



# **Sistema Disciplinare**

**Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Sisam spa del 25/05/2015**

**Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Sisam GP srl del 25/05/2015**

**Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Sisam Servizi srl del 25/05/2015**

## Indice

1. PREMESSA.....	3
2. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI .....	3
3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI .....	5
4. MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ...	6
5. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI.....	6
6. MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI, COLLABORTORI	6
7. NORME PROCEDURALI.....	6

## **1. PREMESSA**

Le società SISAM spa, SISAM GESTIONE PATRIMONIO srl, SISAM SERVIZI srl appartenenti al Gruppo Sisam riconoscono l'importanza della definizione di un adeguato Sistema Disciplinare come elemento essenziale per l'efficiente attuazione delle disposizioni contenute nel Piano di Prevenzione della Corruzione e del Codice Etico e di Comportamento adottati dal Gruppo.

La violazione dei principi fissati nel Piano di Prevenzione della Corruzione e del Codice Etico, compromette il rapporto fiduciario tra le Società ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori, partner commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalle società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel presente Sistema Disciplinare, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

## **2. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI**

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Codice Etico di Comportamento e dal Piano di Prevenzione della Corruzione, costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, codice civile.

Le violazioni delle disposizioni e regole comportamentali da parte dei dipendenti costituisce illecito disciplinare.

Le sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti saranno irrogabili in conformità con quanto previsto dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) che detta regole ormai consolidate in via generale in materia di regolamentazione per la comminatoria di sanzioni in ciascuno specifico rapporto di lavoro subordinato.

Nel caso di presunta violazione del Piano di Prevenzione della Corruzione o dei principi previsti dal Codice Etico, verrà attivata una procedura di accertamento in applicazione del CCNL applicabile (CCNL METALMECCANICA-INDUSTRIA).

Nel dettaglio:

- nel caso di ogni presunta violazione del Piano verrà attivata una procedura di accertamento su richiesta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- nel caso in cui a seguito della procedura, verrà accertata la violazione del Piano o dei principi del Codice Etico, su richiesta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione,

l'AD individuerà la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento, previa consultazione del dipendente per analizzarne le motivazioni;

- l'AD provvederà a irrogare la sanzione disciplinare in relazione alla gravità della violazione e a darne comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- qualora l'AD ritenga di non dare corso alla segnalazione ricevuta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e quindi di non infliggere alcuna sanzione, dovrà motivare per iscritto la decisione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Qualora il Responsabile della Prevenzione della Corruzione non ritenga soddisfacenti le motivazioni adottate, potrà sottoporre la questione al Consiglio di Amministrazione.

In applicazione del CCNL applicabile (CCNL METALMECCANICA-INDUSTRIA art. 8, 9, 10), si prevedono i seguenti provvedimenti disciplinari:

- *Rimprovero verbale o scritto*: verrà comminata la sanzione del rimprovero verbale o scritto al dipendente che violi una delle procedure interne previste dal Piano di Prevenzione della Corruzione o dal Codice Etico di Comportamento, o adottati nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni date;
- *Multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare*: per il dipendente che, nel violare le procedure previste dal Piano di Prevenzione della Corruzione o dal Codice Etico, o adottando nell'espletamento di attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Piano, esponga la Società ad una situazione di oggettivo pericolo di corruzione, la stessa sanzione è prevista nel caso di recidiva nelle mancanze sanzionate con rimprovero scritto;
- *Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni*: tale sanzione verrà comminata al lavoratore che commetta mancanze quali, a titolo esemplificativo, quelle di seguito elencate:
  - non avverte tempestivamente i superiori di eventuali irregolarità, ai sensi del Piano di Prevenzione della Corruzione e del Codice Etico, sull'andamento del servizio cui è preposto, che comportino notevole pregiudizio al servizio stesso;
  - reiteratamente non osserva o non applica le misure previste dal Piano di Prevenzione della Corruzione, di cui sia stato debitamente portato a conoscenza determinando un danno effettivo alla Società creando una situazione favorevole al compimento di atti corruttivi;
  - non fa osservare le norme o misure previste dal Piano di Prevenzione della Corruzione e del Codice Etico al personale da lui coordinato;

- in qualunque modo commette grave trasgressione del Piano di Prevenzione della Corruzione o del Codice Etico;
- recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa;
- reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con il rimprovero scritto;
- *Licenziamento con preavviso* nel caso in cui il lavoratore:
  - determina per colpa grave, violando una o più misure previste dal Piano di Prevenzione della Corruzione e del Codice Etico, danni rilevanti per l'azienda o una situazione di notevole pregiudizio;
  - nel caso di recidiva nelle mancanze punite con la sospensione fino ad un massimo di 3 giorni
- *Licenziamento senza preavviso* nel caso in cui il lavoratore commetta infrazioni alle misure previste dal Piano la cui gravità sia tale da non consentire, ai sensi dell'art. 2119 codice civile, la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro quali:
  - la violazione dolosa delle misure indicate nel Piano di Prevenzione della Corruzione con l'intento di commettere o agevolare la commissione di uno o più reati oggetto del Piano stesso, indipendentemente dalla sua effettiva commissione;

Le sanzioni saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione delle funzioni coinvolte nei fatti costituenti la violazione;
- delle circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

### **3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI**

Nel caso di violazione da parte dei lavoratori che rivestono ruoli di dirigenti, del Piano di Prevenzione della Corruzione o del Codice Etico di comportamento, accertata la responsabilità ai sensi del precedente paragrafo, l'Organo Amministrativo provvederà all'adozione nei confronti del dirigente responsabile, delle misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento.

#### **4. MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

In caso di violazione del Piano di Prevenzione della Corruzione o del Codice Etico di Comportamento da parte degli amministratori, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, informerà il Collegio Sindacale se presente, e la residua parte del Consiglio di Amministrazione i quali potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, compresa la revoca delle eventuali deleghe attribuite al membro o ai membri responsabili della violazione.

#### **5. MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO**

In caso di violazione del Piano di Prevenzione della Corruzione o del Codice Etico da parte di uno o più Sindaci o del Revisore, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione dovrà informare tempestivamente dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e/o il Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale, potranno a seguito degli opportuni accertamenti, adottare gli opportuni provvedimenti previsti dallo Statuto.

#### **6. MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI, COLLABORATORI**

Ogni violazione al Piano, al Codice Etico posta in essere da parte di collaboratori, consulenti o partner sarà sanzionata, secondo quanto previsto da apposite clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, lettere di incarico o accordi di partnership, con la risoluzione del rapporto contrattuale, fatte inoltre salve eventuali richieste di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società.

#### **7. NORME PROCEDURALI**

La società non potrà adottare alcuna sanzione ai sensi del presente Sistema Disciplinare senza aver preventivamente contestato l'addebito al soggetto che abbia commesso una o più violazioni del Piano di Prevenzione della Corruzione e del Codice Etico senza averlo sentito a sua difesa.

Per poter garantire il diritto di difesa, i procedimenti previsti dal Sistema Disciplinari avverranno nel pieno rispetto dei principi di specificità ed immutabilità della contestazione.

Ogni violazione deve essere contestata con immediatezza e la relativa sanzione disciplinare adottata nel rispetto, laddove applicabili, dei termini indicati dal Contratto Collettivo di riferimento.