quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.

Perché vi sia colpa si richiede, quindi, da parte del soggetto attivo l'assenza di volontà nella causazione dell'evento e, inoltre, che il fatto sia dovuto a un'imprudenza, negligenza o imperizia, oppure ad un'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.

L'imprudenza è propriamente l'avventatezza, l'insufficiente ponderazione ed implica sempre una scarsa considerazione per gli interessi altrui. La negligenza esprime un atteggiamento psichico alquanto diverso: si tratta della trascuratezza, e precisamente della mancanza o deficienza di attenzione o di sollecitudine. Per quanto concerne l'imperizia è generalmente riconosciuto che, per potersi parlare di responsabilità colposa non basta la semplice deficienza di abilità professionale: occorre un'insufficiente preparazione o un'inettitudine di cui l'agente, pur essendo consapevole, non abbia voluto tenere conto.

Quanto poi all'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline, è da rilevare come in tale espressione siano comprese sia le prescrizioni dell'autorità pubblica, sia le prescrizioni delle autorità private, vale a dire anche quelle impartite dal datore di lavoro.

Per quanto riguarda la disciplina in materia antinfortunistica, nello specifico è richiesta l'osservanza non solo delle norme del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (d'ora in poi anche solo "il Testo Unico"), ma anche dell'articolo 2087 cod. civ., allorché vengano omesse quelle misure e quegli accorgimenti tali da consentire una più efficace tutela della integrità fisica dei lavoratori.

3. Destinatari del Modello

Sono destinatari delle prescrizioni dettate dal presente Modello e, in particolare, di tutti gli obblighi e divieti da esso stabiliti tutti coloro che svolgano una qualsiasi attività a nome e/o per conto e/o nell'interesse di CSM TUBE tale da assumere rilevanza ovvero interferire od in altro modo riguardare la gestione della salute e della sicurezza sul lavoro.

Pertanto, sono destinatari del presente Modello:

- *i soggetti in posizione apicale*, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione all'interno della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (Datore di lavoro, Delegato per la Sicurezza, Dirigenti), nonché le persone che comunque esercitano funzioni di controllo e/o di sorveglianza sulla gestione della salute e sicurezza del lavoro nella Società;
- *i soggetti in posizione subordinata*, ovvero persone che, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale (ad es. dipendenti, sia operai sia impiegati, e Preposti);
- *i collaboratori*, ovvero i soggetti esterni che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di apposito mandato o di altro vincolo contrattuale e svolgono, direttamente o indirettamente, attività connesse con o interessanti la gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (ad es. consulenti, professionisti esterni);
- *gli interlocutori*, quali le controparti contrattuali della Società, ad esclusione dei collaboratori, che siano indifferentemente persone fisiche o giuridiche, quali fornitori, clienti ed in generale tutti i soggetti verso i quali la Società eroghi ovvero da parte dei quali riceva una qualunque prestazione, nonché partners commerciali od operativi della Società, ogni qualvolta l'attività da costoro esercitata assuma rilevanza ovvero interferisca sulla gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- *i terzi in genere*, ogni qualvolta entrino in qualsiasi tipo di rapporto con la Società, allorché in occasione e/o a causa di tale rapporto si originino situazioni, di fatto o di diritto, che assumano rilevanza ai fini della salute e sicurezza sul lavoro (ad es., visitatori dei locali aziendali tenuti al rispetto di determinate norme di prevenzione degli infortuni).

Tutti i soggetti destinatari, siccome individuati nel presente paragrafo, sono tenuti a rispettare sia le leggi sia i regolamenti vigenti in tutti i settori in cui si esplicano le attività della Società, in quanto rilevanti ai fini della gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

4. Principi Generali di Comportamento

4.1 Premessa

Si evidenziano, anzitutto, alcune caratteristiche strutturali della Società, le quali, in linea teorica, costituiscono validi presupposti per consentire l'applicazione dei principi di comportamento di seguito enunciati.

La Società ha adottato ed attua un Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro (d'ora in poi anche solo SGSSL) conforme alla norma tecnica ISO 45001:2018. La conformità a tale norma, ottenuta in data 18 dicembre 2015 (ultimo aggiornamento 20 agosto 2024) certificata da apposito ente di accreditamento esterno, si è resa necessaria per il superamento del British Standard OHSAS 18001:2007 cui era precedente conforme il SGSSL di CSM TUBE.

