

Aggiornamenti

REVISIONE	DATA	NOTE
0	06/02/2019	Prima versione
1	11/12/2019	Aggiornamento a seguito della delibera ANAC n. 1134/2017
2	11/11/2024	Emissione in documento separato dal Codice Etico e di Comportamento a seguito della emissione dello stesso in rev. 2.

REVISIONE	DATA	ELABORAZIONE	RIESAME	APPROVAZIONE
2	11/11/2024	Area Aff. Generali	Direzione Generale	CdA seduta del 28/11/2024

INDICE

1. SISTEMA SANZIONATORIO	2
1.1 PREMESSA	2
1.2 PRINCIPI	3
1.3 RESPONSABILITA'	3
1.4 CRITERI DI COMMISURAZIONE	3
2. SANZIONI	4
2.1 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI NON DIRIGENTI	4
2.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	6
2.3 MISURE NEI CONFRONTI DI APPALTATORI, LAVORATORI AUTONOMI, PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI	6
2.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	6
2.5 MISURE NEI CONFRONTI DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	7
2.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	7
2.7 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	8
2.8 MISURE NEI CONFRONTI DEL RESPONSABILE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA	8
3. PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	8

1. SISTEMA SANZIONATORIO

1.1 PREMESSA

SI.GE.RI.CO. si dota di un sistema disciplinare, finalizzato a rafforzare l'impegno di tutti i suoi Organi, organismi, dipendenti e collaboratori al rispetto dei principi legali ed etici contenuti nel **Codice etico e di comportamento** della Società e nelle policies che da esso discendono.

La violazione delle norme del Codice Etico e di Comportamento da parte dei suoi destinatari lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

L'adozione di un idoneo sistema disciplinare, volto a sanzionare la violazione delle norme del Codice etico, del Modello di Organizzazione e Gestione, nonché delle procedure previste dallo stesso, è prevista dagli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) D.lgs. n. 231/2001.

È altresì presupposto necessario di un efficace ed effettivo sistema di prevenzione della corruzione, secondo le indicazioni fornite in materia dall'ANAC.

L'inosservanza delle misure previste dal Codice e dal Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ex D. Lgs.231/2001, nonché di quelle previste dal PTPCT, attiva il meccanismo sanzionatorio previsto dal sistema disciplinare, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso.

Fermi restando eventuali profili di responsabilità penale, civile o amministrativa, la violazione delle norme stabilite nel **Codice Etico e di Comportamento di SI.GE.RI.CO.**, nonché dei doveri degli obblighi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di proporzionalità e gradualità delle sanzioni.

La violazione può inoltre dar luogo al risarcimento del danno e, nei casi di grave inadempimento e comunque nel rispetto delle disposizioni di legge, alla risoluzione del contratto.

Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione applicabile concretamente, la violazione è valutata in ogni singolo caso, con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio derivatone alla Società come di seguito esplicitato.

Rispetto ai lavoratori dipendenti l'osservanza delle norme del Codice Etico e di Comportamento è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105 e 2106 del Codice civile.

Il sistema sanzionatorio applicabile, conforme con quanto previsto dalla legge 20 maggio 1970 n. 300, dalle specifiche normative di settore, ove esistenti, dalla contrattazione collettiva e dai codici disciplinari aziendali.

Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare previste da norme di legge, regolamento o contratto.

1.2 PRINCIPI

Il presente sistema disciplinare si conforma ai principi di:

- tipizzazione degli illeciti e delle relative sanzioni secondo il principio di gradualità (vincoli ex art. 7 Stat. lav. e da CCNL);
- osservanza del principio di proporzionalità (art. 2106 c.c.), commisurando la sanzione all'aggravità dell'infrazione;
- rispetto della procedura disciplinare (vincoli ex art. 7 Stat. lav. e da CCNL), con particolare riferimento al principio del contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato, al quale, formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, va garantita la possibilità di esprimere osservazioni e produrre documenti;
- adeguata pubblicità delle regole prevenzionistiche;
- possibilità di considerare la violazione del precetto anche in assenza di reato o comunque indipendentemente dal giudizio penale.

1.3 RESPONSABILITA'

Il Consiglio di amministrazione è responsabile dell'osservanza e dell'applicazione del presente Sistema Sanzionatorio.

Il Presidente del Consiglio di amministrazione è competente per l'attuazione delle misure disciplinari nei confronti dei dipendenti, in ragione delle deleghe conferite, dando pronta comunicazione al Consiglio di amministrazione dei procedimenti disciplinari relativi a violazioni di principi etici e di comportamento contemplati nel Codice Etico e di **Comportamento della Società**.

In caso di violazioni commesse dal C.d.A. spetta ai Sindaci il compito di dare attuazione a quanto previsto dal successivo cap. 3 ed eventualmente convocare l'Assemblea; quest'ultima ha anche il potere di intraprendere il procedimento disciplinare nei confronti dei Sindaci.

L'Organismo di vigilanza (in seguito, anche "Odv"), nell'esercizio della propria attività, svolge funzioni propulsive e di supporto, in particolare per quanto attiene le violazioni in materia di responsabilità amministrativa.

