

Sistema Disciplinare

Data: 17 marzo 2025

Revisione: 03

Classificazione: USO INTERNO



DATA	REV	DESCRIZIONE	AUTORE	VERIFICATO	APPROVATO
17/03/2025	03	Aggiornamento UNI PdR 125:2022	R. Morelli	V. Kardos	M. Cesaroni
11/09/2024	02	Aggiunte parti relative alla ISO 37001	E. Tiburzi	R. Morelli	A. Cesaroni
20/05/2022	01	Prima emissione per D.Lgs. 231 - Parte speciale C	R. Morelli	G. Ventelli	A. Cesaroni

Sommario

1. Glossario	5
2. Premessa.....	6
3. Principi generali	7
4. Comportamenti sanzionabili	8
5. Ambito di applicazione	11
6. Accertamento delle violazioni e irrogazione delle sanzioni	12
7. Criteri per l'applicazione delle sanzioni in ambito ISO 37001	14
8. Misure sanzionatorie	15
8.1 Misure nei confronti dei dipendenti	15
8.1.1 Ambito 231.....	15
8.1.2 Ambito ISO 37001.....	17
8.2 Misure nei confronti dei dirigenti	18
8.2.1 Ambito 231.....	18
8.2.2 Ambito ISO 37001.....	20
8.3 Misure nei confronti degli amministratori	22
8.3.1 Ambito 231.....	22
8.3.2 Ambito ISO 37001.....	23
8.4 Misure nei confronti dei sindaci e revisori	24
8.4.1 Ambito 231.....	24
8.4.2 Ambito ISO 37001.....	24
8.5 Misure nei confronti dei collaboratori, dei partner commerciali e dei soci in affari	25
8.5.1 Ambito 231.....	25
8.5.2 Ambito ISO 37001.....	25
8.6 Misure nei confronti dell'ODV	25
8.6.1 Ambito 231.....	25
8.6.2 Ambito ISO 37001.....	26
8.7 Misure nei confronti dei membri dell'FCPC.....	26
8.7.1 Ambito 231.....	26
8.7.2 Ambito ISO 37001.....	26
8.8 Misure nei confronti delle società controllate e dei soggetti che operano per conto di Sigma	
	27

8.8.1	Ambito 231.....	27
8.8.2	Ambito ISO 37001.....	27
8.9	Criteri per l'applicazione di sanzioni in ambito Parità di Genere.....	27

1. Glossario

Sigla	Descrizione
Modello o 231	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001
OdV	Organismo di Vigilanza
UNI ISO 37001:2016	Norma ISO Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione
SGPC	Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione adottata da Sigma
FCPC	Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione
UNI PdR 125:2022	Prassi di riferimento per la gestione della parità di genere
SGPdR125	Sistema di gestione per la Parità di Genere adottata da Sigma
Comitato Parità di Genere	Organismo aziendale di riferimento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere
CCNL	Contratto collettivo nazionale di lavoro
Politiche	Politiche dei Sistemi di gestione adottate da Sigma Spa
Soci in affari	Parte esterna con cui l'organizzazione ha o progetta di stabilire una qualsivoglia forma di relazione commerciale
Società controllata	Società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria; Società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria; Società che è sotto l'influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa. Riferimento: art. 2359 c.c.

2. Premessa

Sigma S.p.A. (di seguito anche “**SIGMA**” o la “**Società**”):

- ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (di seguito, “**il Modello**”);
- ha implementato un Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione (di seguito **SGPC**), conforme allo Standard UNI ISO 37001:2016;
- ha implementato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla prassi di riferimento UNI PdR 125:2022 (di seguito **SGPdR125**).