Inoltre, già in precedenza la Società aveva adottato un Sistema di Gestione Ambientale conforme alla norma tecnica UNI EN ISO 14001:2004, ottenendo in data 28 agosto 2013 la relativa certificazione (ultimo aggiornamento 27 luglio 2022). Recentemente, il Sistema di Gestione Ambientale è stato reso conforme alla nuova norma tecnica UNI EN ISO 14001:2015.

La Società ha adottato anche un sistema di gestione per la qualità conforme allo standard internazionale UNI EN ISO 9001:2015 ed ha ottenuto la relativa certificazione in data 21 luglio 2017 (ultimo aggiornamento 25 luglio 2022), facendo decadere la conformità alla norma UNI EN ISO 9001:2008, ormai superata.

In tutti i casi l'ente di certificazione è DNV-GL che effettua annualmente le verifiche per il mantenimento della certificazione, nonché ogni tre anni una verifica più approfondita che implica anche un audit normativo e documentale.

Le procedure operative e di controllo connesse a tali sistemi prescrittivi sono confluite in un più ampio "Sistema di Gestione Integrato Ambiente & "Sicurezza" (d'ora in poi anche solo "SISTEMA SGI") adottato dalla Società, che consente di gestire in modo armonico le policies aziendali in materia di Ambiente e Sicurezza sul Lavoro.

Il SISTEMA SGI risulta formalizzato tramite procedure ed istruzioni ed a tale documentazione, che costituisce parte integrante del presente Modello, si rinvia, anche per l'utilizzo di eventuali sigle o abbreviazioni (es. RSPP, RLS).

Le procedure del SISTEMA SGI dovranno essere integrate e, comunque, applicate tenendo conto di quanto previsto dal presente Modello.

Giova evidenziare che la Società, oltre a sottoporsi alle attività di audit periodicamente effettuate da Enti di certificazione esterna accreditati per garantire il mantenimento delle diverse certificazioni, come stabilito dallo stesso Sistema SGI, si sottopone anche ad un'attività di audit a propulsione interna (così come previsto nel par. 6 del presente Modello).

Le modalità con cui debbono essere effettuate le verifiche ispettive interne sono stabilite nella Procedura *Gestione Audit Interni* (PI-10-02).

4.2 Principi Generali di Comportamento: indicazioni

I Destinatari del Modello, nell'esecuzione della propria attività lavorativa nonché della prestazione professionale e/o contrattuale, devono attenersi ai principi generali di comportamento di seguito enunciati. In particolare, ai Destinatari è fatto *divieto* di:

- tenere, promuovere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato di cui al paragrafo 2;
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non integrare di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano comunque potenzialmente integrarle.

Segnatamente, anche alla luce di quanto prescritto all'art. 30 del Testo Unico, al Datore di Lavoro, ai Dirigenti, ai Preposti e più in generale a tutti i Destinatari sui quali incombono specifiche responsabilità ai sensi delle procedure in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro adottate dalla CSM TUBE, è fatto *obbligo*, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, di:

- promuovere ed attuare ogni ragionevole iniziativa finalizzata a minimizzare i rischi e a rimuovere le cause che possono mettere a repentaglio la sicurezza e la salute dei Dipendenti e dei terzi che prestano la propria attività presso CSM TUBE;
- provvedere al costante e tempestivo adeguamento delle norme interne alla legislazione in materia di salute e sicurezza;
- sviluppare e mantenere un rapporto di costruttiva collaborazione con le Istituzioni Pubbliche preposte ad effettuare attività di controllo in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- sviluppare programmi di formazione (e di informazione) specifici sulle tematiche della salute e sicurezza, diversamente modulati a seconda della "popolazione" aziendale destinataria ed effettuare specifici controlli mirati a verificare l'effettiva fruizione degli stessi;
- effettuare periodiche attività di controllo sull'effettiva applicazione delle procedure adottate in tema di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- adottare specifiche politiche di selezione delle società esterne cui possono essere affidati appalti di lavori/servizi;
- promuovere e garantire, nella gestione di attività affidate in appalto a terzi, la cooperazione ed il coordinamento tra l'attività propria della Società e quella della società appaltatrice;
- garantire il rispetto della normativa in materia di organizzazione del lavoro, con particolare riferimento ai tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale del personale dipendente.

