

## SISTEMA SANZIONATORIO

### 1. Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 è la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

A tal riguardo, l'art. 6, comma 2, lettera e) e del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione debbano "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Anche l'art. 7, comma 4, lettera b) stabilisce che l'efficace attuazione del Modello richiede anche "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Brunata Zenner Srl in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello possano determinare.

Il Sistema disciplinare si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D.lgs. 231/2001, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali della società, come le segnalazioni di vigilanza "whistleblowing" presentate ai sensi del D.lgs. 24/2023.

Ai sensi del comma 2-bis dell'art. 6 del Decreto, come modificato dal D. Lgs. 24/2023, il Modello è stato integrato da una specifica procedura, cosiddetta "Procedura whistleblowing", allegato VI al Modello stesso, in cui sono indicate in maniera chiara le informazioni sul canale di segnalazione interno, sulle modalità e sui presupposti per effettuare le segnalazioni nonché sulle misure di protezione applicate al segnalante che comprendono l'obbligo di riservatezza in ordine all'identità del segnalante, un generale divieto di atti di ritorsione e misure di sostegno in favore del whistleblower.

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico di Brunata Zenner e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello 231, compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri amministratori, soci, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, oltre che fornitori, ed eventuali partners commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel Modello 231, 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.

Gli effetti della violazione del Codice Etico e di comportamento di Brunata Zenner e dei protocolli interni di cui al Modello 231 devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con la Società: a tal fine quest'ultima provvede a diffondere il Codice Etico, i protocolli interni e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

Le regole che seguono, quindi, individuano e disciplinano l'intero sistema delle sanzioni che la Società intende comminare nel caso in cui vengano poste in essere e/o realizzate:

- condotte illecite ai sensi del Decreto 231/2001, violazioni del Modello adottato dalla Società e/o delle procedure contenute negli stessi;
- condotte contrarie ai principi etici e alle regole comportamentali sancite nel Codice Etico aziendale, nelle procedure aziendali e/o nei regolamenti aziendali.

Si evidenzia che, in conformità alle novità apportate dal D. Lgs. 24/2023, il presente Sistema Sanzionatorio si applica anche qualora non vengano rispettate le prescrizioni previste dalla "Procedura whistleblowing", allegato VI del Modello implementato da Brunata Zenner. Più nello specifico le sanzioni indicate nel presente Sistema Sanzionatorio vengono comminate anche nei seguenti casi:

- quando viene accertato che nei confronti del segnalante e/o dei facilitatori e/o degli altri soggetti indicati all'art. 3 comma 5 del D. Lgs. 24/2023 sono stati commessi atti di ritorsione, anche solo tentati o minacciati, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - i) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
  - ii) la retrocessione di grado o la mancata promozione;

- iii) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
  - iv) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
  - v) le note di merito negative o le referenze negative;
  - vi) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione anche pecuniaria;
  - vii) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
  - viii) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- quando viene accertato che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla;
  - quando viene accertato che è stato violato l'obbligo di riservatezza, previsto per il segnalante, di cui all'art. 12 del D. Lgs. 24/2023;
  - quando viene accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia, ovvero la responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

## **2. Sistema disciplinare**

### **2.1. Misure nei confronti di lavoratori dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono da intendersi, altresì, come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, cioè alle previsioni di cui ai Contratti Collettivi Nazionali vigenti e applicabili presso Brunata Zenner.

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, in applicazione dei criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori dipendenti e i provvedimenti disciplinari vigenti in Brunata Zenner e richiamati dai CCNL di riferimento, si prevede che incorre:

1) nel provvedimento della **“Ammonizione verbale o scritta”**:

il lavoratore dipendente che per la prima volta violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all’OdV delle informazioni prescritte, etc.) o adotti, nell’espletamento della propria attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dall’azienda sia in forma scritta che verbale;

2) nel provvedimento della **“Multa”**:

il lavoratore dipendente che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell’espletamento della propria attività, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della non esecuzione degli ordini impartiti dall’azienda sia in forma scritta che verbale; tenuto conto della gravità del comportamento e delle mansioni svolte dal lavoratore, potrà essere comminata la sanzione della multa anche in caso di prima mancanza;