Al fine di assicurare il rispetto, l’efficacia e l’implementazione del Modello, la conformità alla Norma ISO 37001 ed alla UNI PdR 125:2022, SIGMA ha adottato un adeguato ed efficace sistema sanzionatorio (di seguito “**Sistema Disciplinare**”), tramite la predisposizione di un insieme di regole che definiscono le tipologie di sanzioni da applicare nel caso di violazione del Modello 231, del Codice Etico, del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione e del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Nel rispetto delle indicazioni della UNI PdR 125:2022 volte all’uso di un linguaggio non sessista, inclusivo e rispettoso del genere, evitando formulazioni che possano essere interpretate come di parte o discriminatorie, **tutte le definizioni impiegate in questo documento indicative di ruoli vanno intese come neutre e indifferenti rispetto a qualsiasi genere**. È vietata ogni interpretazione che assegni a tali definizioni significati o effetti discriminatori in base al genere.

Saranno sanzionate le violazioni commesse 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.

Tale sistema disciplinare viene adottato tenendo conto:

- delle “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione e controllo” di Confindustria, approvate in data 7 marzo 2002 ed aggiornate nel mese di marzo 2014, le quali tracciano le coordinate per la costruzione di un adeguato sistema disciplinare volto a contrastare comportamenti prodromici alla commissione di un reato;

- della normativa c.d. “antidiscriminatoria”: D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, detto «*Codice delle pari opportunità*» (di seguito anche solo “Codice”), con le modifiche apportate dal D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5, dal D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 151 e dalla legge 5 novembre 2021 n. 162.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari e delle misure qui di seguito previste prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico dell'autore della violazione, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello, dal Codice Etico, dal Sistema di Gestione ISO 37001 e dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere UNI PdR 125:2022 sono adottate volontariamente dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire reato o che le stesse siano perseguiti dall'Autorità giudiziaria.

Il sistema disciplinare adottato dalla Società è ispirato ai principi di: **specificità ed autonomia** (essendo volto a sanzionare ogni violazione del Modello, del Sistema di Gestione Anticorruzione e del Sistema di Gestione per la Parità di Genere UNI PdR 125:2022, indipendentemente dalla concreta commissione di un reato), di **proporzionalità** (le sanzioni applicabili devono essere commisurate alle violazioni contestate), di **gradualità** (la sanzione aumenta gradualmente all'aumentare della gravità della condotta). Tale Sistema, inoltre, prevede un procedimento di accertamento ed irrogazione di sanzioni disciplinari compatibile con le norme di legge vigenti in materia di tutela dei lavoratori, nonché rispetto alle disposizioni contenute nel Contratto Collettivo applicabile. Lo stesso costituisce oggetto di specifica informazione tramite gli strumenti informativi aziendali (i.e. bacheca e rete intranet aziendali) e formazione dei lavoratori.

L'OdV, l'FCPC e il Responsabile del SGPD125, ciascuno per il proprio ambito di competenza, hanno la responsabilità di comune accordo di aggiornare il sistema disciplinare e monitorarne l'applicazione e l'efficacia.

3. Principi generali

L'osservanza, da parte dei dipendenti e dei dirigenti della Società, delle disposizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico, nella Politica di Prevenzione della Corruzione, nei principi, nelle regole di comportamento, nei protocolli aziendali, nelle procedure e nelle istruzioni operative, costituisce parte fondamentale delle loro obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile.

4. Comportamenti sanzionabili

La violazione di dette disposizioni, pertanto, concreterà 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 del principio di gradualità e di proporzionalità, nonché 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 quando vengano posti in essere determinati comportamenti sanzionabili. In particolare, costituiscono violazioni:

- comportamenti che integrino, direttamente o indirettamente, fattispecie di reato previste dal Modello 231 e dal Sistema di Gestione ISO 37001;
- comportamenti che, pur non integrando uno dei reati previsti dal Modello 231 e dal Sistema di Gestione ISO 37001, siano diretti in modo non equivoco alla loro commissione (tentativo);
- mancato rispetto del Codice Etico, dei principi e sistemi di controllo, dei protocolli preventivi, dei principi generali di comportamento, delle prescrizioni previste o richiamate dal Modello 231 e dal Sistema di Gestione ISO 37001, tra cui, in particolare, quelli previsti o richiamati dalla Parte Speciale A del Modello 231 con riferimento a ciascuna categoria di reato;
- 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;
- impedimento nei confronti dell'OdV o dell'FCPC 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'OdV e della FCPC;
- mancata partecipazione e collaborazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'OdV o dalla FCPC;
- mancata partecipazione senza giustificato motivo agli eventi formativi programmati in attuazione del Modello 231 e del Sistema di Gestione ISO 37001;
- comunicazione all'OdV, al superiore gerarchico o ad altro soggetto che sia tenuto a riferire all'ODV o alla FCPC di una segnalazione che l'autore sappia essere falsa o maliziosa;
- mancata informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico o alla FCPC circa eventuali violazioni, di cui si abbia prova diretta e certa;
- mancata comunicazione, formazione, informazione da parte del superiore gerarchico al personale interno e esterno operante nelle aree potenzialmente a rischio di commissione reato;
- mancato rispetto da parte dei lavoratori degli obblighi posti a loro carico dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro (tra cui, in particolare, l'art. 20 del D.lgs. 81/2008), nonché, per gli altri attori della sicurezza (i.e. Datore di Lavoro, Dirigenti, Preposti, RSPP e ASPP, nonché per le altre figure previste dal D.lgs. 81/2008), il mancato rispetto degli obblighi sui medesimi incombenti ai sensi del D.lgs. 81/2008;
- atti di violenza fisica, verbale, psicologica;
- molestie sessuali;
- atti o comportamenti discriminatori o lesivi della dignità persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze;
- comportamenti importuni, offensivi ed insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio nella persona cui sono rivolti;

- comportamenti volti a subordinare la modifica delle condizioni di lavoro all'accettazione o al rifiuto dei comportamenti sopra descritti.

Parimenti, il sistema disciplinare adottato dalla Società trova applicazione nei confronti di chi:

- viola le misure di tutela previste a favore dei soggetti che effettuano segnalazioni agli organismi di vigilanza aventi ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del Modello Organizzativo, del Sistema di Gestione ISO 37001 e del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, ivi compresa la violazione della riservatezza dell'identità del segnalante;
- commette atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni agli organismi di vigilanza, all'FCPC o al Comitato per la Parità di Genere.

Si rammenta, inoltre, che:

- l'adozione di **misure discriminatorie** nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- il **licenziamento ritorsivo o discriminatorio** del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa in caso di controversie legate a: irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione.

5. Ambito di applicazione

Il presente Sistema Disciplinare si applica a:

- Amministratori
- Amministratore Delegato
- Sindaci
- Personale di Sigma (dipendenti, quadri, staff o lavoratori temporanei e volontari dell'organizzazione)
- Dirigenti
- Dipendenti
- Collaboratori, fornitori o partner commerciali
- Soci in affari (ossia parte esterna con cui Sigma instaura un rapporto commerciale, quali a titolo esemplificativo, clienti, partner in “joint venture”, partner in consorzi o in ATI, fornitori, appaltatori e subappaltatori, consulenti, agenti, intermediari, ecc.)
- Organizzazioni controllate da Sigma
- Agenti, fornitori, partner o altri soggetti esterni che operano in nome e per conto di Sigma
- Organismo di Vigilanza
- Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione
- Revisori della Società di Revisione
- Comitato Parità di Genere

6. Accertamento delle violazioni e irrogazione delle sanzioni

Per l'accertamento delle **violazioni previste dal Modello 231**, è previsto il necessario coinvolgimento **dell'Organismo di Vigilanza** nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse. Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione per una violazione del Modello senza preventiva informazione e parere dell'OdV, anche qualora la proposta di apertura del procedimento provenga dall'Organismo stesso.

Per l'accertamento delle **violazioni previste dal Sistema di Gestione ISO 37001**, è previsto il necessario coinvolgimento dell'**FCPC** nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse.