Allo scopo di conseguire gli obiettivi prefissati e descritti nel presente paragrafo ed in attuazione delle prescrizioni di cui all'art. 30 del Testo Unico, la Società, in particolare, assicura:

- l'organizzazione delle risorse umane aziendali in termini di competenze individuali, autonomie decisionali e relative responsabilità;
- le risorse necessarie per progettare e realizzare gli interventi tecnici, organizzativi e gestionali atti a conseguire l'obiettivo di miglioramento continuo del livello di sicurezza;
- le attività di informazione, formazione e, ove necessario, addestramento, rivolte ai dipendenti per promuoverne la responsabilizzazione e consapevolezza in materia di sicurezza e salute;
- l'attività di sensibilizzazione (informazione) dei fornitori e dei collaboratori Esterni in genere, affinché adottino idonei comportamenti in materia di sicurezza e salute coerenti, con la presente politica;
- la prevenzione e la minimizzazione dei rischi per la salute e la sicurezza personale nei confronti dei dipendenti, dei collaboratori e dei clienti;
- lo sviluppo e la continua ottimizzazione dei processi produttivi;
- la progettazione o modifica degli impianti in modo da garantirne la compatibilità con la tutela della sicurezza, della salute e dell'ambiente;
- l'attenzione per le indicazioni provenienti dai livelli operativi aziendali e dai lavoratori;
- l'introduzione e l'applicazione di procedure e metodologie di sorveglianza e verifica, al fine di controllare la realizzazione della politica aziendale.

Nei contratti con Interlocutori/impresе terze, dovrà essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi dei principi contenuti nel Modello, di tutte le prescrizioni contenute nelle Procedure relative alla Salute e Sicurezza sul lavoro, ove applicabili, di quelle previste nel Documento di Valutazione dei Rischi di Interferenze (di seguito, anche "DUVRI"), ove esistente, e di quelle contenute in ogni altro documento in materia di sicurezza che la Società dovesse ritenere vincolante.

5. Principi Operativi

La gestione delle tematiche di salute e sicurezza è attuata da CSM TUBE attraverso:

- l'attuazione delle disposizioni contenute nel Testo Unico;
- un'organizzazione intesa a garantire la partecipazione e la piena condivisione di tutto il personale alle tematiche di salute e sicurezza.

In particolare, la gestione del sistema “salute e sicurezza” si fonda sugli elementi di seguito descritti, più ampiamente trattati nei paragrafi a seguire:

- organigramma di sicurezza ed articolazione delle funzioni;
- valutazione dei rischi ed individuazione delle misure di contrasto;
- gestione delle emergenze e primo soccorso;
- coordinamento e controllo per l'affidamento di lavori a terzi;
- riunioni periodiche;
- sorveglianza sanitaria;
- formazione e informazione;
- gestione della manutenzione e delle non conformità;
- gestione dei dispositivi di protezione individuale;
- monitoraggio del sistema;
- flussi informativi e sistemi di registrazione.

CSM TUBE adempie alle disposizioni di cui al Testo Unico attraverso l'adozione di un SGSSL implementato secondo lo *standard* ISO 45001:2018 ed integrato nel già citato SISTEMA SGI.

Le procedure, le istruzioni e la documentazione relativa al SGSSL sono divulgate e rese disponibili a tutti i Dipendenti ed agli altri soggetti destinatari e costituiscono parte integrante del presente Modello.

OMISSIS

13. Sistema disciplinare

13.1 Premessa

Come è già stato rilevato, la Società si è dotata da tempo di un “Sistema di Gestione Integrata Ambiente & Sicurezza”, la cui parte dedicata alla gestione della salute e della sicurezza sul lavoro è stata concepita e redatta conformemente alla norma ISO 45001: 2018.

L'art. 30, co. 3 del Testo Unico stabilisce che il modello organizzativo deve prevedere anche “un sistema disciplinare” idoneo a sanzionare il mancato rispetto “delle misure indicate nel modello”.

È noto, peraltro, che la norma ISO 45001: 2018 non contempla l'esistenza di un codice disciplinare tra i requisiti previsti per il sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro da esso regolato.

