

# **PARTE SPECIALE “C”**

# **SISTEMA DISCIPLINARE**

1.	PREMESSA .....	3
2.	SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI E MISURE PER I DIRIGENTI .....	3
	2.1 Principi generali e comportamenti sanzionabili .....	3
	2.2 Sanzioni nei confronti dei dipendenti .....	5
	2.3 Misure nei confronti dei dirigenti .....	7
	2.4 Attività di verifica delle violazioni e irrogazione delle sanzioni .....	8
3.	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI .....	9
4.	MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI.....	9
5.	MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI E DEI PARTNER COMMERCIALI .....	10
6.	IL RUOLO DI SORVEGLIANZA DELL'ODV .....	10

## 1. PREMESSA

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**” o D.lgs. 231/2001), 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 (di seguito “**Sistema Disciplinare**”), 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. Tale sistema sanzionatorio 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.

L’applicazione delle “sanzioni disciplinari” e delle misure qui di seguito previste, ai sensi del Decreto, prescinde dall’esito di un eventuale procedimento penale a carico dell’autore della violazione, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dal Codice Etico sono adottate volontariamente dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire reato o che le stesse siano perseguite dall’Autorità giudiziaria.

Il Sistema Disciplinare adottato dalla Società, affinché il Modello possa avere efficacia esimente per la Società ai sensi dell’art. 6 comma 2 del Decreto, è ispirato ai principi di specificità ed autonomia (essendo volto a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dalla concreta commissione di un reato) nonché di proporzionalità (in quanto le sanzioni applicabili devono essere commisurate alle violazioni contestate). 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.

## 2. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI E MISURE PER I DIRIGENTI

### 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, 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 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 determinati comportamenti sanzionabili. In particolare, costituiscono violazioni del Modello:

- i comportamenti che integrino, direttamente o indirettamente, fattispecie di reato previste dal Decreto;
- i comportamenti che, pur non integrando uno dei reati previsti dal Decreto, siano diretti in modo non equivoco alla loro commissione;
- il 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, tra cui, in particolare, quelli previsti o richiamati dalla Parte Speciale A del Modello con riferimento a ciascuna categoria di reato;
- la 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;
- la 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 l'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, al controllo o all'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- l'omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione del Codice Etico e delle procedure aziendali;
- l'inosservanza degli obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'Organismo di Vigilanza;
- la mancata partecipazione senza giustificato motivo agli eventi formativi programmati in attuazione del Modello Organizzativo;
- la 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;
- la 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;
- la mancata comunicazione/formazione/aggiornamento al personale interno e esterno operante nelle aree potenzialmente a rischio di commissione reato;
- in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il mancato rispetto da parte dei lavoratori degli obblighi posti a loro carico dalla normativa vigente (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 incumbenti ai sensi del D.lgs. 81/2008.

Parimenti, il Sistema Disciplinare adottato dalla Società, in osservanza a quanto prescritto dalla lett. d), comma 2 *bis* dell'art. 6 D.lgs. 231/2001, comma introdotto nel predetto articolo ad opera

della L. 30 novembre 2017 n. 179, trova applicazione nei confronti di chi, con riferimento alle segnalazioni descritte al paragrafo 3.2.7 della Parte Generale del Modello:

- viola le misure di tutela previste dall'art 2 della L. 179/2017 e predisposte dalla Società a favore dei soggetti che effettuano segnalazioni agli organismi di vigilanza aventi ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e/o del Modello Organizzativo, 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;
- effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La gravità delle violazioni del Modello sarà valutata in relazione alle seguenti circostanze:

- il livello di responsabilità ed autonomia dell'autore della violazione;
- l'eventuale esistenza di precedenti situazioni di violazione a carico dello stesso;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- in relazione alle condotte colpose, la presenza ed il grado della negligenza, imperizia, imprudenza nell'inosservanza della regola cautelare;
- la prevedibilità delle conseguenze della condotta;
- la gravità del comportamento, con ciò intendendosi il livello di rischio e le conseguenze a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del Modello, a seguito della condotta censurata;
- i tempi, i modi e le ulteriori circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

Si rammenta, inoltre, che ai sensi dei commi 2 *ter* e 2 *quater* introdotti nell'art. 6 D.lgs. 231/2001 ad opera della L. n. 179/2017 *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2 bis 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, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

## **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 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/della:

- **richiamo verbale o ammonizione scritta**, secondo la gravità della violazione, il lavoratore che violi le procedure interne previste o richiamate nel presente 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 ravvisare 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 ravvisare 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.

### 2.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti della Società, delle disposizioni e delle procedure contenute nel Modello o nel Codice Etico, ovvero di adozione, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di reato, di un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello o del Codice Etico e qualificabile come “sanzionabile”, così come esplicitato al punto 2.1 che precede, nei confronti dei responsabili saranno adottate le seguenti misure:

- **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 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.

Ferma restando la descrizione dei comportamenti sanzionabili riportata al precedente punto 2.1, per i lavoratori aventi la qualifica di dirigente costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:

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

## **2.4 Attività di verifica delle violazioni e irrogazione delle sanzioni**

L'accertamento delle infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, è di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

È in ogni caso 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'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento provenga dall'Organismo stesso.

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.

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 al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente e/o del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti situazioni di violazione a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del Modello – a seguito della condotta censurata. Inoltre, per valutare la gravità della condotta, verrà considerato il grado di negligenza, imperizia o imprudenza tenuta, la gravità del danno eventualmente provocato alla Società, nonché le conseguenze dannose che la condotta ha provocato alla Società e/o alle persone, dal punto di vista della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e la sussistenza di circostanze attenuanti o aggravanti;

Le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema sanzionatorio sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie, dal CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica, nel rispetto, sul piano procedurale, dell'art. 7 della L. n. 300 del 30 maggio 1970 (Statuto dei lavoratori) per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione, previsioni 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.



### 3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

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'Organismo di Vigilanza 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 presente 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 e di cui al precedente punto 2. 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.

### 4. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

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'Organismo di Vigilanza dovrà informare, senza ritardo e per iscritto, l'intero Collegio Sindacale e verranno prese 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.

## **5. MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI E DEI PARTNER COMMERCIALI**

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'Organismo di Vigilanza e, se del caso al Collegio Sindacale, valuterà se porre termine alla relazione contrattuale in essere e comminerà l'eventuale sanzione prevista dal contratto stesso in forza di specifiche clausole in esso contenute. Tali clausole potranno prevedere, in particolare, 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.

## **6. II RUOLO DI SORVEGLIANZA DELL'ODV**

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

In particolare, l'Organismo di Vigilanza verifica che la Società abbia provveduto ad assicurare adeguata informazione in merito all'esistenza del Sistema Disciplinare ed alle conseguenze che possono derivare dalla violazione dei principi e delle norme di comportamento previste o richiamate dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico di Sigma, in favore dei lavoratori e di tutti i soggetti destinatari dello stesso.

Inoltre, l'Organismo provvede a riferire tempestivamente agli organi di vertice della Società le eventuali segnalazioni ricevute in merito a possibili violazioni del Modello o del Codice Etico, nonché a richiedere alle funzioni aziendali preposte e delegate alla gestione dei procedimenti disciplinari e all'irrogazione delle sanzioni, informazioni, dati e/o notizie utili a vigilare sulla corretta applicazione del Sistema Disciplinare.

Infine, l'Organismo di Vigilanza, pur non disponendo di poteri disciplinari o sanzionatori diretti, deve essere informato in merito ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate, ovvero ai provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari a carico del personale aziendale, adottati dalla Società.