Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001

(Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica)

di

BONZI S.p.A.

Sede legale
Via Artigiani, 36
25014 Castenedolo (BS)
Tel. +39 030 2731702 PEC: bonzispa@legalmail.it
C. F. e P. IVA 03337610178 **– Numero REA** BS – 361552

PARTE GENERALE

ALLEGATO 6

"SISTEMA DISCIPLINARE "

Approvato dall'Amministratore Unico con decisione del 06 dicembre 2023

Sommario

PREMESSA 3
1. PRINCIPI GENERALI 4
2. ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI 4
3. CRITERI DI SCELTA DELLE SANZIONI 4
4. SANZIONI E MISURE DISCIPLINARI 5
4.1 Sanzioni nei confronti dell' Amministratore unico 5
4.1.1 Comportamenti sanzionabili dell'amministratore unico 5
4.1.2 Sanzioni per l'amministratore unico 6
4.1.3 Applicazione delle sanzioni all'amministratore 6
4.2 Sanzioni nei confronti dei Sindaci 6
4.2.1 Comportamenti sanzionabili dei Sindaci 6
4.2.2 Sanzioni per i sindaci 6
4.2.3 Applicazione delle sanzioni ai sindaci 6
4.3 Sanzioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (OdV) 7
4.4 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti 7
4.4.1 Comportamenti sanzionabili dei Dipendenti (generalità) 7
4.4.2 Le violazioni del Modello 231/SG 37001 e del Codice Etico/Codice di comportamento per la prevenzione della corruzione da parte dei Dipendenti 8
4.4.2.1 Infrazioni che possono dar luogo ad ammonizione scritta, multa o sospensione 9
4.4.2.2 Infrazioni che possono dar luogo a licenziamento con preavviso 10
4.4.2.3 Infrazioni che possono dar luogo a licenziamento senza preavviso 10
4.4.3 Applicazione delle sanzioni per le violazioni del Modello/SG37001 e del Codice Etico/Codice di comportamento per la prevenzione della corruzione ai dipendenti 11
4.5 Sanzioni nei confronti delle terze parti 11
4.5.1 Comportamenti sanzionabili dei terzi 11
4.5.2 Applicazione delle sanzioni ai soggetti terzi 11
5. PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI A DIPENDENTI, AMMINISTRATORI, SINDACI ED ESPONENTI DELL'ODV 12
6. REGISTRO DELLE SEGNALAZIONI E DELLE ISTRUTTORIE 13
7. PUBBLICITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE E DELLE LE RELATIVE SANZIONI 13
8. MODIFICHE DEL SISTEMA DISCIPLINARE 13
9. VALIDITA' E AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO 13

PREMESSA

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni dei propri Modello di organizzazione gestione e controllo (Modello 231), Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione (SG 37001), del Codice Etico e del Codice di condotta per la prevenzione della corruzione, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Ogni violazione del Modello 231/SG 37001 e del Codice Etico/Codice di condotta per la prevenzione della corruzione, da chiunque commessa, deve essere segnalata tramite il canale di segnalazione interna attivato dalla società, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza dell'Amministratore unico, titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello/SG 37001.

La predisposizione di un adeguato sistema disciplinare per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati presupposto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello 231/SG 37001 stesso costituisce parte integrante del Modello 231 ed elemento essenziale per la sua effettività (articolo 6, comma 2, lett. (e), e articolo 7, comma 4, lett. (b), del D. Lgs 231/01).

In particolare, il sistema disciplinare, nei limiti e in base ai requisiti in esso stabiliti, è rivolto a:

- organi sociali e loro componenti (Amministratore unico e Collegio Sindacale);
- prestatori di lavoro subordinati (operai, impiegati, quadri, dirigenti, di seguito Dipendenti);
- consulenti (Società di consulenza, Avvocati, etc.);
- collaboratori (lavoratori parasubordinati, agenti, stagisti, etc.);
- fornitori;
- altri Soggetti Terzi che abbiano con Bonzi S.p.A. rapporti contrattuali (ad es. Società di outsourcing, società interinali, lavoratori anche in ipotesi di somministrazione);
- Organismo di Vigilanza (OdV).