Pertanto, la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro adottata in data 11 luglio 2011 ha stabilito che, ai fini di cui all'art. 30, co. 3 del Testo Unico, l'impresa deve dotarsi di procedure per individuare e sanzionare i comportamenti che possano favorire la commissione dei reati di cui all'art. 25-*septies* del Decreto ed il mancato rispetto delle misure previste dal Modello.

In particolare, la circolare stabilisce che tale sistema disciplinare debba essere definito e formalizzato dalla Direzione Aziendale e, quindi, diffuso a tutti i soggetti interessati, i quali, in via meramente esemplificativa, vengono individuati nel datore di lavoro, nei dirigenti, nei preposti, nei lavoratori, nell'organismo di vigilanza e nell'*auditor* o gruppo di *audit* di cui al paragrafo della norma ISO 45001:2018.

Oltre a fare riferimento a queste categorie di soggetti interni all'organizzazione aziendale, la circolare impone all'impresa anche di definire idonee modalità per selezionare, tenere sotto controllo e, ove opportuno, sanzionare collaboratori esterni, appaltatori, fornitori e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'impresa stessa. In particolare, al fine di rendere applicabili tali modalità, la circolare prevede che nei singoli contratti siano inserite specifiche clausole applicative con riferimento ai requisiti ed ai comportamenti richiesti ed alle sanzioni previste per il loro mancato rispetto fino alla risoluzione del contratto stesso.

Alla luce di tutto ciò, nel presente capitolo del Modello la CSM TUBE ha provveduto ad istituire e regolamentare il sistema disciplinare di cui all'art. 30, co. 3 del Testo Unico.

13.2 Funzione e principi del sistema disciplinare

Ai fini dell'esimente da responsabilità della Società, l'art. 30, co. 3 del Testo Unico richiede che il Modello preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione o dall'esito di qualsiasi procedimento, anche penale, avviato innanzi l'autorità giudiziaria. In particolare, l'applicazione di tali sanzioni prescinde dall'instaurazione e, comunque, dall'esito del procedimento penale per taluno dei reati di cui all'art. 25-*septies* del Decreto ovvero per qualsiasi altro reato, anche solo contravvenzionale, od illecito meramente amministrativo costituito dalla violazione di disposizioni dettate in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro o di tutela dalle malattie professionali. La Società, infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni del giudice in sede penale ovvero dell'autorità preposta ad accertare illeciti amministrativi in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

Il Consiglio di Amministrazione tiene sotto costante verifica e valutazione il sistema disciplinare del presente Modello, curandone l'applicazione: la sanzione, infatti, viene applicata dalla Società, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza (sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata per i lavoratori dipendenti).

13.3 Destinatari

Il sistema disciplinare si applica ai Destinatari del Modello siccome definiti al Paragrafo 3 che precede. In particolare, il sistema disciplinare si applica nei confronti dei seguenti soggetti:

Amministratori e, in specie, Datore di lavoro di cui all'art. 2, co. 1, lett. b) del Testo Unico;

Dirigenti di cui all'art. 2, co. 1, lett. d) del Testo Unico;

Preposti di cui all'art. 2, co. 1, lett. e) del Testo Unico;

Lavoratori di cui all'art. 2, co. 1, lett. a) del Testo Unico. L'osservanza delle norme contenute nel Modello deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori dipendenti della Società, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 cod. civ.;

Organismo di vigilanza;

Soggetti responsabili degli *audit* interni alla Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

Collaboratori ed interlocutori, intesi quali prestatori di lavoro somministrato, lavoratori parasubordinati, collaboratori esterni, appaltatori, fornitori e soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, compresi i consulenti e/o i liberi professionisti destinatari di incarichi da parte della Società.

La presa di conoscenza, l'accettazione e l'osservanza delle norme contenute nel presente Modello dovrà considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico, e l'eventuale inadempimento potrà comportare il risarcimento dei danni.

