



## **ZEGNA BARUFFA LANE BORGOSESIA S.p.A.**

### **SISTEMA SANZIONATORIO**

*Approvato dal C.D.A. di Zegna Baruffa Lane Borgosesia S.p.A. il 17 dicembre 2010*

L'adozione di un adeguato Sistema sanzionatorio della violazione delle norme e delle procedure del Modello è ritenuta una caratteristica imprescindibile del Modello di Zegna Baruffa Lane Borgosesia S.p.A. ("ZBLB").

È chiaro infatti come tali violazioni ledano il rapporto di fiducia instaurato con ZBLB e debbano di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, per i casi in cui il comportamento possa costituire reato. E' importante sottolineare, inoltre, come l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinda dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da ZBLB in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300 del 20 maggio 1970) nonché da normative speciali, di legge o di contratto.

La parte del Modello che contempla il Sistema sanzionatorio, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, dovrà essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante appostamento in luogo accessibile a tutti.

#### **1. Presupposti**

Il presente Sistema sanzionatorio è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in tema di lavoro.

Non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle di legge e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali.

Si è provveduto a raccordare le statuizioni organizzative e regolamentari previste dal Modello adottato, alle eventuali inosservanze dei soggetti agenti nell'ambito del Modello stesso ed a commisurare le ipotesi sanzionatorie alla gravità ed al rischio, anche potenziale, che l'operato in deroga dei soggetti possa costituire ai fini della commissione dei reati di cui al Decreto (decreto legislativo n. 231 dell' 8 giugno 2001).

#### **2. Sanzioni per personale non dirigente**



2.1. Il comportamento del lavoratore dipendente che viola le regole previste dal Modello costituisce **illecito disciplinare**.

2.2. Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti rientrano tra quelle di cui al vigente CCNL per i dipendenti di ZBLB, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori.

2.3. Il lavoratore responsabile di azioni od omissioni in contrasto con le regole previste dal Modello, è soggetto, in relazione alla gravità ed alla reiterazione delle inosservanze ed al danno provocato alla società o a terzi, alle seguenti sanzioni disciplinari:

- i) ammonizione verbale;
- ii) richiamo scritto;
- iii) multa;
- iv) sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- v) licenziamento.

2.4. Il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello **incorre nel provvedimento dell'ammonizione verbale** nei casi non aventi grave rilevanza, mentre nei casi di recidiva di comportamenti che hanno determinato l'ammonizione verbale e nei casi più rilevanti, indipendentemente da una precedente ammonizione verbale, **incorre nel provvedimento di richiamo scritto**, dovendosi ravvisare in tutti tali comportamenti una non osservanza delle specifiche disposizioni.

2.5. Il lavoratore, che essendo già incorso nel provvedimento del richiamo scritto persista nella violazione delle procedure interne previste dal Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, **incorre nel provvedimento della multa**, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della non osservanza delle specifiche disposizioni. La multa potrà essere d'importo pari ad un massimo di due ore di retribuzione base da devolvere ad un fondo di solidarietà presso l'INPS.

2.6. Il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando nell'espletamento di attività nell'area a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, nonché compiendo atti contrari all'interesse di ZBLB arrechi danno a ZBLB stessa o la esponga ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda, **incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione**, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda. Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della multa, persista nella violazione delle procedure del Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Il lavoratore potrà essere sospeso dal servizio e dall'intera retribuzione fino ad un massimo di tre giorni.

2.7. Il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello **incorre nel provvedimento del licenziamento**, dovendosi ravvisare in tale comportamento il



compimento di atti che, determinando un grave pregiudizio per ZBLB, fanno venire meno radicalmente la fiducia della società nei suoi confronti. Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, persista nella violazione delle procedure interne previste dal Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

2.8. Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e del CCNL in vigore, ogni diritto di ZBLB in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dipendente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure del Modello che delle norme comportamentali previste dal Decreto.

### **3. Sanzioni per personale dirigente**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello, o di adozione nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dal vigente CCNL del personale dirigente.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto di ZBLB in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dirigente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure del Modello che delle norme comportamentali previste dal Decreto.

### **4. Misure nei confronti degli amministratori e sindaci**

In caso di violazione da parte degli amministratori o da parte dei membri del collegio sindacale delle procedure previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o i principi del Modello, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative.

### **5. Misure nei confronti di soggetti esterni**

Nei contratti e negli accordi stipulati con ogni terza parte, a mero titolo di esempio, con società consulenti, collaboratori esterni, partners, devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero da loro incaricati, posto in essere in contrasto con il Modello e tale da comportare il rischio di commissione di reati previsti dal Decreto consentirà a ZBLB di risolvere il contratto, salvo il risarcimento dei danni.

### **6. Monitoraggio**

Il sistema disciplinare verrà costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza.