

CODICE DISCIPLINARE

BBB SpA

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 30 Settembre 2022

SOMMARIO

PREMESSA	3
1. Scopo del Sistema Disciplinare	3
2. Soggetti Destinatari	4
3. Le Condotte rilevanti	5
4. Gli Organi Sociali	6
5. I Dipendenti	6
6. I Terzi Destinatari	6
7. Sanzioni	6
8. Sanzioni nei confronti dei componenti gli Organi Sociali	7
9. Sanzioni nei confronti dei Dipendenti	8
10. Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari	9
11. Procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei componenti gli Organi Sociali	9
12. Procedura di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti	10
13. Procedura di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari	11



PREMESSA

BBB S.p.A è una Società che vende, attraverso una propria rete di punti vendita, articoli di abbigliamento e accessori. BBB è particolarmente attenta a promuovere l'applicazione dei principi etici alla sua attività ed intende agire in ottemperanza dei principi di libertà, dignità della persona umana e rispetto delle diversità, ripudiando ogni discriminazione basata sul sesso, sulle razze, sulle lingue, sulle condizioni personali e sociali, sul credo religioso e politico.

BBB, per le dimensioni e l'importanza che sta assumendo nel panorama italiano del settore "retail", intende costruire la sua crescita consolidando un'immagine solida, fedele a valori di correttezza e lealtà, in ogni processo del lavoro quotidiano.

A tal fine BBB favorisce un ambiente di lavoro che, ispirato alla professionalità, al rispetto, alla correttezza ed alla collaborazione, nonché sulla base dell'esperienza maturata nei settori di competenza, permette il coinvolgimento e la responsabilizzazione di dipendenti e collaboratori, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere e alle modalità per perseguirli.

Tali tematiche sono ampiamente contenute all'interno del Codice Etico.

1. Scopo del Sistema Disciplinare

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001 devono prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso. In ottemperanza a tale previsione, parte integrante del Modello è il presente sistema disciplinare (di seguito, il "**Sistema Disciplinare**") che ne costituisce uno dei Protocolli.

Il Sistema Disciplinare opera nel rispetto delle norme vigenti ed, in particolare di quelle dei contratti collettivi di lavoro applicabili. Il Sistema Disciplinare ha natura interna alla Società e integra le norme di legge e di regolamento vigenti.

Per quanto non espressamente previsto nel presente Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento ed, in particolare, le previsioni dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) nonché le previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali, ove applicabili.

L'applicazione delle misure sanzionatorie stabilite dal Modello non sostituisce eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, civile, etc.) che possano trovare applicazione nei singoli casi di specie.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'esito di un eventuale procedimento

penale, in quanto le regole di condotta indicate nel Modello sono state assunte dalla Società indipendentemente dalla tipologia di illecito che le Violazioni possano determinare e non pregiudica il diritto della Società ad agire nei confronti del responsabile al fine di ottenere il risarcimento dei danni che possono derivare alla Società in conseguenza della violazione.

Al fine di garantirne a piena conoscenza da parte del Destinatari e dei Terzi Destinatari, il Sistema Disciplinare è pubblicato nella *intranet* aziendale ed è affisso nella bacheca aziendale, in luogo accessibile a tutti.

2. Soggetti Destinatari

Ai sensi del Decreto, la Società è considerata responsabile se, sussistendo gli altri presupposti indicati nel Modello, il reato viene commesso da:

- (i) soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo degli Enti medesimi (c.d. soggetti in posizione "apicale", di seguito, i "**Soggetti Apicali**");
- (ii) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al precedente punto (i) (c.d. soggetti in posizione "subordinata", di seguito, i "**Soggetti Subordinati**").

I soggetti destinatari del Sistema Disciplinare coincidono con i Destinatari del Modello di seguito riportati, i quali appartengono rispettivamente alle categorie di Soggetti Apicali e di Soggetti Subordinati sulla base di quanto sopra indicato:

- a) i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società (di seguito, il "**CdA**") e coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- b) i componenti dell'Organo di Controllo (Collegio Sindacale e Revisori);
(i soggetti di cui ai punti a) e b) di seguito, collettivamente, gli "**Organi Sociali**")
- c) i dirigenti (di seguito, i "**Dirigenti**");
- d) gli altri dipendenti della Società
(i soggetti di cui ai punti c) ed d) di seguito, collettivamente, i "**Dipendenti**");
- e) tutti coloro collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro

parasubordinato o che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente (stabilmente o temporaneamente), per conto della stessa (quali, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, collaboratori a qualsiasi titolo, procuratori, agenti, consulenti, fornitori, partner commerciali ecc.)

(di seguito, collettivamente, i “**Terzi Destinatari**”);

(tutti i soggetti sopra menzionati, di seguito, collettivamente, i “**Destinatari**”).

Tutti i Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a far osservare il Sistema Disciplinare.

I Destinatari in nessun caso potranno adottare comportamenti contrastanti con le disposizioni del Modello e del Codice Etico 231 giustificando gli stessi con il, preteso, perseguimento di un interesse della Società.

3. Le Condotte rilevanti

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, costituiscono condotte sanzionabili le azioni o i comportamenti, anche omissivi, posti in essere in violazione del Modello e dei suoi Protocolli incluso, in particolare, il Codice Etico (di seguito, le “**Violazioni**”).

In considerazione dell’obbligo di collaborazione con l’Organismo di Vigilanza 231 (da qui in poi anche OdV), gravante in forza del Modello su ciascun Destinatario, costituiscono violazioni del Modello e, quindi, condotte sanzionabili, anche le condotte attive o omissive poste in essere in violazione di quanto disposto nella Parte Generale del Modello.

Il presente Sistema Disciplinare, rispetta il principio di legalità, garantendo la previa conoscenza da parte dei Destinatari delle violazioni e delle correlate sanzioni, nonché il principio di proporzionalità e adeguatezza della sanzione rispetto alla violazione, tenendo conto, nella comminazione delle sanzioni, di tutti gli elementi soggettivi e/o delle circostanze oggettive delle violazioni.

Le possibili violazioni, distinte per categorie omogenee secondo l’ordine di gravità, sono le seguenti:

- a) mancato rispetto del Modello che non integri una delle ipotesi previste alle lettere c) e d) che seguono;
- b) mancato rispetto del Modello che consista nella violazione di un Principio Generale di Comportamento o di un Protocollo di Prevenzione elencati nelle Parti Speciali e che non integri una delle ipotesi previste alle lettere c) e d) che seguono;

- c) mancato rispetto del Modello idoneo ad integrare il solo elemento oggettivo di uno dei reati, senza che sussista il relativo elemento soggettivo;
- d) mancato rispetto del Modello idoneo ad integrare gli elementi oggettivi e soggettivi costitutivi di uno dei reati.

4. Gli Organi Sociali

Tutti i membri degli Organi Sociali sono passibili delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare per violazioni.

5. I Dipendenti

Tutti i Dipendenti della Società sono passibili delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare per le violazioni.

Per quanto riguarda i Dirigenti, in considerazione della loro funzione dirigenziale, l'omissione o la negligenza nel controllo dei sottoposti gerarchici che abbia consentito o agevolato le Violazioni costituisce oggetto di sanzione come previsto dal presente Sistema Disciplinare.

L'osservanza delle previsioni del Modello è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 e seguenti c.c.

6. I Terzi Destinatari

I Terzi Destinatari sono passibili delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare per le violazioni.

L'osservanza delle previsioni del Modello è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Terzi Destinatari ai sensi e per gli effetti delle relative previsioni contrattuali.

7. Sanzioni

Nella valutazione della gravità delle Violazioni vengono considerati:

- la tipologia;
- le circostanze;
- le modalità di commissione;
- l'elemento soggettivo;
- il fatto che il soggetto agente sia un Soggetto Apicale o un Soggetto

Subordinato.

Nella determinazione della concreta sanzione da applicare sono inoltre considerati:

- la gravità della violazione;
- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- l'eventuale concorso di più soggetti agenti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidiva dell'agente.

8. Sanzioni nei confronti dei componenti gli Organi Sociali

Nel caso di violazione da parte di un componente degli Organi Sociali verranno applicate le seguenti sanzioni:

- richiamo scritto al rispetto delle previsioni del Modello;
- diffida dal continuare a porre in essere la condotta contraria alle disposizioni del Modello;
- revoca dall'incarico per giusta causa.

Qualora la violazione sia posta in essere dal soggetto incaricato del controllo contabile, alla revoca si accompagnerà la risoluzione del relativo rapporto.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- ✓ per le violazioni di cui alla lettera a) dell'art. 3, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto o quella della diffida dal continuare a porre in essere la violazione;
- ✓ per le violazioni di cui alla lettera b) e c) dell'art. 3, sarà applicata la sanzione della diffida dal continuare a porre in essere la violazione o quella della revoca dall'incarico;
- ✓ per le violazioni di cui alle lettere d) dell'art. 3, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico (e, con riferimento alla società incaricata del controllo contabile, la risoluzione del relativo contratto).

Qualora la violazione sia commessa da un Consigliere che sia anche Dipendente della Società, troveranno applicazione le sanzioni previste per i Dipendenti, fermo restando che, qualora la sanzione comminata sia quella del licenziamento, con o senza preavviso, l'assemblea procederà alla revoca del Dipendente dalla carica di consigliere.



9. Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Ai sensi della contrattazione collettiva (Ccnl Commercio - Contratto Collettivo Nazionale Del Terziario) vigente le sanzioni comminabili ai Dipendenti sono:

- ✓ il richiamo verbale;
- ✓ l'ammonizione scritta;
- ✓ la multa non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- ✓ la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino ad un massimo di dieci giorni;
- ✓ il licenziamento per mancanze, con preavviso;
- ✓ il licenziamento per mancanze, senza preavviso.

Le medesime sanzioni sono applicabili nei confronti dei Dirigenti ai sensi della contrattazione collettiva.

Pertanto, qualora sia accertata nei confronti di un Dipendente una violazione, sarà applicata una o più delle sanzioni sopra elencate.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- ✓ per le violazioni di cui alla lettera a) dell'art. 3, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale o quella del richiamo scritto, a seconda della gravità;
- ✓ per le violazioni di cui alla lettera b) dell'art. 3, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto o quella della multa a seconda della gravità;
- ✓ per le violazioni di cui alla lettera c) dell'art. 3, sarà applicata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, o quella del licenziamento per mancanze con preavviso, a seconda della gravità;
- ✓ per le violazioni di cui alla lettera d) dell'art. 3, sarà applicata la sanzione del licenziamento per mancanze senza preavviso.

Qualora la contestazione disciplinare formulata nei confronti del Dipendente riguardi una violazione di cui alle lettere c) e d) dell'art. 3, la Società potrà disporre la sospensione cautelare del Dipendente con effetto immediato, fino alla conclusione del procedimento disciplinare .

La Società comunicherà per iscritto al Dipendente i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal primo giorno della sospensione.

10. Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce nelle lettere di incarico e/o negli accordi contrattuali apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione, l'applicazione delle misure sanzionatorie.

Qualora sia accertata una violazione da parte di un Terzo Destinatario, la Società, tenuto conto di quanto stabilito nell'art. 3, applicherà una delle seguenti sanzioni:

- ✓ pagamento della penale contrattualmente stabilita, salva la risarcibilità dell'eventuale maggior danno;
- ✓ risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. e pagamento della penale contrattualmente stabilita, salva la risarcibilità dell'eventuale maggior danno.


Nel caso in cui le violazioni del Modello siano commesse da lavoratori somministrati ovvero da prestatori di lavoro nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, la Società provvederà ad informare il somministrante o l'appaltatore per l'eventuale adozione, da parte di questi, dei provvedimenti sanzionatori nei confronti dei propri dipendenti e/o collaboratori.

Le violazioni commesse da dipendenti e/o collaboratori dei Terzi Destinatari saranno addebitate dalla Società a questi ultimi. È fatta in ogni caso salva l'applicazione della disciplina sanzionatoria nei confronti dei Terzi Destinatari in caso di inadeguato controllo dei dipendenti e dei collaboratori.

11. Procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei componenti gli Organi Sociali

Qualora l'OdV riscontri una violazione da parte di un componente degli Organi Sociali (che non sia Dipendente della Società), l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio dei Revisori una relazione che indica:

- ✓ la condotta contestata ed i relativi elementi di riscontro, nonché le previsioni del Modello violate;
- ✓ il responsabile della violazione;



- ✓ i documenti probatori, se esistenti;
- ✓ la proposta di sanzione.

Il Consiglio di Amministrazione, ricevuta la comunicazione dell'OdV, convoca tempestivamente il soggetto interessato comunicandogli le informazioni ricevute dall'OdV. Quindi, tenuto conto delle eventuali osservazioni dell'interessato, determina, motivandola, la sanzione applicabile e la comunica per iscritto al soggetto interessato e all'OdV.

L'organo competente provvede quindi all'irrogazione della sanzione.

Qualora venga applicata la sanzione della revoca dell'incarico ad un componente del Collegio dei Revisori, troverà applicazione l'art. 2400, secondo comma, c.c.

In caso di violazione commessa da un Consigliere che è anche Dipendente della Società, la sanzione verrà irrogata in conformità a quanto previsto al successivo articolo 12.

12. Procedura di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Qualora riscontri la violazione da parte di un Dipendente, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio dei Revisori una relazione contenente:

- la condotta contestata ed i relativi elementi di riscontro, nonché l'indicazione della previsione del Modello violata;
- il responsabile della violazione;
- i documenti probatori, se esistenti;
- la proposta di sanzione.

Per il procedimento di contestazione ed irrogazione delle sanzioni disciplinari saranno applicate le disposizioni previste dalla contrattazione collettiva applicabile e dall'art. 7 della legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori):

- l'irrogazione del provvedimento disciplinare nei confronti dei Dipendenti che non siano Dirigenti avverrà a cura della funzione preposta alla gestione delle risorse umane;
- l'irrogazione del provvedimento disciplinare nei confronti dei Dirigenti avverrà a cura del Consiglio di Amministrazione;
- l'irrogazione del provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto all'interessato e all'OdV.

13. Procedura di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora riscontri la violazione da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione, al Collegio dei Revisori ed al Responsabile della funzione aziendale relativa all'area alla quale il contratto si riferisce una relazione contenente:

- la condotta contestata ed i relativi elementi di riscontro nonché l'indicazione della previsione del Modello violata;
- il responsabile della violazione;
- i documenti probatori, se esistenti;
- la proposta di sanzione.

Dopo la comunicazione dell'OdV, il Responsabile della funzione presenta tempestivamente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio dei Revisori una propria relazione in merito a quanto segnalato dall'OdV e comunica per iscritto al Terzo Destinatario la condotta contestata e le previsioni del Modello violate, nonché la sanzione contrattuale applicabile. Qualora all'esito delle proprie verifiche il Consiglio di Amministrazione deliberi l'irrogazione della sanzione, informa il Responsabile di funzione, che a sua volta la comunica per iscritto al Terzo Destinatario e all'OdV, e provvede alla effettiva applicazione della sanzione medesima.

BBB s.p.a
Il Presidente del C.d.A
e Amministratore Delegato
Sandro De Brundo