L'irrogazione delle infrazioni è di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

Le sanzioni disciplinari (nel caso dei dipendenti) e le misure contrattuali (nel caso dei dirigenti) e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate alle seguenti circostanze:

- livello di responsabilità ed autonomia dell'autore della violazione;
- eventuale esistenza di precedenti situazioni di violazione a carico dello stesso;
- presenza e intensità dell'elemento intenzionale;
- in relazione alle condotte colpose, la presenza ed il grado della negligenza, imperizia, imprudenza nell'inosservanza della regola cautelare;
- prevedibilità delle conseguenze della condotta;
- gravità del comportamento, con ciò intendendosi il livello di rischio e le conseguenze a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, a seguito della condotta censurata;
- tempi, modi e ulteriori circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo;
- sussistenza di circostanze attenuanti o aggravanti;
- conseguenze dannose che la condotta ha provocato alla Società e/o alle persone, per le violazioni della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

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, entro il termine previsto dal CCNL, le giustificazioni 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 2 anni dalla loro comminazione.

7. Criteri per l'applicazione delle sanzioni in ambito ISO 37001

A norma del presente sistema disciplinare, in aggiunta a quanto sopra riportato, costituiscono condotte passibili di sanzione anche quelle condotte, sia commissive sia omissione, contrarie alle indicazioni e/o prescrizioni provenienti dall'FCPC.

Le sanzioni sono altresì applicabili non solo agli autori materiali delle violazioni ma anche a coloro i quali, con la loro azione od omissione, con piena consapevolezza e volontà ovvero per negligenza, imprudenza ed imperizia, hanno concorso alla violazione stessa.

Non può essere sanzionato:

- chi si sia rifiutato di prendere parte ad attività anche potenzialmente corruttive;
- chi abbia espresso sospetti o abbia effettuato in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole, atti di corruzione tentati, effettivi o presunti, violazioni della Politica e del Sistema, ovvero di procedure operative e di istruzioni operative a questo riferibili;
- di chi abbia segnalato pericoli, incidenti, rischi e opportunità.

8. Misure sanzionatorie

8.1 Misure nei confronti dei dipendenti

8.1.1 Ambito 231

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica, di seguito indicati in una prospettiva di gravità crescente:

- **richiamo verbale;**
- **ammonizione scritta;**
- **multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;**
- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;**
- **licenziamento con preavviso;**
- **licenziamento senza preavviso.**

Incorre nel provvedimento del:

- **richiamo verbale** o **ammonizione scritta**, secondo la gravità della violazione, il lavoratore che violi le procedure interne previste o richiamate nel Modello e nel Codice Etico, non esegua i relativi ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale, o adotti, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di reati, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, del Codice Etico o alle procedure ivi richiamate;
- **multa**, nei limiti stabiliti dal CCNL applicabile, il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o dal Codice Etico o adotti più volte, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di reati, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o del codice Etico o alle procedure ivi richiamate;

- **sospensione dalla retribuzione e dal lavoro**, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste o richiamate dal Modello o dal Codice Etico, arrechi danno alla Società o la esponga a situazioni oggettive di pericolo;
- **licenziamento disciplinare con preavviso** ai sensi delle normative vigenti, il lavoratore che adotti, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di reati, comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico, o alle procedure ivi richiamate e diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati previsti dal Decreto, dovendosi rilevare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio, nonché un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, nonché una violazione dei doveri di comportamento di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- incorre nel provvedimento del **licenziamento disciplinare per giusta causa, senza preavviso**, il lavoratore che adotti, in relazione alle attività a rischio di commissione di reati, comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico, o delle procedure ivi richiamate, tali da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto, dovendosi rilevare in tali comportamenti il compimento di atti tali da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.

Tali sanzioni vengono irrogate al dipendente non solo in caso di violazione concreta delle procedure interne previste dal presente Modello ed in caso di condotte non conformi alle prescrizioni dello stesso e del Codice Etico, ma altresì in caso di illeciti disciplinari tentati, ossia di comportamenti od omissioni diretti in modo non equivoco a disattendere le regole comportamentali dettate dal presente Modello.

In materia di sicurezza e salute dei lavoratori, poiché il dipendente è vincolato altresì al rispetto dei principali obblighi previsti dall'articolo 20 del Decreto 81 del 2008, in caso di loro violazione, vengono applicate le suddette sanzioni, graduate in base al rischio di applicazione delle misure del Decreto che tale condotta ha provocato.

