

# CODICE SANZIONATORIO



01/12/2025

DOC SOC 5.1-03

Documento del sistema di gestione responsabilità sociale e parità  
di genere

## Documento Uso Interno

Rev.	Data	Descrizione	Modifiche	Preparato	Verificato	Approvato
00	01/12/2025	Prima emissione				

SOMMARIO

1.	FINALITÀ .....	2
2.	CAMPO DI APPLICAZIONE.....	2
3.	PRINCIPI GENERALI .....	2
4.	CONDOTTE RILEVANTI.....	3
5.	CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE SANZIONI.....	4
6.	SISTEMA DELLE SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE.....	4
7.	MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI, RESPONSABILI E SOGGETTI APICALI ..	5
8.	MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI, FORNITORI E SUBAPPALTATORI.....	5
9.	PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO E IRROGAZIONE .....	6
10.	RAPPORTI CON LE SEGNALAZIONI IN BUONA FEDE.....	6
11.	REGISTRAZIONI E CONSERVAZIONE.....	6
12.	CLAUSOLA FINALE.....	6

# Codice sanzionatorio

DOC SOC 5.1-03

## 1. FINALITÀ

Il presente Codice sanzionatorio disciplina le conseguenze interne applicabili in caso di violazione delle regole aziendali, del Codice etico e comportamentale, del Regolamento aziendale in materia di responsabilità sociale, parità di genere, diversità, equità e inclusione, delle procedure del sistema di gestione, nonché delle disposizioni di legge e contrattuali applicabili.

Il Codice ha lo scopo di assicurare coerenza tra principi dichiarati e comportamenti effettivi, tutelare le persone, presidiare la correttezza dei rapporti di lavoro, prevenire discriminazioni, molestie, abusi, irregolarità sociali e comportamenti contrari alla sicurezza, alla legalità e alla dignità del lavoro.

## 2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Codice si applica, per quanto compatibile con il ruolo e con il rapporto in essere, a:

- amministratori, impiegati, operai e maestranze;
- responsabili di funzione, responsabili di commessa e capi cantiere;
- collaboratori e consulenti;
- soggetti esterni, fornitori, subappaltatori, agenzie per il lavoro e partner operativi, per le parti richiamate nei rapporti contrattuali e nelle clausole sociali.

Per il personale dipendente, l'applicazione delle sanzioni avviene nel rispetto della legge, del CCNL applicato F015 EDILIZIA-ARTIGIANATO, del contratto individuale e delle garanzie procedurali previste dall'ordinamento.

## 3. PRINCIPI GENERALI

L'applicazione delle misure sanzionatorie si fonda sui principi di legalità, tipicità relativa, proporzionalità, gradualità, tempestività, imparzialità, tracciabilità e contraddittorio.

La valutazione della sanzione tiene conto della gravità del fatto, dell'intenzionalità o colpa, del livello di rischio generato, dell'eventuale danno arrecato a persone, azienda o terzi, del ruolo ricoperto dal soggetto coinvolto, dell'eventuale reiterazione, del comportamento successivo alla violazione e della collaborazione fornita nell'accertamento dei fatti.

Nessuna sanzione può essere applicata in modo discriminatorio o ritorsivo. In particolare, non può costituire motivo di sanzione una segnalazione effettuata in buona fede secondo i

canali aziendali o previsti dalla normativa. Restano invece valutabili disciplinarmente le segnalazioni dolosamente false o effettuate con mala fede accertata.

## **4. CONDOTTE RILEVANTI**

Costituiscono violazioni disciplinarmente rilevanti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti comportamenti.

### **4.1 Violazioni dei principi etici e sociali**

Costituiscono violazione i comportamenti contrari ai principi di correttezza, trasparenza, rispetto della persona, legalità e responsabilità sociale, compresi l'uso di linguaggio offensivo o umiliante, comportamenti aggressivi o intimidatori, atti lesivi della dignità personale, abusi di ruolo, pressioni indebite e comportamenti contrari ai valori aziendali.

### **4.2 Discriminazioni, molestie, abusi e ritorsioni**

Costituiscono violazione grave ogni discriminazione diretta o indiretta, molestia, molestia sessuale, comportamento vessatorio, esclusione arbitraria, abuso fisico, verbale, psicologico o digitale, nonché ogni forma di ritorsione verso chi segnala criticità o collabora a verifiche interne. La parità di trattamento e il divieto di discriminazione in ragione del sesso e di altri fattori protetti costituiscono obblighi essenziali dell'organizzazione.

### **4.3 Violazioni in materia di segnalazioni e riservatezza**

Costituiscono violazione l'ostacolo alle segnalazioni, la rivelazione non autorizzata dell'identità del segnalante o di informazioni riservate, la manipolazione di evidenze, l'occultamento di fatti rilevanti, il tentativo di influenzare impropriamente l'istruttoria o di scoraggiare una segnalazione.

### **4.4 Violazioni in materia di lavoro regolare e tutela dei lavoratori**

Costituiscono violazione l'adozione o tolleranza di pratiche irregolari in materia di assunzione, impiego, orario di lavoro, retribuzione, riposi, straordinari, documentazione del personale, trattenuta impropria di documenti o somme, utilizzo di lavoro irregolare, sfruttamento, lavoro minorile, lavoro forzato o altre pratiche incompatibili con i principi aziendali.

### **4.5 Violazioni in materia di salute e sicurezza**

Costituiscono violazione la mancata osservanza di istruzioni, procedure e misure di sicurezza, il mancato uso dei DPI ove prescritti, la rimozione o elusione di sistemi di protezione, la mancata segnalazione di situazioni di pericolo conosciute, l'esecuzione di attività in modo imprudente o contrario alle regole di prevenzione, nonché qualsiasi comportamento che metta a rischio la salute e sicurezza propria o altrui. I lavoratori sono tenuti a prendersi cura della propria sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro.

#### 4.6 Violazioni documentali e falsificazioni

Costituiscono violazione la falsificazione o alterazione di registrazioni, presenze, ore lavorate, documenti di cantiere, attestati di formazione, dati retributivi, check list, registri di controllo, report, evidenze di audit, dati KPI, documentazione fornitori o qualsiasi altra informazione documentata del sistema.

#### 4.7 Violazioni nei rapporti con fornitori, subappaltatori e terzi

Costituiscono violazione i comportamenti tenuti verso o insieme a soggetti esterni che siano contrari alle regole di correttezza, alle clausole sociali, alla tutela della dignità delle persone, alle disposizioni di sicurezza o ai presidi di qualifica e monitoraggio definiti dall'azienda.

### 5. CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE SANZIONI

La sanzione è determinata in relazione alla gravità del fatto e può essere aggravata quando:

- la violazione è intenzionale;
- riguarda temi di discriminazione, molestia, abuso o ritorsione;
- riguarda salute e sicurezza o ha messo in pericolo persone;
- coinvolge dati falsi o occultamento di informazioni;
- è commessa da soggetto con funzioni di responsabilità;
- è reiterata;
- ha prodotto o poteva produrre danni rilevanti economici, reputazionali, organizzativi o legali.

La sanzione può essere attenuata quando:

- il fatto è occasionale e di limitata rilevanza;
- non vi è dolo e il danno è assente o trascurabile;
- il soggetto collabora tempestivamente;
- vi è immediato ravvedimento operoso o eliminazione spontanea degli effetti.

### 6. SISTEMA DELLE SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

Ferma restando l'applicazione delle misure previste dalla legge e dal CCNL applicato, le violazioni possono dar luogo, in funzione della gravità, alle seguenti misure:

**a) richiamo verbale**, per inosservanze lievi, occasionali e prive di effetti rilevanti;

**b) richiamo scritto**, per violazioni non occasionali o che evidenziano negligenza, superficialità o mancato rispetto di disposizioni aziendali;

**c) multa**, nei limiti consentiti dalla legge e dal CCNL, per comportamenti che abbiano determinato disordine organizzativo, inosservanza significativa di procedure o mancato rispetto di obblighi formalmente comunicati;

**d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione**, nei limiti consentiti dalla legge e dal CCNL, per violazioni gravi, reiterate, lesive del sistema aziendale, della dignità delle persone, della riservatezza, della sicurezza o della regolarità dei rapporti di lavoro;

**e) licenziamento con preavviso o senza preavviso**, nei casi di particolare gravità previsti dalla legge e dal CCNL, inclusi a titolo esemplificativo condotte discriminatorie o moleste gravi, atti di ritorsione, falsificazione dolosa di documenti, occultamento di fatti rilevanti, grave violazione delle misure di sicurezza, insubordinazione grave, aggressioni, minacce, comportamenti fraudolenti o lesivi in modo irreparabile del vincolo fiduciario.

