



MODELLO
ORGANIZZATIVO
DLGS. 231/2001

SISTEMA SANZIONATORIO

Versione 2

BIRRA MENABREA S.p.A.

Via Ramella Germanin, 4

13900 BIELLA BI

Cod. Fisc./P. Iva 01511760025

Società a socio unico

Premessa

La presente sezione prevede le sanzioni disciplinari e le relative procedure concernenti specificamente le violazioni al Codice Etico e al Modello Organizzativo adottati da Birra Menabrea S.p.A. (di seguito indicata come *Società* o *Ente*) nell'ambito dell'attività di impresa dalla stessa svolta, con riferimento ai reati "presupposto" di cui al Dlgs. 231/01 e succ. modif. ed in genere in relazione allo svolgimento dell'attività e ai rapporti con terzi.

La società ha adottato, unitamente agli altri Protocolli costituenti il Modello, il presente Sistema Sanzionatorio, idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico.

Il Sistema Sanzionatorio intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva, ed ha natura eminentemente interna all'azienda, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intraziendale, ivi incluse quelle di natura sanzionatorio.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Codice Etico e/o del Modello commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della società. Inoltre, destinatari risultano tutti gli altri soggetti (fornitori, clienti, collaboratori, etc.) che comunque hanno rapporti con la società e risultano tenuti al rispetto delle regole in questione.

Per tutto quanto non previsto nel Sistema Sanzionatorio, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione, inclusa quella collettiva, e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

Anche tale parte, così come il Codice Etico e le parti salienti del Modello, viene messo a disposizione dei clienti, dei fornitori, dei dipendenti e degli altri soggetti terzi che interagiscono con l'Ente: in particolare, esso viene portato a conoscenza (anche con sistemi informatici o tramite sito Web) dei terzi, che ricevano incarichi dall'Ente, o che abbiano con esso rapporti durevoli, invitandoli a rispettarne i principi ed i criteri di condotta, nell'ambito dei rapporti che essi hanno con l'Ente stesso. E ciò anche con eventuale dichiarazione di responsabilità degli stessi.

Inoltre, con le medesime modalità o anche con consegna diretta, il codice viene reso noto a tutto il personale, come sopra individuato, salve forme di pubblicità previste dalla legge a particolari fini (ad esempio art. 7 legge 300/70).

Ulteriori azioni per la diffusione e la conoscenza della presente parte potranno contemplare momenti formativi o riunioni specifiche, anche mediante il sistema dell'*e-learning*.

SISTEMA SANZIONATORIO

INDICE

1. Provvedimenti disciplinari conseguenti alle violazioni del modello e del codice etico	4
1.1. Dipendenti (quadri, impiegati e operai)	4
1.2. Dirigenti.....	4
1.3. Amministratori e Sindaci	4
1.4. Collaboratori e consulenti esterni.....	4
1.5. Partners, clienti e fornitori	5
1.6. Organismo di Vigilanza	5
1.7. Norme generali	5
2. Segnalazione degli illeciti	6
3. Aggiornamenti.....	6
ALLEGATO A	7

1. Provvedimenti disciplinari conseguenti alle violazioni del modello e del codice etico

Le disposizioni del presente codice sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale, nonché dai soggetti aventi relazioni d'affari con l'Ente. La violazione dei principi e dei comportamenti indicati nel codice etico compromette il rapporto fiduciario tra l'Ente e gli autori della violazione, siano essi amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti o fornitori e potrà dare luogo a sanzioni di vario genere.

1.1. Dipendenti (quadri, impiegati e operai)

I provvedimenti adottabili, in relazione alla gravità delle violazioni, alla tipologia della regola violata, alle modalità dei fatti, agli eventuali precedenti ed a ogni altra circostanza, vengono mutuati dal CCNL Alimentari Industria applicabile al rapporto di lavoro, e potranno essere i seguenti:

- a. ammonizione verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
- e. licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

1.2. Dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti dell'Ente delle regola del codice etico, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili in relazione alla gravità delle violazioni, alla tipologia della regola violata, alle modalità dei fatti, agli eventuali precedenti ed a ogni altra circostanza le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti dell'Industria (in particolare risoluzione del rapporto, considerata la mancanza di sanzioni conservative).

1.3. Amministratori e Sindaci

In caso di violazione del codice etico da parte di amministratori e/o sindaci dell'Ente, l'OdV informerà l'intero Consiglio di amministrazione ed il Collegio Sindacale dello stesso, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative a seconda della tipologia della violazione, dei precedenti, del contesto in cui è stata commessa, delle persone coinvolte ed a ogni altra circostanza. Nei casi meno gravi l'OdV potrà comunicare al trasgressore un avvertimento o una diffida.

Qualora l'OdV ritenga che la violazione sia tale da comportare la revoca del mandato si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei soci, per deliberare in merito.