8.1.2 Ambito ISO 37001

Sono definiti come **illeciti disciplinari** i comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nella Politica per la Prevenzione della Corruzione, del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, ovvero delle procedure operative o delle istruzioni operative a questo riferibili o delle leggi anticorruzione.

Le sanzioni applicabili ai dipendenti e ai quadri sono definite all'interno della contrattazione collettiva nazionale.

È soggetto a **richiamo verbale o scritto**, nonché alla multa nella misura e secondo le modalità previste dal CCNL applicabile al rapporto di lavoro, il lavoratore che commetta, anche con condotte omissive, per la prima volta e senza determinare conseguenze apprezzabili, le seguenti violazioni:

- inosservanza della Politica per la Prevenzione della Corruzione;
- inosservanza del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, ovvero delle procedure operative e delle istruzioni operative a questo riferibili;
- omissione ingiustificata dei presidi di controllo implementati per la gestione dei processi a rischio;
- inosservanza delle disposizioni concernenti gli obblighi di archiviazione della documentazione attestante l'attività svolta;
- omessa vigilanza sul comportamento dei lavoratori assegnati all'area di cui si ha la responsabilità;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- rivelazione indebita dell'identità di colui che segnala un illecito, senza aver provocato apprezzabili ripercussioni nei suoi confronti sul piano personale e/o professionale.

È soggetto a **sospensione dal servizio e dal trattamento economico** il lavoratore che violi consapevolmente i principi previsti dalla Politica, dalle procedure e dal Sistema di Prevenzione della Corruzione, ed in particolare nei casi in cui abbia commesso nel tempo reiterate violazioni disciplinari, quando:

- nei precedenti due anni, gli siano state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni seppur di lieve entità;

- abbia posto in essere, nello svolgimento dell'attività nei processi considerati a rischio, ripetuti comportamenti non conformi prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati.

È soggetto a **licenziamento per giustificato motivo ovvero giusta causa** il lavoratore che:

- adotti comportamenti gravemente difformi;
- ponga in essere condotte gravi già censurate in precedenza;
- violi e/o eluda il sistema di controllo interno anche mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista nelle procedure operative o nelle istruzioni operative;
- adotti gravi atti discriminatori nei confronti di un dipendente che abbia segnalato illeciti;
- metta in atto azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato corruttivo;
- ostacoli l'attività dell'FCPC non fornendo le informazioni richieste e/o occultando documenti;
- effettui una segnalazione infondata, resa con dolo o colpa grave.

Tali mancanze sono di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso; in tal caso è possibile applicare eventuali sospensioni cautelari previste dal CCNL.

I comportamenti descritti devono essere tali da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione nei confronti della Società delle misure previste dalla norma ISO 37001, con conseguente grave nocento patrimoniale e di immagine per SIGMA.

8.2 Misure nei confronti dei dirigenti

8.2.1 Ambito 231

Per gli illeciti disciplinari commessi dai dirigenti della Società saranno adottati i seguenti provvedimenti:

- **richiamo verbale;**
- **richiamo scritto;**
- **sospensione disciplinare;**
- **licenziamento con preavviso;**
- **licenziamento senza preavviso.**

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, osservanza che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società, tenuto particolarmente conto delle responsabilità affidate al dirigente.

In caso di violazione reiterata, non grave, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico, il dirigente potrà incorrere nel provvedimento della **sospensione disciplinare**.

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 ascriversi 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.

Ferma restando la descrizione dei comportamenti sanzionabili, per i lavoratori aventi la qualifica di dirigente costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:

- inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello;

- inosservanza dell'obbligo di vigilanza sugli altri destinatari del Modello che, sebbene non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, siano comunque soggetti alle prescrizioni del Modello stesso (es. appaltatori, fornitori, consulenti, etc.).

Fermo restando quando sopra, la Società si riserva la facoltà di adottare la misura della **revoca totale o parziale delle deleghe** eventualmente conferite al dirigente, nonché il diritto di agire nei confronti del dirigente sanzionato disciplinamente per il ristoro dei danni subiti e/o di quelli che la Società sia tenuta a risarcire a terzi.

8.2.2 Ambito ISO 37001

Sono definiti come **illeciti disciplinari** i comportamenti tenuti da un Dirigente in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nella Politica per la Prevenzione della Corruzione, del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, ovvero delle procedure operative o delle istruzioni operative a questo riferibili o delle leggi anticorruzione.

È soggetto a **rimprovero verbale** il Dirigente che commetta lieve inosservanza delle norme sopra richiamate.

È soggetto ad **ammonizione scritta** (con richiamo a conformarsi alla regola violata) il Dirigente che commetta:

- recidiva nelle mancanze punite con il rimprovero verbale;
- inosservanza lieve di quanto stabilito dalle norme sopra richiamate;
- tolleranza o omessa segnalazione delle violazioni lievi commesse da propri sottoposti;
- infrazione lieve di procedure interne previste dal Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione.

È soggetto a **licenziamento (per giusta causa / giustificato motivo)** il Dirigente che commetta:

- accertata violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante, commessa dal dirigente per motivi collegati - direttamente o indirettamente - alla segnalazione;

- accertata infondatezza della segnalazione effettuata dal dirigente con dolo o colpa grave;
- comportamenti di ostacolo, elusione dei controlli e mancata collaborazione con l'FCPC (omissione invio flussi informativi, mancata consegna della documentazione richiesta ovvero falsità nelle informazioni / dati forniti etc.);
- elusione fraudolenta delle procedure di controllo del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione o comunque adozione di un comportamento in grave violazione delle prescrizioni tale da configurare - anche in via potenziale - un reato presupposto di cui al D.Lgs. 231/01;
- azioni o omissioni dirette in modo univoco al compimento di un qualsiasi reato.

Si precisa che per i dirigenti costituisce altresì grave violazione l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza su soggetti terzi sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (ad es., consulenti, collaboratori esterni, etc.).

Tali mancanze sono di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

Fermo restando quanto sopra, può essere soggetto a **revoca dei poteri eventualmente conferiti con procura** il Dirigente che commetta:

- recidiva oltre la seconda volta in una qualsiasi delle mancanze di cui ai punti precedenti;
- inosservanza consapevole di quanto stabilito dalle norme sopra richiamate;
- omessa segnalazione o tolleranza delle irregolarità commesse da propri sottoposti.

Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, costituiscono atti contrari agli interessi della stessa e comportano la revoca del potere collegato alla violazione.

8.3 Misure nei confronti degli amministratori

8.3.1 Ambito 231

In caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, 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.

Una volta esaminata la segnalazione della contestazione, il Consiglio di Amministrazione o il Collegio Sindacale, dopo aver verificato la fondatezza delle contestazioni anche attraverso, se del caso, l'audizione dell'amministratore interessato, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra quelli di seguito elencati a seconda della concreta gravità della violazione, convocando se del caso l'assemblea dei soci:

- **richiamo formale scritto** con intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello, che potrà essere irrogato in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento contenute nel Modello, nel Codice Etico o nelle procedure aziendali;
- nei casi più gravi di violazioni integranti un notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne contenute nel presente Modello, nei protocolli o nelle procedure aziendali, anche solo potenzialmente suscettibili di configurare un reato e/o un illecito amministrativo e/o una condotta consapevolmente in contrasto con le suddette prescrizioni, si potrà procedere, in considerazione dell'intenzionalità e gravità del comportamento posto in essere (valutabile in relazione anche al livello di rischio cui la Società risulta esposta) e delle particolari circostanze in cui il suddetto comportamento si sia manifestato, rispettivamente, all'applicazione delle seguenti misure: i) **revoca totale o parziale delle deleghe** eventualmente conferite e (ii) **giusta causa di revoca del mandato** con effetto immediato.

Le delibere del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e/o dell'Assemblea dei soci sono comunicate per iscritto all'interessato e all'OdV.

Il procedimento sopra descritto non pregiudica le facoltà e i doveri attribuiti agli organi sociali dalla legge o dallo statuto.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto con riguardo ai Dirigenti. Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione convocherà senza indugio l'Assemblea dei soci per deliberare i provvedimenti necessari, ivi inclusa la revoca dell'Amministratore incaricato.