In tale contesto, l'attività dell' OdV dovrà essere rivolta ad accertare che l'adozione delle regole del modello e di quelle di condotta non si risolva in una mera clausola di stile, ma rifletta un'attenzione costante della Società verso la verifica dei comportamenti dei destinatari del Modello 231/SG 37001. Se viene segnalata una violazione è necessario che sia condotta una vera e propria indagine interna, documentata in tutti i suoi passaggi e, attraverso un'approfondita analisi delle cause, l'OdV suggerisce all'Amministratore unico le azioni correttive da assumere allo scopo di evitare il ripetersi di casi della specie.

Il sistema disciplinare è, pertanto diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel Codice Etico/Codice di condotta per la prevenzione della corruzione e nelle procedure e prescrizioni indicate nel Modello 231 e nel SG 37001 adottati da Bonzi S.p.A.

Il procedimento disciplinare per l'accertamento degli illeciti disciplinari e la conseguente adozione dei provvedimenti di irrogazione delle sanzioni sono rimessi all'Amministratore Unico.

Prima di procedere alla formale contestazione dell'infrazione, l'Amministratore Unico deve informare di quest'ultima l'Organismo di Vigilanza che farà le sue valutazioni e fornirà un parere, non vincolante, in ordine alla rispondenza e proporzionalità della sanzione proposta.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6 comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b) D. Lgs n. 231 del 2001, le sanzioni previste nel presente Sistema si applicano solamente agli illeciti disciplinari derivanti dalla violazione del Modello 231/SG 37001 e/o del Codice Etico/Codice di condotta per la prevenzione della corruzione nei limiti e secondo quanto ivi stabilito.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole contenute nel Codice Etico/Codice di condotta per la prevenzione della corruzione e delle procedure e/o prescrizioni indicate nel Modello 231/SG 37001 è autonoma e prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un procedimento penale eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente nei confronti dei soggetti Destinatari del Modello sopra citati per la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni.

1. PRINCIPI GENERALI

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello 231/SG 37001 e del Codice Etico/Codice di condotta per la prevenzione della corruzione, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Ogni violazione del Modello 231/SG 37001, da chiunque commessa, deve essere immediatamente segnalata tramite il canale di segnalazione interna attivato dalla società, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza dell'Amministratore unico, titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello 231/SG 37001.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello 231/SG 37001 e dei rispettivi strumenti di attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello 231/SG 37001;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello 231/ SG 37001;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dal D. Lgs 24/2023 ed eventuali modifiche ed integrazioni.

2. ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI

Sono, altresì, sanzionati i comportamenti o le omissioni diretti in modo non equivoco a violare le regole di condotta imposte dal Modello 231/SG 37001 e dal Codice Etico/Codice di condotta per la prevenzione della corruzione nonché, in generale, i Protocolli Interni che integrano il Modello 231 e il SG 37001, anche se l'azione volontaria non si compie o l'evento non si verifica.

3. CRITERI DI SCELTA DELLE SANZIONI

Nel rispetto del principio di gradualità e di proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità delle violazioni commesse, il tipo e l'entità della sanzione irrogata in relazione all'illecito disciplinare, sono determinate nel rispetto dei seguenti criteri generali:

In particolare, si dovrà tenere conto di:

- intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, anche in considerazione della prevedibilità dell'evento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- gravità del pericolo creato alla Società;
- entità del danno creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica connesse alla posizione di lavoro occupata dal Destinatario;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del Destinatario e ai precedenti disciplinari dello stesso; non si terrà peraltro conto delle sanzioni disciplinari inflitte, decorsi cinque anni dalla loro applicazione;
- concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione.

Nell'irrogare le sanzioni si deve tenere conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado di esigenze da soddisfare nel caso concreto.

4. SANZIONI E MISURE DISCIPLINARI

La funzione delle sanzioni qui previste - commisurate alla violazione e dotate di deterrenza - è quella di rendere cogente l'azione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, OdV) e di costituire un requisito essenziale del Modello 231/SG 37001 ai fini dell'esimente rispetto all'eventuale responsabilità di Bonzi S.p.A. Il presente sistema sanzionatorio è modulato in ragione della categoria di inquadramento dei Destinatari nonché della natura del rapporto che intercorre tra i Destinatari stessi e la Società.
Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di destinatari.

4.1 Sanzioni nei confronti dell' Amministratore unico

La Società valuta con rigore le infrazioni al Modello 231/SG 37001, nonché le violazioni di cui al D. Lgs 24/2023, poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, 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.

4.1.1 Comportamenti sanzionabili dell'amministratore unico

Costituiscono violazione del Modello 231/SG 37001 da parte dell'Amministratore unico la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello 231/SG 37001, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello 231/SG 37001, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 (di seguito, i "Processi Sensibili") che:

- espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs 231/2001;
- siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D. Lgs 231/2001;
- siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D. Lgs 231/2001.

Costituiscono violazione del Codice etico la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice etico, nell'espletamento dei Processi Sensibili o di attività connesse ai Processi Sensibili.
A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante l'Amministratore che:

- commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello Organizzativo e del Codice etico;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello Organizzativo di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello organizzativo della Società o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni ex D. Lgs 231/2001;
- non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, eventuali violazioni delle procedure di cui al Modello ed al Codice e non provveda ad eliminare dette violazioni e la perpetrazione di reati che ne consegue;
- ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato indicate nel Decreto;
- ponga in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- distribuisca omaggi o regali a funzionari pubblici al di fuori di quanto previsto nel Codice Etico o accordi altri vantaggi di qualsiasi natura (ad es. promesse di assunzione);
- effettui prestazioni in favore dei Partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto associativo costituito con i Partner stessi;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati;
- riconosca compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;

- non osservi rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, o non agisca nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano;
- non assicuri il regolare funzionamento della società e degli organi sociali o non garantisca o non agevoli ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o, in generale, pubbliche amministrazioni o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza e controllo delle stesse;
- assuma un comportamento non corretto o non veritiero con gli organi di stampa e di informazione

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure rappresenta, se accertata, l'inosservanza dei doveri ad esso imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.

4.1.2 Sanzioni per l'amministratore unico

Il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo precedente è sanzionato, a seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, con le misure più idonee consentite dalla legge decise dall'Assemblea dei soci.

4.1.3 Applicazione delle sanzioni all'amministratore

Alla notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo 4.1.1, l'Organismo di Vigilanza avvia la procedura di accertamento delle mancanze.

Nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo 4.1.1 l'OdV informerà senza indugio e per iscritto, il presidente del Collegio Sindacale e lo stesso l'Amministratore Unico.

L'Amministratore Unico dovrà convocare immediatamente l'Assemblea dei soci affinché sia informata sui fatti e possa prendere i provvedimenti ritenuti più idonei e opportuni per le determinazioni del caso.

In caso di omissione o di ingiustificato ritardo da parte dell'Amministratore unico, il Collegio Sindacale convoca l'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 2406 c.c. ai fini di adottare le misure più idonee consentite dalla legge (qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza, fatti salvi i diritti al risarcimento dei danni patiti).

4.2 Sanzioni nei confronti dei Sindaci

4.2.1 Comportamenti sanzionabili dei Sindaci

Costituiscono violazione del Modello da parte dei Sindaci la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 (di seguito, i "Processi Sensibili") che:

- espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs 231/2001;
- siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D. Lgs 231/2001;
- siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D. Lgs 231/2001.

Costituiscono violazione del Codice etico: la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice etico, nell'espletamento dei Processi Sensibili o di attività connesse ai Processi Sensibili.

4.2.2 Sanzioni per i sindaci

Il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo precedente è sanzionato, a seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, con i provvedimenti disciplinari decisi dall'Assemblea dei soci.

4.2.3 Applicazione delle sanzioni ai sindaci

Alla notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo 4.2.1, l'Organismo di Vigilanza avvia la procedura di accertamento delle mancanze.

Nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo 4.2.1 da parte dei membri del Collegio Sindacale, l'OdV informerà senza indugio e per iscritto il Collegio Sindacale e l'Amministratore Unico, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci ai fini di adottare le misure più idonee consentite dalla legge (qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza, fatti salvi i diritti al risarcimento dei danni patiti).

4.3 Sanzioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (OdV)

L'OdV è responsabile nei confronti della Società dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico.
In particolare, costituisce comportamento di particolare gravità, tra gli altri, la violazione delle disposizioni normative in materia di whistleblowing al fine di tutelare l'identità del segnalante e lo stesso da eventuali atti di ritorsione o discriminazione.
In caso di comportamento negligente e/o imperizia da parte dell'OdV che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello l'Amministratore Unico, dopo aver proceduto agli accertamenti necessari, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nella lettere di incarico, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico e la conseguente nomina di un nuovo OdV.
Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Organismo di Vigilanza.