1.4. Collaboratori e consulenti esterni

I soggetti legati all'Ente da rapporti di collaborazione o di consulenza che pongano in essere, nell'esercizio della loro attività, comportamenti in contrasto con le disposizioni contenute nel codice

potranno essere sanzionati con l'interruzione del relativo rapporto, sulla base di apposite clausole risolutive espresse, inserite nei contratti stipulati con tali soggetti.

Nei casi meno gravi a seconda della tipologia della violazione, dei precedenti, del contesto in cui è stata commessa, delle persone coinvolte ed a ogni altra circostanza, l'OdV, il Consiglio di amministrazione, il Presidente o l'Amministratore delegato potranno comunicare al trasgressore un avvertimento o una diffida.

Le apposite funzioni della Società curano, con la collaborazione dell'OdV, l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico, o negli accordi di collaborazione, di tali specifiche clausole contrattuali, che prevedono anche l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, derivanti alla Società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

1.5. Partners, clienti e fornitori

I soggetti legati all'Ente da rapporti commerciali che pongano in essere, nell'esercizio della loro attività, comportamenti in contrasto con le disposizioni contenute nel codice etico potranno essere sanzionati, nei casi più gravi a seconda della tipologia della violazione, dei precedenti, del contesto in cui è stata commessa, delle persone coinvolte ed a ogni altra circostanza, con richiami, diffide oppure con l'interruzione del relativo rapporto, sulla base di apposite clausole risolutive espresse, inserite nei contratti stipulati con tali soggetti.

Le apposite funzioni della Società curano, con la collaborazione dell'OdV, l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle tipologie contrattuali di specifiche clausole.

1.6. Organismo di Vigilanza

In caso di comportamenti in contrasto con le disposizioni contenute nel codice etico della Società da parte dell'Organismo di Vigilanza o alcuno dei suoi membri, nell'esercizio della loro attività, il Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore all'uopo delegato potrà provvedere, a seconda della tipologia della violazione, dei precedenti, del contesto in cui è stata commessa, delle persone coinvolte ed a ogni altra circostanza, a richiami o diffide e, nei casi più gravi o di maggior coinvolgimento dell'immagine aziendale, anche a promuovere le iniziative necessarie per la revoca o la cessazione dell'incarico.

1.7. Norme generali

Come già indicato le ipotesi di violazione devono intendersi esemplificative senza esclusione della possibilità di applicare le sanzioni in relazione alla gravità della violazione.

Il Sistema sanzionatorio qui previsto verrà reso noto ai soggetti interessati innanzi tutto secondo le disposizioni di legge per quanto concerne i dipendenti (affissione ex art. 7 legge 300/70) e comunque, per tutti, con idonei mezzi di comunicazione, anche personale.

Nell'applicazione delle sanzioni si terrà conto delle seguenti regole:

- nei confronti di dipendenti, compresi i dirigenti, verrà rispettata la procedura di cui all'art. 7 della legge 300/70

- nei confronti di ogni altro soggetto dovrà essere comunque contestata la violazione e garantito il diritto di presentare giustificazioni, prima dell'adozione del provvedimento
- in casi particolari potrà anche essere disposta la sospensione dei rapporti o delle funzioni, in attesa delle decisioni adottate oppure in attesa delle verifiche compiute dall'Autorità Giudiziaria oppure da altre Autorità. Peraltro, tali decisioni non costituiscono condizione per l'applicabilità delle presenti sanzioni.
- l'applicazione dei singoli provvedimenti terrà conto del principio di proporzionalità, in relazione alla oggettiva gravità del fatto o dei fatti, alla posizione del soggetto, alla intenzionalità del comportamento o al grado di colpa, al contributo causale in caso di pluralità di soggetti coinvolti nella violazione, al comportamento complessivo ed alla personalità del soggetto, all'eventuale esistenza di precedenti, alla rilevanza sociale e/o interna del comportamento nonché ad ogni ulteriore circostanza rilevante.

Nel caso di sentenza di condanna, anche di primo grado, per i reati previsti dal Decreto, il soggetto condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV, che procederà ad informarne l'Amministratore Unico o l'intero Consiglio di amministrazione ed il Collegio Sindacale, come sopra indicato.

2. Segnalazione degli illeciti

Le sanzioni sopra indicate trovano applicazione altresì alle violazioni relative alle segnalazioni degli illeciti (Dlgs. 24/2023), limitatamente ai reati di cui al Dlgs. 231/2001, come previsto dall'apposita sezione del modello a cui si rinvia.

3. Aggiornamenti

La presente Parte del Modello viene approvato dal Consiglio di amministrazione della Società e verrà adeguatamente aggiornato.

L'elenco degli aggiornamenti è riportato nell'Allegato A.

Ogni variazione e/o integrazione del presente documento sarà approvata dal Consiglio di amministrazione, previa consultazione dell'Organo di Vigilanza, e diffusa tempestivamente ai destinatari interessati, secondo le modalità descritte nella Parte Generale.