



Sistema sanzionatorio

Nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi

10 Settembre 2014



Introduzione

Le violazioni dei principi espressi nel Codice Etico e delle procedure interne da parte dei Destinatari del suddetto Codice, sono soggette a sanzioni disciplinari. Per violazione del Codice Etico e delle procedure interne s'intende anche il mancato rispetto degli obblighi informativi, la mancata trasmissione, in tutto o in parte, e/o l'invio non veritiero di documentazione, dati, informazioni all'Internal Audit e/o alle funzioni preposte.

Le sanzioni disciplinari sono applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia e della prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore;
- delle mansioni del lavoratore e della funzione dallo stesso ricoperta.

E' fatta salva la facoltà della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Codice Etico da parte dei Destinatari.

Sanzioni nei confronti del personale dipendente – C.C.N.L., per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, vigente

Ai dipendenti che violano i principi espressi nel Codice Etico e le procedure interne sono irrogabili le sanzioni previste dal C.C.N.L. sopra richiamato, nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

In particolare:

- si applica il provvedimento del biasimo inflitto verbalmente, laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Codice Etico e nelle procedure interne configuri lieve irregolarità. Per lieve irregolarità si intende ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio dell'immagine dell'ente e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti dell'ente stesso;
- si applica il provvedimento del biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- si applica il provvedimento della multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione, nel caso di più grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste dal Codice Etico e dalle procedure interne quando da tale violazione non derivi pregiudizio alla normale attività della Società;
- laddove, invece, la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste dal Codice Etico e dalle procedure interne determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali, si applica il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 (dieci). Tale provvedimento si applica, altresì, nei casi in cui, pur non trattandosi di infrazioni così gravi da rendere applicabile una maggiore sanzione, esse abbiano, comunque, rilievo tale da non trovare adeguata collocazione tra le violazioni descritte ai punti precedenti
- si applica il provvedimento del licenziamento, con la perdita dell'indennità di preavviso, qualora la violazione di una o più prescrizioni del Codice Etico e delle procedure interne sia di gravità tale da



ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Nel caso di adozione, nell'espletamento delle attività di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico, ovvero nel caso di violazione delle procedure interne, i dirigenti saranno passibili di sanzione disciplinare secondo le indicazioni qui di seguito riportate.

- In caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste dal Codice Etico e/o dalle procedure interne, si applica il provvedimento del richiamo scritto all'osservanza del Codice Etico e/o delle procedure interne.
- In caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Codice Etico e/o delle procedure interne tale da configurare un notevole inadempimento, si applica il provvedimento del licenziamento con preavviso.
- Laddove la violazione di una o più prescrizioni del Codice Etico e/o delle procedure interne sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, si applica il provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei componenti il Collegio Sindacale

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Codice Etico da parte di membri del Consiglio di Amministrazione o di uno o più Sindaci, l'Internal Audit dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale. I soggetti destinatari dell'informativa da parte dell'Internal Audit potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Se l'organo amministrativo è rappresentato da un Amministratore Unico, nel caso di violazioni, l'Internal Audit informerà dell'accaduto il Presidente del Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Delegato della Società capogruppo.

Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

La violazione - da parte di 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 Codice Etico agli stessi applicabili, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali.

La violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Codice Etico, anche parziale, è sanzionato con la facoltà della Società 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 o subendi.