13.4 Obblighi dei Destinatari

I Destinatari del Modello, nello svolgimento delle proprie attività, devono osservare scrupolosamente i seguenti obblighi:

- ▲ conformarsi al presente Modello, comprensivo delle procedure attuative ed in generale alle previsioni di legge;
- ▲ in particolare, osservare rigorosamente tutte le disposizioni legislative e regolamentari dettate in materia di sicurezza e salute sul lavoro, non solo rispettando le norme che pongono obblighi e/o divieti a carico di ciascuno di essi, ma anche evitando di istigare ovvero, se titolari di un obbligo di sorveglianza o controllo sull'altrui operato, di consentire che taluno degli altri Destinatari non osservi gli obblighi od i divieti posti a suo carico;
- ▲ riferire ai propri superiori o, comunque all'Organismo di Vigilanza qualsiasi situazione, da chiunque posta in essere, di anomalia o di mancato rispetto del Modello o delle procedure o dei controlli previsti,

nonché delle disposizioni normative ovvero delle istruzioni impartite in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Inoltre, i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o di gestione e controllo (anche solo per una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) devono osservare scrupolosamente i seguenti ulteriori obblighi:

- ⤴ acquisire tutte le informazioni normative, professionali, deontologiche necessarie ed opportune per corrispondere in modo pienamente consapevole ed efficace alle previsioni e disposizioni sopra richiamate ed alla loro finalità sostanziale;
- ⤴ trasmettere a sottoposti e collaboratori formazione e informazione idonee ad assicurare l'attuazione del Modello e la sua finalità sostanziale.

È qui ribadito, quindi, in modo espresso e con assoluta ed inequivocabile chiarezza, che nessun comportamento illecito, illegittimo, scorretto o, comunque, non conforme al Modello ovvero a qualsiasi delle disposizioni normative da esso richiamate, può essere giustificato o considerato meno grave in quanto compiuto "nell'interesse o a vantaggio della Società".

In particolare, per nessuna ragione ed in nessun caso esigenze di risparmio di spese o di contenimento di costi aziendali - in particolare per quanto riguarda l'approvvigionamento di dispositivi di protezione individuale e l'apprestamento di misure di protezione collettiva ai fini della prevenzione degli infortuni sul lavoro - ovvero anche solo di riduzione o semplificazione dei processi produttivi potranno mai giustificare l'inosservanza ovvero essere assunte anche solo a pretesto per l'inosservanza del presente Modello, delle procedure in esso richiamate e di qualsiasi disposizione normativa od istruzione dettata in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

13.5 Tipologia e criteri di applicazione delle sanzioni

La condotta tenuta dal lavoratore dipendente in violazione delle norme di comportamento previste dal Modello costituisce un *illecito disciplinare*.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni, per illecito disciplinare si intende (a seconda che si tratti di violazione colposa o dolosa):

- a) per violazione colposa, quella che non è voluta e si è verificata per negligenza, imprudenza, imperizia e/o per inosservanza di leggi, regolamenti, norme e degli standard delle regole generali e specifiche di comportamento e dei protocolli del Modello;
- b) per violazione dolosa, quella che è attuata per violare od eludere fraudolentemente i predetti standard, previsioni normative e protocolli.

Le sanzioni irrogabili nei confronti di un lavoratore dipendente sono applicate nel rispetto dell'art. 7 della L. n. 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori) e sono riconducibili alle sanzioni previste dall'apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL dell'Industria Metalmeccanica stipulato in data 26 novembre 2016; più precisamente, tali sanzioni sono le seguenti:

- ⤴ richiamo verbale;

- ⤴ ammonizione scritta;
- ⤴ multa in misura non superiore a tre ore di retribuzione oraria (calcolata sul minimo tabellare);
- ⤴ sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni;
- ⤴ licenziamento con preavviso;
- ⤴ licenziamento senza preavviso.

Le sanzioni e il risarcimento degli eventuali danni sono commisurati alla condotta e alle conseguenze disciplinari.

Per la scelta della tipologia e, ove necessario, della durata delle sanzioni saranno adottati i seguenti criteri (c.d. graduazione delle sanzioni):

- ⤴ il livello di responsabilità gerarchica e di autonomia del dipendente;
- ⤴ l'esistenza di precedenti disciplinari a carico del dipendente;
- ⤴ l'elemento soggettivo del comportamento del dipendente (dolo, colpa lieve, colpa grave);
- ⤴ la rilevanza degli obblighi violati;
- ⤴ l'entità del danno derivante alla Società o l'eventuale applicazione delle sanzioni previste dall'art. 25-*septies* del Decreto;
- ⤴ l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- ⤴ altre circostanze in cui è maturata la violazione del Modello;

Le sanzioni saranno graduate tenendo, altresì, in considerazione i seguenti indici di gravità:

- a) mancato rispetto del Modello che determini una situazione di pericolo concreto per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione, qualora non ricorrano le condizioni di cui ai successivi punti c) e d);
- b) mancato rispetto del Modello che determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione, qualora non ricorrano le condizioni di cui ai successivi punti c) e d);
- c) mancato rispetto del Modello che determini una lesione qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, co. 1 cod. pen. all'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione, qualora non ricorrano le condizioni di cui al successivo punto d);
- d) mancato rispetto del Modello che determini una lesione qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, co. 1 cod. pen. all'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione, ovvero la morte di una o più persone.

