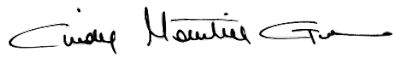
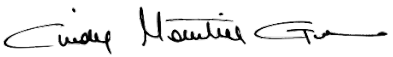


# Sistema Disciplinare

EDIZIONE 01

Revisione	Del	Sezioni Modificate	Descrizione delle modifiche	Natura delle modifiche
00	01/04/2022	--	Prima emissione	--
Redatto CM:			Approvato AU:	

Il presente Sistema Disciplinare è proprietà intellettuale di CMG Sagl, di seguito CMG o organizzazione o ente o azienda o società.

La sua diffusione è controllata e limitata. Il Sistema e i documenti in esso richiamati, non possono essere assegnati e/o riprodotti, in tutto o in parte, senza previo consenso scritto da parte dell'organo amministrativo in carica.

## 1. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

### LA FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

La definizione di un sistema di sanzioni (da commisurarsi alla tipologia dell'infrazione e comunque dotato di una funzione di deterrenza) da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta di cui al Codice Etico ha lo scopo di garantire l'effettività del Codice stesso.

L'adozione del sistema disciplinare costituisce un requisito essenziale del Codice Etico.

Il Sistema Disciplinare è stato redatto sulla base delle previsioni contenute nel Codice delle Obbligazioni svizzero è ispirato ai seguenti principi:

1. è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari (per il che, la parte disciplinare in senso stretto è quella che riguarda i dipendenti, mentre la sanzionatoria riguarda i terzi; insieme le due parti sono denominate "**sistema disciplinare e sanzionatorio**") e tiene conto di eventuali comportamenti recidivi;
2. individua esattamente le sanzioni da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari per il caso, da parte di questi ultimi, di violazioni, infrazioni, elusioni, delle prescrizioni contenute nel Codice Etico oppure nelle procedure interne richiamate dal Codice stesso, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni del Codice delle Obbligazioni svizzero e delle prescrizioni normative applicabili;
3. prevede una procedura di accertamento delle suddette violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni, nonché un'apposita procedura di irrogazione delle applicabili sanzioni, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione ed in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del sistema disciplinare.

In particolare, il presente Sistema Disciplinare è rivolto:

1. alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società;
2. alle persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra ed in generale a tutti i dipendenti;
3. a tutti coloro che, a qualsiasi titolo ed ai vari livelli di responsabilità, operano nell'ambito della Società concorrendo, con i propri atti, allo svolgimento della complessiva attività della Società, compresi i consulenti e gli altri collaboratori esterni comunque denominati.

Il presente Sistema Disciplinare è suddiviso in sezioni, ognuna da riferire alla particolare categoria dei soggetti destinatari, tenuto conto del particolare *status* giuridico dei diversi soggetti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari o contrattuali prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali a carico dell'autore dell'infrazione, in quanto le regole imposte dal Codice Etico sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Codice stesso possano determinare.

È affidato all'amministratore unico il compito di monitorare l'osservanza e la corretta applicazione del Sistema Disciplinare in caso di violazioni rilevanti, nonché il curare l'aggiornamento, la modifica e/o l'integrazione del Sistema Disciplinare stesso, qualora lo ritenesse necessario ai fini della migliore efficacia del Codice Etico.

### SISTEMA DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

La violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle singole regole di condotta di cui al Codice Etico, da parte dei dipendenti della Società costituisce un illecito disciplinare sanzionabile alla stregua di quanto segue.

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, i provvedimenti disciplinari sono irrogati nei riguardi dei lavoratori dipendenti che non rivestono la qualifica di Dirigenti nel rispetto delle procedure previste nel Codice delle Obbligazioni svizzero, nonché delle eventuali normative speciali, anche pattizie, applicabili.

Più precisamente, ai fini del presente Sistema Disciplinare i provvedimenti disciplinari irrogabili possono consistere in:

1. biasimo verbale;
2. biasimo scritto;
3. multa;
4. sospensione.

Fermi restando gli obblighi della Società nascenti dal Codice delle Obbligazioni svizzero, dalle eventuali normative speciali applicabili, nonché dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti che costituiscono violazione del Codice Etico, corredati dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. Incorre nel provvedimento di "**rimprovero verbale**" il lavoratore che violi una delle procedure interne richiamate dal Codice Etico (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'amministratore unico delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli dovuti, ecc.). Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
2. Incorre nel provvedimento di "**rimprovero scritto**" il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure richiamate dal Codice Etico. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
3. Incorre nel provvedimento della "**multa**", non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale (base e contingenza), il lavoratore che nel violare le procedure richiamate dal Codice Etico esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
4. Incorre nel provvedimento della "**sospensione**" dal lavoro con relativa decurtazione della retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni il lavoratore che nel violare le procedure richiamate dal Codice Etico sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno alla Società e, comunque, costituiscono atti oggettivamente contrari agli interessi della stessa.

In ogni caso, le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati quanto gli effetti cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta. Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel corso di tre anni comporta automaticamente l'applicazione della sanzione immediatamente più grave.

Il Responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte per i dipendenti non dirigenti è l'amministratore unico il quale comminerà le sanzioni. È comunque attribuito all'amministratore unico, il compito di verificare e valutare l'idoneità del Sistema Disciplinare.

Ai lavoratori è data immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando idonea comunicazione interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

## **MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI**

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al Codice Etico poste in essere da chi rappresenta il vertice della Società e ne manifesta, dunque, l'immagine verso le Istituzioni, i dipendenti e il mercato. La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

## **SANZIONI NEI CONFRONTI DI TERZE PARTI**

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, i seguenti comportamenti sono sanzionabili nei confronti di parti terze aventi rapporti con la Società (es. fornitori):

1. violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali che non abbiano prodotto conseguenze ovvero che, pur non costituendo fattispecie penalmente rilevanti, costituiscono violazioni del Codice Etico;
2. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali che abbiano determinato l'esercizio dell'azione penale nei confronti della Società.

In particolare, ai fini del presente Sistema Disciplinare, le sanzioni irrogabili nei confronti dei soggetti di cui al presente paragrafo sono:

- richiamo scritto al rigoroso rispetto delle regole di condotte infrante da annotarsi nell'albo fornitori o con altro strumento che ne tenga memoria pro-futuro (sempre applicabile);
- attivazione delle specifiche clausole negoziali inserite nei relativi contratti con cui vengono regolate le conseguenze di simili infrazioni avuto riguardo anche al danno subito dalla Società in conseguenza del fatto.

Per quanto riguarda la procedura di accertamento di simili infrazioni e del successivo richiamo scritto oppure dell'attivazione delle citate clausole, l'amministratore unico verifica che la Funzione referente abbia contestato il fatto all'autore dell'infrazione con l'indicazione specifica dei fatti addebitati emanando contestuale richiamo scritto alla stretta osservanza delle regole di condotta infrante con formale atto di messa in mora e con invito a porre rimedio all'accertata infrazione, ovvero risolvendo il rapporto contrattuale.

Resta comunque salvo ed impregiudicato il diritto al risarcimento del danno subito dalla Società a seguito di simili infrazioni.

Al riguardo, la Società provvede all'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della avvenuta conoscenza del Codice Etico da parte del terzo contraente, richiedendo l'assunzione di un impegno da parte del terzo e dei suoi dipendenti e collaboratori ad astenersi da comportamenti idonei a violare le prescrizioni di cui sopra.