

CODICE DISCIPLINARE

Premessa

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 231/01 stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Sissa Medialab, ai fini dell'applicazione delle prescrizioni comportamentali previste dal presente Modello, ha previsto un sistema disciplinare volto a punire atti e comportamenti posti in essere in violazione delle regole di condotta contemplate dal presente Modello, dal D.lgs. n. 231 del 2001 e, più in generale, dalla normativa societaria e penale.

L'applicazione del sistema disciplinare presuppone la semplice violazione delle regole del Modello; pertanto essa sarà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01.

E' stato pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di graduazione della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

I criteri cui si farà riferimento nel definire, nei singoli casi, il tipo e l'entità della sanzione, sono i seguenti:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, questa ultima per negligenza, imprudenza o imperizia)
- b) rilevanza degli obblighi violati
- c) potenzialità del danno derivante all'organizzazione o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/01 e successive modifiche e integrazioni
- d) livello di responsabilità gerarchica o tecnica
- e) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari
- f) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica soltanto la sanzione più grave.

La valutazione delle violazioni al Modello e la proposta dei provvedimenti disciplinari o delle misure di tutela da comminare sono attribuite all'Organismo di Vigilanza.

La decisione in merito alle sanzioni e misure di tutela da adottare per le violazioni al Modello commesse dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, dai collaboratori esterni soggetti a vigilanza e dai soggetti apicali che non inducono alla realizzazione di reati di natura collegiale o che non comportano come misura di tutela la revoca della nomina di Amministratore è di competenza del Consiglio di Amministrazione che può delegare per i dipendenti e i fornitori/prestatori d'opera all'uopo un dirigente.

La decisione in merito alle sanzioni e misure di tutela da adottare per le violazioni al Modello commesse dagli Amministratori è di competenza dell'Assemblea dei Soci.

Le Sanzioni

Sono soggetti al presente sistema disciplinare tutti i dipendenti, gli amministratori, il revisore, i collaboratori di Sissa Medialab, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con Sissa Medialab, nell'ambito dei rapporti stessi.

Il procedimento per l'irrogazione della sanzione disciplinare tiene conto dello status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

In caso di violazione del modello organizzativo adottato dal Sissa Medialab ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. 231/01, ai lavoratori dipendenti si applicano le sanzioni di seguito previste.

A) Rimprovero verbale

Incorre nel provvedimento di "rimprovero verbale" il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello, o adotti nell'esercizio di attività nell'ambito delle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso o alle disposizioni impartite da Sissa Medialab.

B) Rimprovero scritto

Incorre nel provvedimento di “rimprovero scritto” il lavoratore che sia recidivo nelle violazioni del Modello di cui al punto precedente ovvero il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell’esercizio di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, o alle disposizioni impartite da Sissa Medialab esponga l’integrità del patrimonio o dei beni di Sissa Medialab ad una situazione di oggettivo pericolo.

C) Multa nella misura massima di 3 ore della retribuzione

Incorre nel provvedimento della “multa” il lavoratore che sia recidivo nelle violazioni del Modello di cui ai punti precedenti ovvero che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell’esercizio di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, o alle disposizioni impartite dall’Azienda esponga l’integrità della propria persona ad una situazione di oggettivo pericolo.

D) Sospensione dal servizio con ritenuta della retribuzione per un massimo di 5 giorni

Incorre nel provvedimento di “sospensione dal servizio” il lavoratore che sia recidivo nelle violazioni del Modello di cui ai punti precedenti ovvero che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell’esercizio di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, o alle disposizioni impartite dall’Azienda esponga l’integrità degli organi sociali, dei dipendenti e degli altri collaboratori dell’Azienda o di terzi ad una situazione di oggettivo pericolo; incorre nella medesima sanzione il soggetto apicale che non abbia saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello.

E) Risoluzione del contratto di lavoro

Incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso e con TFR il lavoratore che abbia ad esempio compiuto reiterate infrazioni di cui ai punti precedenti.

Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso e con TFR il lavoratore che compia atti non conformi alle prescrizioni del Modello e diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/01, ravvisandosi in tali comportamenti un’infrazione così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, o abbia riportato condanna passata in giudicato per uno dei reato previsti dal D.lgs. 231/01 e tutelati dal Modello.

Incorre nella medesima sanzione il soggetto apicale che non abbia saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello che hanno condotto alla perpetrazione di un reato.

Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, in base alla gravità dell'illecito disciplinare commesso si prevede l'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari ex art. 7 Statuto dei Lavoratori:

A) Rimprovero verbale o scritto

Incorre nel provvedimento di "rimprovero verbale o scritto" il dirigente che violi quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello, che adotti un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso o che ometta la segnalazione o tolleri irregolarità commesse da altri dipendenti sottoposti alla sua direzione e/o alla sua vigilanza.

B) Licenziamento con preavviso, ex art. 2118 c.c.

Incorre nel provvedimento del "Licenziamento ex art. 2118 c.c." il dirigente che violi gravemente le procedure interne previste dal Modello, manifesti una grave negligenza o imperizia rispetto alle prescrizioni del Modello, non sappia individuare, ometta di segnalare o tolleri gravi irregolarità commesse da altri dipendenti o che violi le prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.lgs. 231/01 di una gravità tale da esporre Sissa Medialab ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per Sissa Medialab intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il dirigente è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

C) Licenziamento immediato

Incorre nel provvedimento del "Licenziamento per giusta causa" il dirigente che adotti un comportamento in palese grave violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico di Sissa Medialab delle misure previste dal D.lgs. 231/01, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

Le stesse sanzioni saranno proporzionalmente applicate al dirigente che per negligenza ovvero imperizia non abbia saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di amministratori, l'Organo di Vigilanza informerà ogni componente del consiglio di amministrazione, i quali adotteranno i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale convocazione dell'assemblea dei soci con la proposta di eventuale revoca dalla carica.

La stessa sanzione prevista per la violazione del modello sarà applicata dai competenti organi aziendali anche a quegli amministratori, o membri dell'organismo di vigilanza che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni (stagisti, collaboratori a progetto o contratto - c.d. parasubordinati – outsourcer, fornitori, partner commerciali, ecc.) in contrasto con le disposizioni di cui al presente Modello potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di convenzione, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, fatta salva l'ulteriore riserva di risarcimento qualora da tali violazioni derivino danni concreti a carico di Sissa Medialab.

Modifiche ed aggiornamento del sistema disciplinare

Sissa Medialab provvede ad aggiornare ed apportare le dovute modifiche per integrare le previsioni del presente Sistema disciplinare. Ogni modifica o integrazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione e ne viene data notizia nelle modalità di cui al paragrafo dedicato alla diffusione.

Diffusione del Sistema disciplinare

Sissa Medialab si impegna a far conoscere e diffondere il presente sistema disciplinare a tutti i suoi destinatari. Per quanto concerne i dipendenti il sistema disciplinare sarà oggetto di affissione come previsto dal CCNL vigente e dallo Statuto dei Lavoratori.

Ciascun collaboratore, outsourcer di servizi e fornitore dovrà firmare una dichiarazione contenente la conferma dell'avvenuta presa di conoscenza dei contenuti del Sistema disciplinare, qualora tale dichiarazione non sia inclusa nella lettera di incarico.

Le prescrizioni del presente Sistema disciplinare saranno oggetto, nel loro insieme e/o distinte in specifiche sezioni, di periodiche iniziative di formazione e sensibilizzazione assieme ai contenuti del Codice Etico.

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza dei portatori di interessi interni ed esterni anche su richiesta a Sissa Medialab.

Entrata in vigore

Le disposizioni contenute nel presente Sistema disciplinare entrano in vigore il 19/01/2016 e vincolano da tale data il comportamento di tutti i soggetti per i quali hanno validità.

Per i contratti con soggetti esterni già stipulati alla data del 19/01/2016 valgono le norme transitorie di recepimento ed applicazione previste per il Codice Etico ed il Modello ex. D.lgs. 231/01.