13.6 Misure Sanzionatorie

I Personale dipendente (operai, impiegati, quadri e preposti) e dirigenti.

Le sanzioni previste di seguito si applicano nei confronti di operai, impiegati, quadri e preposti alle dipendenze della Società, che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello ovvero non conformi alle normative, procedure e protocolli richiamati nel presente Modello;
- violazione di procedure previste dal presente Modello;
- violazione delle misure a tutela del segnalante di cui al Paragrafo 8;
- presentazione con dolo o colpa grave di segnalazioni di cui al Paragrafo 8 che si rivelino infondate;
- adozione di comportamenti che possono configurare una delle ipotesi di reato previste dall'art. 25-*septies* del Decreto.

In caso di mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello, a seconda della gravità dell'infrazione saranno applicate le sanzioni disciplinari di cui al citato CCNL ed, in particolare, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- *Richiamo verbale.* Verrà applicata la sanzione del richiamo verbale nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme Procedurali previste dal Modello o di errori Procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore.
- *Ammonizione scritta.* Verrà applicata nei casi di:
 - Violazioni dovute al mancato rispetto del Modello che determini una situazione di pericolo concreto per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione;
 - Violazione colposa di norme Procedurali previste dal Modello od errori Procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore.
- Multa per un importo non superiore a tre ore di retribuzione. Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello.
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni. Verrà applicata, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di gravi violazioni Procedurali tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.
- Licenziamento con preavviso. Verrà applicata nei casi di reiterata grave violazione delle procedure aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività incidenti sulla gestione della salute e sicurezza nel lavoro, nonché di reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico in quanto rilevanti ai fini della tutela della salute e sicurezza nel lavoro.
- Licenziamento senza preavviso. Verrà applicata per mancanze commesse con dolo e così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro. In tali ipotesi la Società potrà in ogni caso disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo non superiore a sei giorni; nel caso in cui la Società decida poi di

procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

Ove i dipendenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della sanzione disciplinare potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

Il datore di lavoro o altro soggetto appositamente delegato non potrà comminare alcuna sanzione al lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver seguito quanto previsto dalla Procedura prevista dalla L. n. 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori).

La contestazione del datore di lavoro o di altro soggetto appositamente delegato, salvo che per il richiamo verbale, dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi cinque giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni. Se entro i sei giorni successivi a tali giustificazioni non verrà adottato alcun provvedimento, si riterranno accolte le giustificazioni del lavoratore. La difesa del lavoratore può essere effettuata anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce ovvero di un componente della Rappresentanza Sindacale Unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. I provvedimenti, fatta eccezione per il richiamo verbale e per il licenziamento, possono essere impugnati dal lavoratore, in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 L. 15/07/1966, n. 604.

Anche nei confronti dei *dirigenti* che attuino comportamenti in violazione delle prescrizioni del presente Modello verranno adottate le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contatto Collettivo Nazionale di Lavoro di appartenenza. Se la violazione fa venire meno il rapporto di fiducia, dato il ruolo svolto, la sanzione è individuata nel licenziamento per giustificato motivo o per giusta causa.

II Prestatori di lavoro somministrato

In caso di mancata osservanza del Modello da parte dei lavoratori impiegati con contratto di lavoro somministrato il responsabile della Funzione interessata presso cui il lavoratore presta la propria attività lavorativa, dopo aver effettuato gli opportuni accertamenti, segnalerà formalmente la violazione alla società somministrante chiedendo l'irrogazione delle opportune sanzioni disciplinari e di comunicarne gli esiti.

Resta fermo che nei confronti della società somministrante potranno applicarsi le sanzioni contrattuali di cui al successivo punto VII.