## **7. MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI, RESPONSABILI E SOGGETTI APICALI**

Quando la violazione è commessa da amministratori, responsabili di funzione, responsabili di commessa, capi cantiere o altri soggetti con funzioni di coordinamento o vigilanza, l'impresa valuta la maggiore rilevanza del fatto in relazione al ruolo ricoperto.

Oltre alle misure disciplinari applicabili, l'azienda può adottare provvedimenti organizzativi quali revoca o limitazione di deleghe, esclusione da specifici incarichi, riassegnazione di responsabilità, obbligo di formazione correttiva, intensificazione dei controlli o altre misure coerenti con la gravità del fatto.

## **8. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI, FORNITORI E SUBAPPALTATORI**

Per i soggetti esterni, le violazioni del presente Codice o delle clausole contrattuali correlate possono comportare, secondo gravità:

- richiamo formale scritto;
- richiesta di azione correttiva entro termine definito;
- sospensione temporanea dell'accesso ai luoghi di lavoro o delle attività;
- non qualifica o sospensione dall'albo fornitori;
- applicazione di penali, se previste contrattualmente;
- risoluzione del contratto o revoca dell'incarico;
- segnalazione agli enti competenti, ove dovuta.

Costituiscono casi di particolare gravità, tra gli altri, l'impiego di lavoro irregolare, pratiche discriminatorie o abusive, gravi violazioni di sicurezza, falsificazione documentale, ostacolo a verifiche e audit, mancata collaborazione su segnalazioni fondate, trattenuta di documenti o altre pratiche coercitive.

## **9. PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO E IRROGAZIONE**

L'accertamento delle violazioni avviene mediante raccolta di elementi oggettivi, segnalazioni, verifiche documentali, colloqui, audit, rilievi di cantiere, istruttorie interne o altre evidenze disponibili.

Per il personale dipendente, prima dell'irrogazione di una sanzione diversa dal richiamo verbale, l'azienda procede alla contestazione dell'addebito e garantisce il diritto di difesa secondo legge e contratto applicabile F015 EDILIZIA-ARTIGIANATO. Le norme disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori.

L'istruttoria deve essere svolta con riservatezza, imparzialità e rispetto delle persone coinvolte. La decisione finale è assunta dalla funzione competente, sentite ove necessario HR, Direzione, Responsabile del sistema, funzioni tecniche o altre funzioni coinvolte, in relazione alla tipologia del fatto.

## **10. RAPPORTI CON LE SEGNALAZIONI IN BUONA FEDE**

Nessuna sanzione può essere applicata nei confronti di chi effettua in buona fede una segnalazione, presenta un reclamo, collabora a un audit o riferisce fatti rilevanti ai fini della tutela della legalità, della dignità delle persone, della sicurezza o della responsabilità sociale. Il divieto di ritorsione costituisce principio inderogabile del presente Codice.

Resta ferma la possibilità di valutare disciplinarmente comportamenti abusivi, strumentali o calunniosi, quando la mala fede risulti accertata in modo oggettivo.

## **11. REGISTRAZIONI E CONSERVAZIONE**

Le contestazioni, le istruttorie, le decisioni assunte e le eventuali azioni correttive conseguenti devono essere registrate e conservate secondo le regole aziendali di gestione delle informazioni documentate, nel rispetto della riservatezza e della protezione dei dati personali.

## **12. CLAUSOLA FINALE**

Il presente Codice sanzionatorio integra il sistema di regole aziendali in materia di responsabilità sociale, parità di genere, DEI, etica, segnalazioni e sicurezza. Per quanto non espressamente disciplinato, si applicano la normativa vigente, il CCNL applicato F015 EDILIZIA-ARTIGIANATO, il contratto individuale e gli altri documenti del sistema aziendale.

L'osservanza del presente Codice costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali del personale e dei doveri di correttezza dei soggetti che operano con l'azienda. Ogni violazione sarà valutata e trattata nel rispetto dei principi di legalità, proporzionalità, gradualità, contraddittorio, riservatezza e tutela della persona.