3) nel provvedimento della **“Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione”**:

il lavoratore dipendente che incorra in recidiva in violazioni già punite con la multa nei sei mesi precedenti; tenuto conto della gravità del comportamento e delle mansioni svolte dal lavoratore, potrà essere comminata la sanzione della multa anche in caso di prima mancanza qualora il lavoratore dipendente, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all’interesse della Società, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell’azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la non esecuzione degli ordini impartiti dall’azienda sia in forma scritta che verbale;

4) nel provvedimento del **“Licenziamento con preavviso”**:

il lavoratore dipendente che adotti, nell'espletamento della propria attività, un comportamento palesemente e gravemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico, anche dopo aver ricevuto ripetute ammonizioni e altre sanzioni previste dal presente Modello, mettendo a rischio il buon nome della Società e il corretto operare all'interno di essa;

5) nel provvedimento del **“Licenziamento senza preavviso”**:

il lavoratore che adotti, nell'espletamento della propria attività, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una condotta tale da provocare alla azienda grave nocimento morale e/o materiale nonché da costituire atti impicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente in Brunata Zenner, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o 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.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla relativa direzione aziendale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'ODV e dal Responsabile Risorse Umane.

## **2.2. Misure nei confronti dei dirigenti**

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte di un dirigente, ne informerà prontamente il CdA che prenderà gli opportuni provvedimenti, in conformità alla vigente normativa ed al Contratto Collettivo applicato.

Costituiscono infrazione sanzionabile ai sensi del presente sistema disciplinare anche la realizzazione di atti ritorsivi nei confronti del segnalante e/o del facilitatore e/o degli altri soggetti indicati all'art. 3 comma 5 del D. Lgs. 24/2023, l'aver ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza del segnalante e/o del facilitatore e/o degli altri soggetti indicati all'art. 3 comma 5 del D. Lgs. 24/2023.

### **2.3. Misure nei confronti degli Amministratori**

Le eventuali infrazioni e violazioni dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico o delle prescrizioni previste dal Modello compiute dagli Amministratori della Società devono essere segnalate nelle modalità previste dalla "Procedura whistleblowing", allegato VI del Modello implementato dalla Società. Nel caso in cui, a seguito di un'opportuna analisi, venga riscontrato che il comportamento oggetto della segnalazione configuri una violazione del Codice Etico o del Modello, l'Organismo di Vigilanza ne informa prontamente il Consiglio d'Amministrazione nel suo complesso e il Sindaco unico per la valutazione degli opportuni provvedimenti, in base a quanto disposto dalla vigente normativa.

### **2.4. Misure disciplinari per i Sindaci**

Le eventuali infrazioni e violazioni dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico e di comportamento o delle prescrizioni previste dal Modello compiute dal sindaco della Società devono essere segnalate nelle modalità previste dalla "Procedura whistleblowing", allegato VI del Modello implementato da Brunata Zenner. Nel caso in cui, a seguito di un'opportuna analisi, venga riscontrato che il comportamento oggetto della segnalazione configuri una violazione del Codice Etico o del Modello, l'Organismo di Vigilanza ne informa prontamente il Consiglio d'Amministrazione nel suo complesso per la valutazione degli opportuni provvedimenti, in base a quanto disposto dalla vigente normativa.

### **2.5. Misure disciplinari per l'Organismo di Vigilanza**

I provvedimenti da adottare nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione alle regole del Modello, delle procedure aziendali, del Codice Etico,

nonché di comportamenti negligenti che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello stesso, sono di competenza dell'intero Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità.

Le segnalazioni pervenute alla Funzione Whistleblowing che riguardano l'Organismo di Vigilanza vengono trasmesse dalla segreteria della Funzione Whistleblowing individuata da Brunata Zenner al Consiglio di Amministrazione per l'assunzione delle decisioni del caso e per lo svolgimento delle attività istruttorie previste dal Decreto 24/23.

## **2.6. Misure nei confronti di Collaboratori esterni, Agenti, Consulenti e Partners**

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori esterni, Agenti, Consulenti e Partners in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e dal Codice Etico, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.lgs. n. 231/01, potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole appositamente inserite all'interno dei contratti, la sospensione del rapporto contrattuale e delle attività conseguenti, al fine di prevenire la commissione del reato (ad esempio per le attività che espongano i lavoratori a particolari rischi per la sicurezza), l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività, fino a giungere alla risoluzione dei contratti, 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 Decreto.