4.4 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

4.4.1 Comportamenti sanzionabili dei Dipendenti (generalità)

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende (Art. 2104 Codice Civile).
Il Dipendente non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio (Art. 2105 Codice Civile).
Oltre che al vigente contratto i Dipendenti devono uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Società purché tali norme non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dal contratto e dagli altri accordi e procedure aziendali vigenti.
Il Dipendente nell'ambito del rapporto di lavoro dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale e deve conservare rapporti di educazione verso i colleghi, osservando le disposizioni del vigente contratto nonché quelle impartite dai superiori. In armonia con la dignità personale del lavoratore, i superiori improntteranno i rapporti col Dipendente ai sensi di collaborazione e di urbanità.
Verranno evitati comportamenti importuni, offensivi ed insistenti, deliberatamente riferiti alla sfera sessuale e che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di disagio della persona cui essi sono rivolti, ove finalizzati a condizionare la modifica delle condizioni di lavoro correlativamente all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti.
Il Dipendente deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli ed in particolare:

1. osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;
2. dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni affidategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;
3. conservare assoluta segretezza sugli interessi della Società;
4. non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nella Società, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, dopo

risolti il contratto di impiego ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio;

5. avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

I Dipendenti devono inoltre:

6. osservare, oltre le norme per la prevenzione degli infortuni, le misure disposte dal datore di lavoro ai fini della sicurezza individuale e collettiva;
7. usare con cura i dispositivi di sicurezza e gli altri mezzi di protezione predisposti o forniti dal datore di lavoro;
8. comunicare i mutamenti di residenza e di domicilio o dimora non meramente temporanea;
9. non sottrarsi alle visite di inventario di oggetti, utensili e strumenti affidati;
10. non sottrarsi alle visite personali di controllo secondo quanto previsto dalla vigente normativa di legge e dal CCNL applicato;
11. adempiere alle formalità previste per il controllo delle presenze nel rispetto delle norme contrattuali e aziendali specifiche;
12. prestare la loro opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti.

I comportamenti tenuti da quadri ed impiegati alle dipendenze della Società in violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro subordinato, così come è regolato dalla legge, dal contratto collettivo e dalle altre disposizioni aziendali vigenti.

4.4.2 Le violazioni del Modello 231/SG 37001 e del Codice Etico/Codice di comportamento per la prevenzione della corruzione da parte dei Dipendenti

Anche le inosservanze ed i comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole individuate dal Modello 231 (Parte generale, Parti speciali, Allegati, Procedure interne)/SG 37001 (Manuale di gestione per la prevenzione della corruzione, Allegati, Procedure interne) o del Codice Etico/del Codice di comportamento per la prevenzione della corruzione compiute dai dipendenti, al pari delle violazioni di cui al punto precedente, costituiscono illecito disciplinare e possono dar luogo all'applicazione di provvedimenti disciplinari che sono applicati, secondo il criterio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., tenendo conto - con riferimento a ciascun caso di specie - della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, del grado di colpa, dell'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché dell'intenzionalità del comportamento stesso.

In ogni caso, anche queste violazioni sono accertate e sanzionate nel pieno rispetto dell'art. 7 della legge 300 del 20 maggio 1970, della normativa vigente e del contratto collettivo di riferimento.

Restano ferme e si intendono qui richiamate tutte le disposizioni di cui al predetto art. 7 della legge 300/1970 in relazione sia all'esposizione dei codici disciplinari "mediante affissione in luogo accessibile a tutti", che all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni.

Premesso che:

- la violazione del Modello 231/SG 37001 e del Codice Etico/Codice di comportamento per la prevenzione della corruzione potrà essere sanzionata, anche se non costituisce reato o se manifestata nella forma del tentativo;
- all'interno dell'organizzazione di Bonzi S.p.A. non c'è personale inquadrato nella categoria dei dirigenti, quanto segue vale per il personale inquadrato nelle categorie dei quadri, impiegati e operai,

Si riportano qui di seguito, a titolo meramente esemplificativo, alcune fattispecie di infrazioni disciplinari relative al Modello 231/SG 37001 ed al Codice etico/del Codice di comportamento per la prevenzione della corruzione, nonché i relativi provvedimenti comminabili, con l'avvertenza che tale esemplificazione non può evidentemente comprendere tutti i possibili casi concreti. Ciò nondimeno eventuali infrazioni, diverse da quelle indicativamente elencate, vengono sanzionate con i medesimi criteri e procedure:

4.4.2.1 Infrazioni che possono dar luogo ad ammonizione scritta, multa o sospensione

Violazione	Sanzione disciplinare
Violazione colposa dei principi del Codice etico/Codice di comportamento per la prevenzione della corruzione e/o di norme procedurali previste dal Modello 231/SG 37001 o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del Dipendente. A titolo esemplificativo ma non esaustivo: il dipendente che, per negligenza, trascuri di conservare in maniera accurata la documentazione di supporto necessaria a ricostruire l'operatività della Società nelle aree a rischio reato;	Ammonizione scritta
Violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello 231/SG 37001 o errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del Dipendente;	Multa
Comportamento colposo e/o negligente il quale, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello 231/SG 37001. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, commette infrazione disciplinare punibile con la multa il Dipendente che: - ritardi nell'inviare le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, nei casi previsti nei singoli Protocolli, nonché nel redigere i report in essi previsti; - non osservi le procedure previste dal Modello riguardanti un procedimento (e.g., in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione) ovvero compia reiterate violazioni di cui ai precedenti punti; - assuma un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo, o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali; - non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o, in generale, pubbliche amministrazioni o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza e controllo delle stesse.	
Gravi violazioni procedurali del Modello/SG 37001 tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, commette infrazione disciplinare punibile con sospensione dal lavoro e dalla retribuzione il Dipendente che: - renda false dichiarazioni relative al rispetto del Codice etico e del Modello; - non osservi le disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe; - ometta la vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato; - non osservi le prescrizioni contenute nel Codice etico/Codice di comportamento per la prevenzione della corruzione; - commetta reiterate violazioni sanzionate con la multa; - con dolo compia qualsiasi operazione di tesoreria, ovvero operazioni relative allo svolgimento di gare pubbliche, di trattative o altre attività nei confronti della Pubblica Amministrazione, senza la relativa autorizzazione prevista nei protocolli ovvero senza competenza, nonché violando i limiti dell'eventuale procura conferitagli. - ometta volontariamente di avvisare l'Organismo di Vigilanza in relazione alle attività elencate al punto precedente, nei casi previsti dai Protocolli, nonché qualora riscontri ammanchi di cassa, irregolarità nell'emissione delle fatture ovvero nei documenti di supporto alle stesse.	Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

- ogni e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al Dipendente.	

4.4.2.2 Infrazioni che possono dar luogo a licenziamento con preavviso

Violazione	Sanzione disciplinare
Recidiva in una qualsiasi delle infrazioni che possano dare luogo a rimprovero verbale, ammonizione scritta, multa, sospensione dopo che siano stati comminati tutti i succitati provvedimenti conservativi.	Licenziamento con preavviso
Reiterata grave violazione delle procedure del Modello/SG 37001 avente rilevanza esterna;	
Adozione nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello/SG 37001 e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, qualora si ravvisi in tale comportamento un atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore.	
Reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice etico/Codice di comportamento per la prevenzione della corruzione.	

4.4.2.3 Infrazioni che possono dar luogo a licenziamento senza preavviso

Violazione	Sanzione disciplinare
Mancanze commesse in violazione dolosa del Modello/SG 37001 o del Codice etico/Codice di comportamento per la prevenzione della corruzione e così gravi da non consentire la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro. A titolo esemplificativo ma non esaustivo: - violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione delle stesse; - redazione con dolo di documenti falsi o contraffatti da inviare alla P.A. o prestazione di false dichiarazioni alla stessa; - promessa o offerta di denaro o altre utilità a un Pubblico Ufficiale o a un Incaricato di Pubblico Servizio. - utilizzo doloso di fondi pubblici secondo modalità o per scopi diversi da quelli per cui sono stati concessi, ovvero rendicontazione dolosamente falsa. - alterazione volontaria del funzionamento di un sistema informatico o telematico della Pubblica Amministrazione, ovvero indebito accesso o tentativo di acceso a dati, programmi o altre informazioni. - redazione di false comunicazioni sociali rivolte ai soci o a terzi, ovvero comunicazioni rivolte alle Autorità Pubbliche di Vigilanza, ovvero ad altra Autorità o alterazione dolosa delle informazioni ivi contenute. - alterazione o trascrizione dolosa di false informazioni nelle scritture e nei libri contabili, nelle fatture emesse, negli ordini di acquisto, e nei contratti stipulati ovvero in qualsiasi documento che possa essere di supporto o di fondamento alle comunicazioni elencate precedentemente. - fraudolenza realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato incluso fra quelli previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro; - violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza; - mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti e delle procedure,	Licenziamento senza preavviso

dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.	
Ferma restando l'applicazione delle sanzioni nei casi prima indicati, incorre nella sanzione del licenziamento senza preavviso, il lavoratore che avendo violato il Modello o i Protocolli, venga condannato con sentenza passata in giudicato, per avere commesso un delitto, ovvero causi l'applicazione nei confronti della Società di sanzioni previste dal Decreto o di altre sanzioni, nonché cagioni ad essa danni di entità rilevante.	

4.4.3 Applicazione delle sanzioni per le violazioni del Modello/SG37001 e del Codice Etico/Codice di comportamento per la prevenzione della corruzione ai dipendenti

Nel caso di violazioni del Modello/SG 37001 e del Codice Etico/Codice di comportamento per la prevenzione della corruzione da parte dei dipendenti l'infrazione sarà segnalata, a cura del OdV all'Amministratore Unico. La gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono di competenza dell'Amministratore Unico che provvederà in merito, nel rispetto di quanto disposto dal vigente CCNL applicato al dipendente e dell'art. 7 della L. 300/70 (c.d. Statuto dei Lavoratori).

4.5 Sanzioni nei confronti delle terze parti

4.5.1 Comportamenti sanzionabili dei terzi

L'adozione - da parte di partner commerciali, fornitori, consulenti e collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società (di volta in volta individuati come "destinatari"/"soci in affari") - di comportamenti in contrasto con i principi ed e i protocolli indicati nel Modello 231 e nel SG 37001 sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti, che potranno essere, a titolo esemplificativo:

a) la diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico/Codice di comportamento per la prevenzione della corruzione qualora la violazione di una o più regole comportamentali in esso previste configuri lieve irregolarità;
b) l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. n. 231 del 2001 qualora la violazione di una o più regole comportamentali previste nel Codice Etico/Codice di comportamento per la prevenzione della corruzione determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali.

L'eventuale mancata inclusione di tali clausole deve essere comunicata dalla funzione nel cui ambito opera il contratto, con le debite motivazioni, all'Organismo di Vigilanza.
Competerà all'OdV il monitoraggio della costante idoneità allo scopo delle clausole contrattuali predisposte allo scopo e la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei detti Collaboratore, Consulente o Terzo.
Nei contratti con le agenzie per il lavoro saranno inserite specifiche clausole che impegnino le agenzie medesime ad informare i propri dipendenti, utilizzati dalla Società o che svolgano la loro prestazione presso o in favore di quest'ultima, dei rischi che possono determinare la responsabilità amministrativa della Società stessa, nonché dell'esistenza del Modello 231 e del Codice Etico. Tali clausole potranno prevedere il recesso o la risoluzione dei contratti stipulati con le agenzie per il lavoro, laddove queste non abbiano adempiuto il predetto onere di informativa dei propri dipendenti.
Sarà, inoltre, espressamente prevista a carico dell'Agenzia per il lavoro, oltre alle clausole di cui sopra, la necessità di applicare le sanzioni disciplinari di cui al sistema sanzionatorio ai dipendenti somministrati nel caso d'inadempimento.

4.5.2 Applicazione delle sanzioni ai soggetti terzi

Il procedimento ha inizio con la rilevazione/segnalazione di violazione effettiva o presunta delle prescrizioni e/o principi previsti dal Modello 231/SG 37001 e dal Codice Etico/Codice di comportamento per la prevenzione della corruzione. L'Organismo di Vigilanza svolge tutti gli accertamenti necessari per verificare se sia stata realizzata una violazione. Tale fase è condotta dall'OdV nel più breve tempo possibile dalla scoperta o denuncia della violazione e si articola anche mediante verifiche documentali.