III Collaboratori e lavoratori parasubordinati

L'inosservanza del presente Modello, nonché le violazioni delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, da parte di ciascun lavoratore autonomo o parasubordinato possono determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di

detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

IV Datore di Lavoro e Amministratori

L'Organismo di Vigilanza comunica al Consiglio di Amministrazione o al Collegio Sindacale la notizia di una violazione del Modello commessa da parte del Datore di Lavoro, ove tale qualità sia rivestita da un singolo componente del Consiglio di Amministrazione designato come tale ai sensi dell'art. 2, co. 1, lett. b) del Testo Unico, ovvero da uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione stesso, in particolare in caso di:

- mancata osservanza del Modello;
- violazione delle misure a tutela del segnalante di cui al Paragrafo 8;
- presentazione con dolo o colpa grave di segnalazioni di cui al Paragrafo 8 che si rivelino infondate;
- condotta negligente nell'individuazione di violazioni o eventuali carenze del Modello;
- omessa vigilanza sul rispetto del Modello da parte dei soggetti sottoposti;
- commissione di uno dei reati di cui all'art. 25-*speties* del Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, in relazione alla gravità della violazione, i necessari provvedimenti, che possono consistere in:

- richiamo formale scritto;
- revoca totale o parziale di eventuali deleghe o procure;
- convocazione dell'Assemblea Ordinaria per deliberare in merito alla revoca dall'incarico per giusta causa, salvo quanto previsto dalla legge o dallo statuto in relazione alla convocazione da parte dei sindaci.

Qualora la violazione coinvolga l'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza comunica al Collegio Sindacale la notizia, affinché questo provveda alla convocazione dell'Assemblea che assumerà i necessari provvedimenti, in linea con quanto sopra descritto.

Qualora la violazione sia contestata a quello dei componenti del Consiglio di Amministrazione che sia stato designato quale datore di lavoro ai sensi dell'art. 2, co. 1, lett. b) del Testo Unico, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente chiedere la convocazione del Consiglio di Amministrazione affinché quest'ultimo verifichi se sussistano gravi e fondati motivi per revocare la designazione *ex art. 2, co. 2, lett. b) del Testo Unico*.

Qualora la violazione sia contestata al soggetto cui sia stata conferita la delega di funzioni di cui all'art. 16 del Testo Unico, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente chiedere la convocazione del Consiglio di Amministrazione affinché quest'ultimo verifichi se sussistano gravi e fondati motivi per revocare la delega.

Resta in ogni caso ferma la facoltà per la Società di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

V Sindaci e Revisori

In caso di mancata osservanza dei principi di comportamento contenuti nel Modello o di condotta negligente nell'individuazione di violazioni o eventuali carenze del Modello da parte di uno dei componenti del Collegio Sindacale o dei Revisori esterni, l'Organismo di Vigilanza ne dà informazione al Consiglio di Amministrazione, il quale dovrà convocare l'Assemblea dei Soci per deliberare in merito all'adozione, in relazione alla gravità della violazione, di uno dei seguenti provvedimenti (sentito il Collegio Sindacale in caso di violazione da parte dei Revisori):

- richiamo formale scritto;
- revoca dall'incarico per giusta causa.

Resta in ogni caso ferma la facoltà per la Società di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

VI Organismo di Vigilanza

Fermo restando quanto previsto, in tema di cessazione e decadenza dall'incarico, dal Regolamento dell'Organismo di Vigilanza adottato dalla Società, in ogni caso di violazione del Modello ovvero delle procedure e/o disposizioni normative in esso richiamate, che risulti commessa dall'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione procederà alla revoca, con effetto immediato, dell'incarico all'Organismo stesso ed alla sua sostituzione secondo quanto previsto dal predetto Regolamento. L'organo amministrativo procederà a dare immediata comunicazione al Collegio Sindacale dell'avvenuta violazione e dei provvedimenti conseguentemente assunti.

VII Soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società

L'inosservanza del presente Modello nonché le violazioni delle procedure e delle disposizioni in esso richiamate da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali e/o commerciali con la Società, quali, a titolo meramente esemplificativo, consulenti, liberi professionisti, fornitori di beni e/o servizi ed appaltatori, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà per la Società di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice penale delle misure e sanzioni previste dal Decreto.