Le medesime funzioni sono attribuite al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per i profili inerenti alla prevenzione della corruzione.

Il C.d.A. e il Collegio Sindacale sono tenuti a dare tempestiva comunicazione dei procedimenti disciplinari intrapresi e del loro esito all'OdV ed al RPCT.

1.4 CRITERI DI COMMISURAZIONE

Nella commisurazione della sanzione la Società tiene conto:

- del grado di intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del soggetto con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni svolte dal soggetto;
- delle circostanze del fatto costituente illecito disciplinare;
- delle violazioni per le quali ANAC prevede sanzioni pecuniarie amministrative per le Società.

È fatta salva ogni prerogativa della Società circa l'esercizio dell'azione di risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello Organizzativo conforme al D. Lgs. 231/01 e L. 190/2012 -nrd. PTPC-.

2. SANZIONI

2.1 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI NON DIRIGENTI

Il sistema disciplinare delineato per i dipendenti trova fondamento negli articoli dal 220 al 227 del CCNL per i dipendenti del Commercio.

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, i comportamenti tenuti in violazione delle regole previste dal **Codice Etico e di Comportamento**, dal **Modello Organizzativo 231** e dal **Piano di Prevenzione della Corruzione** sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme di settore (in particolare, CCNL e Contratti Integrativi Aziendali applicabili) e delle procedure vigenti (art. 7 Statuto dei Lavoratori).

In particolare, le violazioni del presente Codice rientrano nella fattispecie di cui all'art. 220 del CCNL del Commercio citato, fatto salvo il caso in cui la violazione integri le diverse e specifiche fattispecie dal medesimo articolo.

Il procedimento sanzionatorio e le relative valutazioni vengono condotte analogamente a quanto previsto per le sanzioni disciplinari previste dal CCNL di riferimento.

Le sanzioni disciplinari sono applicate dal Presidente del Consiglio di amministrazione, sentito l'Odv o il RPCT in ragione della competenza.

Le **sanzioni** previste sono le seguenti:

- 1) richiamo verbale o scritto** (secondo la gravità), in caso di:
 - lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico e di comportamento aziendale e del Modello Organizzativo e del Piano;
 - tolleranza di lievi irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello Organizzativo interno e del Piano.

2) sanzione pecuniaria (multa) fino all'importo massimo di quattro ore di retribuzione, in casodi:

- reiterazione di violazioni punibili con il rimprovero scritto;
- inosservanza non grave delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e di comportamento aziendale e dal Modello Organizzativo interno e dal Piano;
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi commesse da propri sottoposti o da altro personale ai sensi del Modello Organizzativo interno e del Piano;
- inosservanza non grave dei piani di azione e dei provvedimenti adottati dall'Odv ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero dal RPCT ai sensi della normativa in materia di anticorruzione che non abbiano dato luogo a sanzioni più gravi.

3) sospensione dal servizio o sospensione dalla retribuzione fino a un massimo di 5 giorni, in caso di:

- inosservanza grave delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e di comportamento, dal Modello Organizzativo e dal Piano;
- inosservanza ripetuta delle norme di comportamento previste dal Codice Etico, dal Modello Organizzativo di Gestione e Controllo e dal PTPCT che hanno dato luogo a sanzioni pecuniarie;
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità gravi ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e della normativa anticorruzione commessi da propri sottoposti o altri appartenenti al personale;
- negligenza grave ai sensi del D.lgs. 231/2001 che abbia avuto riflessi negativi per l'azienda o per i terzi.

4) sospensione dal servizio o sospensione dalla retribuzione per un periodo compreso tra sei e dieci giorni, in caso di:

- inosservanza di particolare gravità delle norme di comportamento previste dal Codice, dal Modello Organizzativo di Gestione e Controllo e dal PTPCT;
- inosservanza ripetuta delle norme di comportamento previste dal Codice, dal Modello Organizzativo di Gestione e Controllo e dal PTPCT;
- che hanno dato luogo a sospensione dal lavoro o dalla retribuzione fino a cinque giorni;
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità particolarmente gravi ai sensi del D.lgs. 231/2001 e della normativa anticorruzione commessi da propri sottoposti o altri appartenenti al personale;
- negligenza ai sensi del D.lgs. 231/2001 particolarmente grave che abbia avuto riflessi negativi per la Società o per i terzi.

5) licenziamento, nel caso in cui il lavoratore:

- nell'espletamento di attività a rischio, adottati, in violazione delle regole contenute nel Codice Etico e di Comportamento, nel Modello Organizzativo di Gestione e Controllo 231 e nel PTPCT, condotte che determino l'applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001 ovvero condotte tali da integrare uno o più reati previsti dalla L. 190/2012 e comunque nei casi più gravi già previsti dalla legge e dal contratto collettivo applicabile.

2.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Per quanto riguarda i dipendenti con qualifica di “dirigenti”, vale quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento.

Le misure disciplinari a carico dei Dirigenti sono adottate dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Presidente o su eventuale indicazione dell'OdV e/o RPCT in ragione della rispettiva competenza, fermo in ogni caso il rispetto del procedimento previsto dal suddetto Contratto Collettivo.

