

## **CODICE DISCIPLINARE**

### **1 Principi generali**

Se.Gi. S.p.a. ritiene che per un'effettiva applicazione dei canoni comportamentali previsti nel Modello sia indispensabile la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio, volto a punire atti e comportamenti posti in essere in violazione delle regole di condotta contemplate dal Modello, dal D.Lgs. n. 231 del 2001 e, più in generale, dalla normativa societaria e penale.

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

### **2 Sanzioni**

#### **2.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti, od aventi un rapporto di lavoro comunque stabile con Se.Gi. S.p.a., tale da poter generare un procedimento disciplinare**

I comportamenti tenuti dai lavoratori indicati in epigrafe in violazione delle singole regole comportamentali previste nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori, esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300 del 1970 ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie contenute nel contratto di categoria applicato al singolo rapporto.

## SE.GI. S.p.a.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare si prevede l'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

### A) RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO

Incorre in detto provvedimento il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organo di Controllo delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Si ravvisa in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza della Se.Gi. S.p.a. con ordini di servizio od altro mezzo idoneo, di cui ai principi generali.

### B) MULTA

Incorre in detto provvedimento il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal Modello, o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate.

Si ravvisa in tali comportamenti la ripetuta non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza della Se.Gi. S.p.a. con ordini di servizio od altro mezzo idoneo.

### C) SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE

Incorre in detto provvedimento il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando

## SE.GI. S.p.a.

nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, nonché, compiendo atti contrari agli interessi di Se.Gi. S.p.a., arrechi danno alla società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alle integrità dei beni aziendali.

Si ravvisa in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali o il compimento di atti contrari ai suoi interessi, parimenti derivanti dalla non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza di Se.Gi. S.p.a. con ordini di servizio o di altro mezzo idoneo.

### D) TRASFERIMENTO PER PUNIZIONE O LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO MULTA

Incorre in detto provvedimento il lavoratore che nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

Si ravvisa in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio.

### E) LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

Incorre in detto provvedimento il lavoratore che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

Si ravvisa in tale comportamento il compimento di atti tali da far venire radicalmente meno la fiducia della società nei suoi confronti, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la società.

\* \* \*

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o al 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.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organo di Controllo e dalla funzione apicale delle risorse umane.

### **3 Procedura disciplinare**

#### **3.1 Procedura disciplinare nei confronti dei lavoratori dipendenti od aventi un rapporto di lavoro comunque stabile con Se.Gi. S.p.a.**

La procedura disciplinare nei riguardi dei lavoratori, rientranti nella categoria di operai, impiegati, quadri e dirigenti convenzionali e non di vertice, sarà regolata conformemente all'art. 7 della legge n. 300 del 1970 ed alle disposizioni collettive di cui al contratto disciplinante il rapporto di lavoro con il soggetto nei confronti del quale sarà avviato il procedimento disciplinare.

Pertanto, accertata una circostanza o un comportamento costituente illecito disciplinare, ferma restando l'applicazione del citato art. 7 della legge n. 300 del 1970 e le disposizioni dei contratti collettivi che regolano il rapporto di lavoro, l'addebito dovrà essere contestato in forma scritta; la contestazione dovrà essere tempestiva, specifica e circostanziata nell'indicare le circostanze e/o i comportamenti di fatto costituenti l'illecito, nonché le norme e/o le disposizioni ritenute violate; dovrà essere assegnato un termine di cinque giorni, decorrente dalla data di ricezione della lettera di contestazione, per rendere giustificazioni in forma scritta oppure per richiedere, entro lo stesso termine e sempre in forma scritta, l'audizione orale a difesa. Decorso il termine per rendere le giustificazioni scritte, oppure effettuata l'audizione orale a difesa, previa valutazione delle giustificazioni, potrà essere adottata la sanzione disciplinare nel rispetto del principio di proporzionalità e congruità tra la stessa e l'illecito commesso.

Nel caso di recidiva, sia generica che specifica, potrà disporsi la sanzione di grado superiore a quella prevista o ritenuta congrua rispetto al fatto o il comportamento costituente illecito solo nel caso in cui le sanzioni siano adottate nel corso dello stesso anno solare.

### **3.2 Procedura disciplinare nei confronti dei dirigenti di vertice o apicali**

Per quanto riguarda i soggetti in epigrafe, in considerazione dei particolari vincoli fiduciari posti alla base del rapporto e delle sue peculiari caratteristiche, nonché del grado di affidamento riposto nel dirigente, il procedimento disciplinare non sarà assoggettato alla procedura di cui all'art. 7 della legge n. 300 del 1970.

Sarà in questo caso valutato se l'illecito sia di gravità tale, con riguardo a profili soggettivi nella determinazione dello stesso e/o

oggettivamente considerato, da non permettere la prosecuzione del rapporto di lavoro a causa della lesione del vincolo fiduciario; pertanto, per i dirigenti di cui trattasi, potranno eventualmente essere adottati solo provvedimenti risolutivi e non conservativi.

#### **4. Altre misure di tutela in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello**

##### **4.1 Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci**

In caso di violazione del Modello da parte di amministratori o di sindaci, l'Organo di Controllo informerà ogni componente del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale, invitando il primo ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso in cui le violazioni siano commesse da amministratori o da sindaci di società controllate di Se.Gi. S.p.a. dovrà esserne informato tempestivamente l'Organo di Controllo della stessa, che provvederà a riferire agli organi societari della società per l'adozione delle relative iniziative.

##### **4.2 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners**

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni o da partners commerciali in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. n. 231 del 2001, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche contrattuali inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale, 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 citato Decreto.

SE.GI. S.p.a.

L'ufficio responsabile di tali contratti di consulenza o commerciali curerà, in collaborazione con l'Organo di Controllo, l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership di tali specifiche clausole contrattuali che prevederanno anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.