L'OdV può, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, avvalersi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di giudizio; può, inoltre, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.
Qualora la segnalazione/rilevazione si riveli infondata l'OdV l'archivia con motivazione che è riportata nei rapporti periodici.
Negli altri casi, l'OdV comunica con relazione scritta le risultanze della pre-istruttoria all'Amministratore unico il quale, nel più breve tempo possibile dalla ricezione della relazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, si pronuncia in merito alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura.
L'Amministratore unico invia, quindi, all'interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Codice Etico oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.
Il Provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura dell'Amministratore unico, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge vigenti.
Non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'OdV, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

5. PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI A DIPENDENTI, AMMINISTRATORI, SINDACI ED ESPONENTI DELL'ODV

Premesso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'OdV, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso e che in ogni caso di apertura di procedimento, l'OdV ha l'obbligo di archiviare ogni decisione assunta, il procedimento ha inizio con la rilevazione ovvero segnalazione all'OdV di violazione effettiva o presunta delle procedure e/o prescrizioni di cui al Modello 231/SG 37001 e/o delle regole o principi del Codice Etico/Codice di comportamento per la prevenzione della corruzione.
Le fasi del procedimento sono:

a) **Fase pre-istruttoria:** diretta a verificare la possibilità della sussistenza della violazione.
   Tale fase è condotta dall'OdV nel più breve tempo possibile dalla scoperta o denuncia della infrazione e si articola anche mediante verifiche documentali.
   L'OdV può, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, avvalersi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di giudizio; può, inoltre, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.
   Qualora la segnalazione ovvero la rilevazione dell'infrazione si dimostri infondata, l'OdV archivia il procedimento con motivazione che è riportata nei rapporti periodici. Negli altri casi, l'OdV comunica alla Società, con relazione scritta, le risultanze della pre-istruttoria richiedendo alla stessa di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato. In particolare, l'Organismo si rivolge:
   - all'Amministratore Unico e al Datore di lavoro per le violazioni di operai impiegati, quadri;
   - all'Amministratore unico e al Collegio Sindacale per le violazioni dei componenti degli Organi Sociali.

b) **Fase di istruttoria:** diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'attività dell'OdV.
   Tale fase è condotta nello stretto tempo occorrente:
   - dall'Amministratore unico, coadiuvato dalla funzione Risorse Umane, per le violazioni dei dipendenti;
   - dal Collegio Sindacale, per le violazioni commesse dall'Amministratore, dai Sindaci o dagli esponenti dell'OdV

   Qualora la violazione dovesse rivelarsi infondata, gli organi investiti dell'istruttoria secondo le rispettive competenze, procederanno all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede della Società e da comunicarsi all'OdV.

c) Fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione

Tale fase è condotta,

- dall'Amministratore unico, coadiuvato dalla funzione Risorse Umane, per le violazioni compiute dai dipendenti (nel rispetto della normativa vigente: Codice civile, Statuto dei Lavoratori e CCNL);
- dall'Amministratore unico per le violazioni dell'OdV.
- dall'Assemble dei Soci per le violazioni del Collegio Sindacale.

6. REGISTRO DELLE SEGNALAZIONI E DELLE ISTRUTTORIE

L'OdV predispone uno specifico registro delle segnalazioni e delle istruttorie, contenente l'indicazione dei relativi responsabili, nonché delle sanzioni adottate nei loro confronti.

Il Registro deve essere costantemente aggiornato ed è consultabile in qualsiasi momento dall'Amministratore unico e dal Collegio Sindacale.

Nei rapporti con i terzi, l'iscrizione in tale registro comporta il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con i soggetti interessati, salvo diversa decisione motivata dell'Amministratore unico, previo parere positivo dell'OdV.

7. PUBBLICITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE E DELLE LE RELATIVE SANZIONI

Al fine di garantirne la massima efficacia, il Sistema disciplinare di Bonzi S.p.A., è:

- pubblicato, nella sua versione completa, sul sito web aziendale ed affisso presso la sede aziendale o presso le sue unità locali, in luogo accessibile a tutti i lavoratori;
- distribuito ai membri del Collegio Sindacale;

Sarà comunque cura della Società informare tutti i dipendenti - mediante comunicato interno di servizio inviato tramite il "cassetto del dipendente" - dell'approvazione del Sistema disciplinare e delle modalità di diffusione.

8. MODIFICHE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Eventuali modifiche ovvero integrazioni al presente Sistema sanzionatorio sono apportate a mezzo di delibera adottata dall'Amministratore Unico, anche su proposta dell'OdV.

9. VALIDITA' E AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO

Il presente Sistema Disciplinare entra in vigore dalla data di adozione del Modello 231 e del SG 37001 ed ha scadenza illimitata.

Qualunque sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata dall'Amministratore Unico e portata a conoscenza con idonei mezzi di comunicazione ai Destinatari del Modello 231 e del SG 37001.

Castenedolo, lì 06.12.2023

L'Amministratore Unico
Andrea Beschi