2.3 MISURE NEI CONFRONTI DI APPALTATORI, LAVORATORI AUTONOMI, PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI

La violazione da parte di appaltatori, lavoratori autonomi, partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001 e dalla L. 190/2012 da parte degli stessi è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Attraverso tali clausole contrattuali il terzo si obbliga a adottare e attuare efficacemente procedure aziendali e a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel D. Lgs. 231/2001, nonché dei reati previsti dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione.

L'inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, è sanzionato con la facoltà della Società di applicare penali contrattuali, di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso, anche in corso di esecuzione, oppure di risolvere il medesimo contratto, fatto salvo il diritto della Società al risarcimento degli eventuali danni subiti.

Le sanzioni relative alle infrazioni commesse da questa particolare categoria di soggetti saranno comminate dal Direttore Generale su indirizzo del Consiglio di amministrazione.

2.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di lieve violazione del Codice Etico e di Comportamento, del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo 231 o del PTPCT da parte di uno degli Amministratori è prevista la sanzione del richiamo da parte del Collegio Sindacale sentito l'OdV e/o il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, in ragione della rispettiva competenza.

In caso di reiterazione o violazione significativa le sanzioni applicabili agli Amministratori sono le seguenti:

- richiamo al puntuale rispetto delle previsioni;

- decurtazione dei compensi;
- proposta al C.d.A. di revoca della delega e conseguente decurtazione degli emolumenti;
- proposta all'assemblea di revoca dalla carica.

La riduzione del compenso attribuito per la funzione, a seconda della gravità, sarà compresa tra il 10% ed il 20% dello stesso.

In caso di violazione grave di una o più prescrizioni da parte degli Amministratori, tale da configurare un notevole inadempimento, ovvero in caso di violazioni tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia instaurato con la Società, il Collegio sindacale dovrà provvedere:

- all'esercizio diretto dell'azione sociale di responsabilità ex articolo 2393, comma 3 del Codice civile;
- alla convocazione dell'assemblea dei soci, ponendo all'ordine del giorno l'esercizio dell'azione sociale di responsabilità nonché la revoca dei medesimi.

Restano salvi i diritti per la società all'eventuale e ulteriore risarcimento dei danni subiti.

Gli amministratori, al momento dell'accettazione dell'incarico, sottoscrivono la presa visione del **Codice Etico e di Comportamento** ed il **Sistema Sanzionatorio** e ne accettano il contenuto.

2.5 MISURE NEI CONFRONTI DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In caso di violazione grave di una o più prescrizioni del Codice Etico e di Comportamento, del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo 231 o del PTPCT da parte del Presidente del Consiglio di amministrazione, il Collegio Sindacale sentito l'Odv e/o il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, in ragione della rispettiva competenza provvede alla proposta all'assemblea per la revoca della carica.

2.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

In caso di violazione grave di una o più prescrizioni del Codice Etico e di Comportamento, del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo 231 o del PTPCT da parte dei Sindaci, l'Assemblea dei soci, convocata dal Consiglio di amministrazione, provvederà direttamente a adottare le misure disciplinari nei confronti dei Sindaci.

Tali misure consistono:

- nel richiamo al puntuale rispetto delle previsioni normative;
- nella revoca dalla carica.

2.7 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nei confronti dei componenti dell'Odv che abbiano violato quanto previsto del Codice Etico e di Comportamento, del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo 231 o del PTPCT e le norme del proprio Regolamento, il C.d.A., sulla base della gravità della violazione, può applicare le seguenti sanzioni:

- richiamo al puntuale rispetto delle previsioni;
- revoca dalla carica.

2.8 MISURE NEI CONFRONTI DEL RESPONSABILE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA

Nei confronti del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza che abbia violato le disposizioni dettate dal Modello, dal Piano ovvero dal presente Codice, sulla base della gravità della violazione, il Consiglio di amministrazione, di concerto con il Collegio Sindacale e sentito l'Odv, può applicare le seguenti sanzioni:

- richiamo al puntuale rispetto delle previsioni;
- revoca della carica.

3. PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

La procedura di irrogazione è regolata dalle prescrizioni della L. 20/05/1970 n. 300 e del C.C.N.L. di riferimento, per i lavoratori dipendenti, e delle eventuali previsioni contrattuali per le altre tipologie di soggetti interessati.

In ogni caso:

- la procedura ha inizio con la rilevazione, ovvero la segnalazione, di una violazione effettiva o presunta delle procedure e/o prescrizioni di cui al Modello e al Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- l'accertamento della violazione è affidato agli organi sopra individuati, anche su segnalazione da parte del RPCT al termine dell'istruttoria compiuta ai sensi della procedura di *whistleblowing*;
- l'organo deputato all'applicazione della sanzione invia all'interessato una comunicazione, contenente l'indicazione della condotta contestata, la documentazione raccolta e la sanzione applicabile; l'interessato ha facoltà di fare pervenire a tale organo le proprie osservazioni e la documentazione ritenuta utile alla difesa.

Qualora la violazione risulti non accertata, l'organo competente procede all'archiviazione con provvedimento motivato.