È fatto salvo in ogni caso il diritto della Società al risarcimento dei danni subiti.

8.3.2 Ambito ISO 37001

L'FCPC comunica al Collegio Sindacale ed al Consiglio di Amministrazione di SIGMA la notizia di una eventuale violazione della Politica per la Prevenzione della Corruzione, del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, ovvero delle procedure operative o delle istruzioni operative a questo riferibili o delle leggi anticorruzione, commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, incluso l'Amministratore Delegato.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del/dei soggetto/i coinvolto/i, procede agli accertamenti necessari ed assume, sentito il Collegio Sindacale, tutti i provvedimenti opportuni per l'irrogazione delle seguenti sanzioni disciplinari, da commisurare e proporzionare secondo la gravità dei fatti contestati:

- sanzione pecuniaria (2-5 mensilità);
- revoca delle procure/deleghe eventualmente conferite;
- revoca della carica (per i casi più gravi).

Peraltro, qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i dirigenti. In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, per giustificato motivo o giusta causa, dovrà disporsi anche la revoca dall'incarico di amministratore.

8.4 Misure nei confronti dei sindaci e revisori

8.4.1 Ambito 231

In caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione e/o l'OdV dovrà informare, senza ritardo e per iscritto, l'intero Collegio Sindacale e verranno presi 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 esercitare azioni di responsabilità e risarcitorie.

8.4.2 Ambito ISO 37001

In caso di commissione di una violazione della Politica, dell'SGPC, ovvero delle procedure operative o delle istruzioni operative a questo riferibili nonché delle leggi anticorruzione da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale, o di uno o più componenti della Società di Revisione di SIGMA, l'FCPC informa il Consiglio di Amministrazione della Società che provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, fra cui anche la convocazione dell'Assemblea dei soci ove ritenuto necessario, per gli opportuni provvedimenti. Si richiamano in proposito le norme applicabili del Codice civile ed in particolare l'articolo 2400, 2º comma, c.c.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, non ottemperando ai loro doveri con la professionalità e la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, i componenti del Collegio Sindacale o i componenti della Società di Revisione abbiano impedito o non agevolato la scoperta delle violazioni, o nei casi più gravi, la commissione di reati corruttivi.

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

8.5 Misure nei confronti dei collaboratori, dei partner commerciali e dei soci in affari

8.5.1 Ambito 231

In caso di violazione da parte di collaboratori, fornitori o partner commerciali delle disposizioni del Modello o del Codice Etico, il Consiglio di Amministrazione, insieme all'OdV e, se del caso insieme al Collegio Sindacale, valuterà se porre termine alla relazione contrattuale in essere e comminerà la sanzione prevista dal contratto stesso in forza di specifiche clausole in esso contenute. Tali clausole prevedono la facoltà di risolvere il contratto e/o il pagamento di penali, fatto salvo in ogni caso il diritto della Società di pretendere il risarcimento dei danni subiti.

Per quanto riguarda i lavoratori legati alla società da rapporti di lavoro di natura diversa dal lavoro subordinato (collaboratori e, in generale, soggetti esterni), le misure applicabili e le procedure disciplinari avvengono nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

8.5.2 Ambito ISO 37001

Qualsivoglia comportamento che violi la Politica del SGPC, l'SGPC, le procedure operative e delle istruzioni operative a questo riferibili, o le leggi anticorruzione posto in essere da parte dei Soci in affari, costituisce inadempimento ai sensi degli articoli 1453 e seguenti del Codice Civile, delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, ed in particolare:

- la sospensione temporanea della fornitura, dell'incarico o della collaborazione, del servizio infragruppo, della partnership commerciale, con attivazione di procedure investigative volte ad accertare la fondatezza della violazione;
- il risarcimento dei danni eventualmente subiti da SIGMA;
- la risoluzione del contratto e/o la revoca dell'incarico, in caso di violazioni acclarate.

8.6 Misure nei confronti dell'ODV

8.6.1 Ambito 231

La violazione dovuta a un'azione commissiva od omissiva da parte dell'OdV rispetto al Modello, al Codice Etico, delle procedure operative, delle istruzioni operative a questo

riferibili, costituisce una giusta causa di revoca dell'incarico da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

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

8.6.2 Ambito ISO 37001

La commissione di una violazione della Politica del SGPC, dell'SGPC, ovvero delle procedure operative o delle istruzioni operative a questo riferibili nonché delle leggi anticorruzione da parte dell'OdV di SIGMA costituisce una giusta causa di revoca dell'incarico da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

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

8.7 Misure nei confronti dei membri dell'FCPC

8.7.1 Ambito 231

Non applicabile.

8.7.2 Ambito ISO 37001

La commissione di una violazione della Politica del SGPC, dell'SGPC, ovvero delle procedure operative o delle istruzioni operative a questo riferibili nonché delle leggi anticorruzione da parte di uno o più componenti dell'FCPC di SIGMA costituisce una giusta causa di revoca dell'incarico da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

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

8.8 Misure nei confronti delle società controllate e dei soggetti che operano per conto di Sigma**8.8.1 Ambito 231**

Non applicabile.

8.8.2 Ambito ISO 37001

Qualsivoglia comportamento che violi la Politica dell'SGCP, l'SGCP, le procedure operative e le istruzioni operative a questo riferibili, o le leggi anticorruzione posto in essere da parte delle Organizzazioni controllate e dei Soggetti terzi che operano per conto di SIGMA, costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte ai sensi degli articoli 1453 e seguenti del Codice Civile, con ogni conseguenza di legge, ed in particolare:

- la sospensione temporanea della fornitura, dell'incarico o della collaborazione, del servizio infragruppo, della partnership commerciale, con attivazione di procedure investigative volte ad accertare la fondatezza della violazione;
- il risarcimento dei danni eventualmente subiti da SIGMA;
- la risoluzione del contratto e/o la revoca dell'incarico, in caso di violazioni acclarate.

8.9 Criteri per l'applicazione di sanzioni in ambito Parità di Genere

Il sistema disciplinare è applicato quando vengano posti in essere determinati comportamenti sanzionabili. In particolare, costituisce violazione ogni comportamento definito come “molestia/discriminazione sessuale” nel documento **Procedura_prevenzione_discriminazione_molestie**.

L'azienda ha predisposto un apposito canale informatico per consentire ai lavoratori di segnalare prontamente e in maniera confidenziale qualsiasi tipo di problema che riguardi gli aspetti inerenti le condizioni di lavoro, ogni forma di discriminazione, abuso fisico, verbale, digitale, disparità retributiva. Si richiama a tal proposito la **Procedura_segnalazioni**.

Si configura responsabilità disciplinare nei confronti di chi:

- compie molestie;
- compie azioni discriminatorie;

- compie azioni mobbizzanti;
- ostacola o impedisce, con violenza o minacce, l'effettuazione di una segnalazione da parte della vittima;
- ostacola l'accertamento dei fatti segnalati, non fornendo informazioni o occultando documenti;
- denuncia consapevolmente fatti inesistenti. In tale ultima ipotesi, è considerata aggravante l'avere agito per ottenere vantaggi comunque configurabili.

Al ricevimento di una segnalazione, il Comitato Parità di Genere assume tutte le informazioni e i dati utili per la valutazione dei fatti denunciati e, se accerta compiutamente i fatti, sottopone alla Direzione gli elementi per l'eventuale avvio del procedimento disciplinare.

Nel procedimento disciplinare, si seguono le procedure e si applicano le misure previste dalla contrattazione collettiva:

- richiamo verbale
- ammonizione scritta
- multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni
- licenziamento per mancanze

nel rispetto dei principi di **specificità ed autonomia, proporzionalità, gradualità**.

Il presente documento è approvato in data: 09/05/2025

Visto dal Presidente dell'ODV 231

Visto dal Responsabile dell'FCPC

Visto dal Responsabile SGPD125

Approvato dall'Alta Direzione

Approvato dall'Organo di Governo