

6. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

6.1. PRINCIPI GENERALI

Sigma S.p.a. (di seguito anche "**Sigma**" o la "**Società**"), in conformità alle previsioni di cui agli articoli 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito il "**Decreto**"), al fine di assicurare il rispetto, l'efficacia e l'implementazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del medesimo Decreto (di seguito, "il **Modello**"), intende adottare un adeguato ed efficace sistema sanzionatorio, tramite la predisposizione di un insieme di regole che definiscono le tipologie di "sanzioni" nel caso di violazione di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico da parte di personale interno, collaboratori esterni, amministratori, dirigenti, soggetti collocati in posizione apicale all'interno della struttura della Società, fornitori e/o ogni altro soggetto che intrattenga relazioni di tipo professionale o commerciale con la Società medesima.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

6.2. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI E MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

6.2.1. Principi generali e comportamenti sanzionabili

L'osservanza, da parte dei dipendenti e dei dirigenti della Società, delle disposizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico, nei protocolli aziendali e nelle procedure previste dal Modello ovvero dal medesimo richiamate, costituisce parte fondamentale delle loro obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile.

La violazione di dette disposizioni, pertanto, concreteggerà un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro da parte del dipendente e/o del dirigente e comporterà la comminazione di sanzioni e/o misure di carattere disciplinare, nel rispetto delle procedure prescritte dalle norme applicabili come di seguito indicato, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e all'obbligo di risarcire i danni eventualmente cagionati.

Il Sistema disciplinare è applicato in caso di mancato rispetto delle procedure interne, dei principi e delle *policies* (ivi compresi gli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che

verbale) previsti o richiamati nel presente Modello e nel Codice Etico, cioè nel caso in cui vengano posti in essere, a titolo esemplificativo, i seguenti comportamenti sanzionabili:

- mancato rispetto del Codice Etico e delle procedure aziendali a cui il Modello, e le propedeutiche analisi di *risk assessment*, fanno riferimento;
- mancata effettuazione dei controlli da parte dei responsabili di funzione o del personale incaricato;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo delle attività nelle aree a rischio reato in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere anche mediante la sottrazione, la distruzione, l'alterazione o l'omissione della documentazione prevista dalle procedure vigenti, ovvero nell'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, al controllo o all'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione del Codice Etico e delle procedure aziendali;
- inosservanza degli obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- comunicazione all'Organismo di Vigilanza, al superiore gerarchico o ad altro soggetto che sia tenuto a riferire all'OdV di una segnalazione in merito a taluna delle violazioni sopra descritte che l'autore della segnalazione sappia essere falsa o maliziosa;
- mancata informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello, di cui si abbia prova diretta e certa;
- mancata comunicazione/formazione/aggiornamento al personale interno e esterno operante nelle aree potenzialmente a rischio di commissione reato.

6.2.2. Sanzioni nei confronti dei dipendenti

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e di eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dal contratto collettivo nazionale applicabile.

In particolare, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate in rapporto alla loro gravità, tali sanzioni consistono:

- 1) nel RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO qualora il lavoratore violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio omettendo di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, omettendo di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di

attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;

2) nella MULTA qualora il lavoratore violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti più volte, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate;

3) nella SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE se il lavoratore, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Sigma S.p.A., arrechi danno alla società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda;

4) nel LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO qualora il lavoratore adotti, nell'espletamento delle attività a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;

5) nel LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO qualora il lavoratore adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto.

6.2.3. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle disposizioni e delle procedure previste dal Modello o dal Codice Etico ovvero di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, saranno adottate nei confronti dei responsabili le seguenti misure:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico, il dirigente sarà fatto oggetto, dopo un primo richiamo verbale, di un richiamo scritto all'osservanza del Modello e del Codice Etico, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società, tenuto particolarmente conto delle responsabilità affidate al dirigente;

- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice Etico, o di reiterazione di una o più violazioni di cui al punto che precede, tale da configurare – a seguito delle opportune e necessarie verifiche da parte della Società – un notevole inadempimento da ascrivere a colpa o dolo del Dirigente, la Società procederà al licenziamento con preavviso del dirigente stesso ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile e delle norme del CCNL applicato;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice Etico sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, la Società procederà al licenziamento senza preavviso del dirigente stesso ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile e delle norme del CCNL applicato.

Fermo restando quanto sopra, la Società si riserva sin d'ora il diritto di agire nei confronti del dirigente che sia stato oggetto delle misure sopra indicate per il ristoro dei danni subiti e/o di quelli che la Società sia tenuta a risarcire a terzi.

6.2.4. Attività di verifica delle violazioni e irrogazione delle sanzioni

Il sistema disciplinare qui contemplato è soggetto a costante verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'accertamento delle infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta segnalata, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

In ogni caso, l'irrogazione di sanzioni nei confronti dei dipendenti e dei dirigenti (nel caso dei dipendenti) e le misure contrattuali (nel caso dei dirigenti) e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Restano ferme le previsioni di cui all'art. 7 della L.300/1970 e al CCNL applicabile in materia di procedimento sanzionatorio, che si intendono in questa sede integralmente richiamate. In particolare:

- non verrà adottato alcun provvedimento disciplinare senza che l'addebito sia stato preventivamente contestato al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa;
- i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non verranno applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni, eventualmente con l'assistenza di un rappresentante sindacale;
- qualora il provvedimento disciplinare non venga adottato nei sei giorni successivi alla presentazione di tali giustificazioni, queste si intenderanno accolte;
- la comminazione di ogni provvedimento disciplinare più grave del richiamo verbale verrà comunicata mediante provvedimento scritto motivato;
- non si terrà conto ai fini della recidiva dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

6.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI

In caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello o nel Codice etico da parte di Amministratori o Sindaci, gli altri membri del Consiglio d'Amministrazione e/o il Collegio Sindacale e/o l'OdV dovranno informare, senza ritardo e per iscritto, l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali prenderanno tutti gli opportuni provvedimenti consentiti dalla vigente normativa, compresa la revoca dell'incarico conferito ai soggetti.

Nei casi ritenuti di maggiore gravità il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, convocherà l'Assemblea per gli opportuni provvedimenti.

In ogni caso è fatta salva la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

6.4. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni, fornitori o partner commerciali in contrasto con le disposizioni del Modello e del Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale e/o il pagamento di penali, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.