

Modello organizzativo D. Lgs. 231/01

Fratelli Girardini S.r.l. unipersonale

Sistema sanzionatorio [Allegato C]

LAPIDEI

Sommario

1. Premessa: il quadro normativo	3
2. Previsioni generali	6
3. Sanzioni disciplinari	7
4. Sanzioni relative ad Amministratori, Sindaci ed Organo di Vigilanza	8
5. Sanzioni relative ai Dirigenti	9
6. Sanzioni relative a collaboratori, consulenti e <i>partner</i>	9
7. Il risarcimento del danno	10

1. Premessa: il quadro normativo

Si riproducono qui di seguito le disposizioni di legge e contrattuali che reggono il procedimento disciplinare nei confronti del personale dipendente.

Art.2104 c.c. – Diligenza del prestatore di lavoro – “ *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. 2105 c.c. – Obbligo di fedeltà – “ *Il prestatore di lavoro 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.2106 c.c.- Sanzioni disciplinari – “ *L’ inosservanza delle disposizioni contenute negli artt. 2104 e 2105 c.c. può dar luogo all’ applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell’ infrazione e in conformità delle norme corporative (di contratto collettivo).*”

Art. 7 L. 300/70 (Statuto dei Lavoratori)- Sanzioni disciplinari – “*Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.*

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l’ addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell’ associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalle retribuzioni per più di 10 giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

(omissis)

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.”

Norme CCNL per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti l’ attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei

Art. 35 CCNL - Provvedimenti disciplinari e risarcimento dei danni

Le infrazioni disciplinari saranno passibili di provvedimenti disciplinari secondo la loro gravità e la loro recidività.

I provvedimenti disciplinari sono i seguenti:

- a) rimprovero verbale;*
- b) rimprovero scritto;*
- c) multa non superiore all’importo di tre ore di retribuzione globale;*
- d) sospensione del servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni;*
- e) licenziamento.*

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l’ addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto od anche verbalmente, con l' eventuale assistenza di un rappresentante dell' Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero di un componente la Rappresentanza sindacale.

La comminazione del provvedimento dovrà essere comunicata per iscritto.

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell' associazione sindacale alla quale si è iscritto o a cui conferisce mandato, la procedura di cui all' art. 40 (Reclami e controversie).

Trascorsi due anni dalla comminazione di provvedimenti disciplinari, questi non saranno più considerabili agli effetti della recidiva.

L' importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni, sarà devoluto all' INPS secondo le norme vigenti.

Le trattenute per il risarcimento di danni saranno fissate in relazione al danno arrecato ed alle circostanze in cui si è verificato, e saranno contestate prima che le trattenute stesse vengano effettuate.

Per le procedure in materia dei provvedimenti di cui sopra si fa riferimento a quanto espressamente previsto dall' art. 7 della legge 20.5.197, n. 300.

Art. 36 CCNL - Multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti di multa il dipendente:

- 1) che abbandoni il proprio posto di lavoro senza autorizzazione del superiore o senza giustificato motivo;*
- 2) che non esegua il proprio lavoro secondo le istruzioni ricevute;*
- 3) che rechi guasti al materiale e non avverta subito il suo superiore diretto degli evidenti guasti agli apparecchi o evidenti irregolarità nel funzionamento degli apparecchi stessi o di irregolarità nell'andamento del lavoro ;*
- 4) che contravvenga al divieto di fumare o introduca sul luogo di lavoro cibi o bevande alcoliche, senza permesso dell'azienda;*
- 5) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;*
- 6) che sia trovato addormentato durante le ore di lavoro;*
- 7) che ritardi nell'inizio del lavoro o la sospensione o ne anticipi la cessazione;*
- 8) che si ponga, per propria volontà, in stato di pericolosità per sé, per gli altri, per gli impianti o comunque per l'attività lavorativa;*
- 9) che non rispetti le norme antinfortunistiche e non utilizzi i mezzi di protezione messi a sua disposizione dall'azienda o preventivamente portate a conoscenza;*
- 10) che si rifiuti di adempiere a disposizioni contrattuali previste o che commetta mancanze che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene.*

L' importo delle multe disciplinari sarà versato all' Inps.

In caso di maggiore gravità o di recidiva, l'operaio incorre nel provvedimento della sospensione.

La sospensione si può anche applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b), e c).

Trascorsi due anni dalla comminazione dei provvedimenti disciplinari, questi non saranno più considerabili agli effetti della recidiva.

Incorre inoltre nel provvedimento della sospensione, il lavoratore che non venga reperito dal medico incaricato delle visite di controllo al domicilio noto al datore di lavoro durante le fasce orarie di cui all'art. 68.

Per le procedure in materia di provvedimenti di cui al presente articolo, si fa riferimento a quanto espressamente previsto dall'art. 7 della legge 20.5.1970, n. 300.

Art. 37 CCNL - Licenziamento per mancanze

Incorre nel licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non del TFR, l'operaio che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza del lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale, o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa:

- 1) assenza ingiustificata prolungata di 5 giorni consecutivi e le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti ai festivi o alle ferie;*
- 2) insubordinazione ai superiori;*
- 3) condanna ad una pena detentiva, comminata all'operaio con sentenza passata in giudicato, per azione commessa in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro o che pregiudichi l'immagine aziendale;*
- 4) gravi guasti provocati da negligenza al materiale aziendale;*
- 5) recidiva in qualunque delle infrazioni contemplate nell'art. 61 quando sia già intervenuta la sospensione nei 12 mesi precedenti e sempre quando da tale recidiva derivi grave nocumento della disciplina, all'igiene, alla morale;*
- 6) esecuzione di lavoro per conto proprio nei locali dell'azienda;*
- 7) atti che pregiudicano la sicurezza della cava o dello stabilimento, anche se nella mancanza non si riscontri il dolo;*
- 8) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perché suscettibile di provocare danni alle persone, agli impianti, ai macchinari;*
- 9) furto o danneggiamento volontario al materiale nell'ambito dell'azienda;*
- 10) trafugamento di documenti, di disegni, di utensili;*
- 11) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;*
- 12) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto avvenuto nel recinto dello stabilimento o che rechi grave perturbamento alla vita aziendali, e rissa sul luogo di lavoro.*
- 13) costruzione, entro l'azienda di oggetti per uso proprio o per conto terzi, con danno dell'azienda stessa.*

Il licenziamento senza preavviso potrà essere adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamate nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, per le procedure in materia di provvedimenti di cui al presente articolo si fa riferimento a quanto espressamente previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in materia di contestazione delle mancanze. In caso di licenziamento per mancanze di gravità tale da non consentire la permanenza al lavoro, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelativa non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo massimo di 6 giorni. Durante tale periodo verrà esperita la procedura di contestazione delle mancanze. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Art. 34 CCNL - Movimenti irregolari di schede e medaglie

Là dove esiste un sistema di controllo a scheda o a medaglia è assolutamente proibito fare variazioni o cancellazioni sulla scheda, ritirare quella di un altro compagno o tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio di controllo.

Le infrazioni a tali disposizioni potranno dar luogo ai provvedimenti disciplinari. Analoghi provvedimenti saranno presi contro coloro che facessero movimenti irregolari delle medaglie.

Sarà considerato assente qualsiasi lavoratore che non avrà fatto il regolare movimento della scheda o della medaglia, quando non possa far constatare in modo sicuro, durante il lavoro, la sua presenza nello stabilimento o cava: ma in tal caso sarà ritenuto ritardatario.

Si intende per Medaglie ogni sistema di rendicontazione degli ingressi e delle uscite.

Art. 95 (per impiegati) CCNL - Malattia

(...) L'Azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il suddetto controllo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, o in quelle diverse fasce che potranno essere stabilite da disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie come sopra definite, non sia reperito dal medico incaricato delle visite di controllo al domicilio noto al datore di lavoro, indipendentemente dalle sanzioni previste da provvedimenti legislativi, decade dal diritto a percepire i trattamenti economici a carico dell'azienda previsti nei successivi commi limitatamente al periodo di malattia indicato nell'ultima certificazione medica. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Quanto sopra si applica anche nei confronti del lavoratore che non si presenti alle visite collegiali eventualmente previste da norme di legge o da regolamenti.

La mancata osservanza delle fasce orarie come sopra richiamate, non darà luogo a conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore nei casi di forza maggiore o di comprovata e documentata necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni od accertamenti inerenti la malattia (...).

Art. 96 (per impiegati) CCNL - Infortuni sul lavoro e malattie professionali

(...) L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio superiore diretto, perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Quando l'infortunio accade all'operaio comandato al lavoro fuori stabilimento o cava, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale, l'impiegato dovrà attenersi alle disposizioni dell'art. 95 (per impiegati) (...).

Art. 97 CCNL - Doveri dell'impiegato (per impiegati)

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

- 1) rispettare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;*
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;*
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio(...);*
- 4) avere cura dei locali, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.*

2. Previsioni generali

La violazione dei doveri contenuti nel modello organizzativo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 (d' ora in poi il " Modello"), anche se finalizzata al perseguimento di un interesse aziendale, costituisce inadempimento contrattuale ed illecito disciplinare.

L' applicazione delle sanzioni aziendali interne per violazione del Modello prescinde da eventuali giudizi penali e dall' esito degli stessi.

Nel caso di accertata infrazione, la Società:

Versione n. 7 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 02/10/2020

- applicherà nei confronti dei propri dipendenti, le sanzioni disciplinari previste nel paragrafo 3), le quali, in conformità alle disposizioni di legge, al CCNL applicabile e al Codice Etico e di Comportamento costituiscono integrazione di quanto attualmente disposto nel sistema disciplinare applicato in azienda;
- eserciterà nei confronti dei componenti il Consiglio di Amministrazione gli interventi che saranno ritenuti più idonei in relazione alla gravità delle infrazioni commesse, come meglio specificato *infra* al paragrafo 4 del presente allegato;
- applicherà nei confronti dei Dirigenti, le sanzioni come meglio specificate nel paragrafo 5 del presente allegato;
- applicherà nei confronti dei collaboratori e dei prestatori autonomi, le sanzioni come meglio specificate nel paragrafo 6 del presente allegato.

I provvedimenti citati saranno adottati ai sensi di legge e/o di contratto secondo la prospettazione di cui al presente Modello.

In particolare, le sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti sino alla qualifica di “quadro”, saranno disposte dal legale rappresentante o dal Direttore Generale, se nominato, su proposta dell’ OdV. Le sanzioni nei confronti dei dirigenti saranno assunte dal legale rappresentante su proposta dell’ OdV.

I componenti dell’ organo amministrativo o la Direzione Generale nella persona del Direttore Generale, se nominato, saranno altresì responsabili di gestire tutti i rapporti con i collaboratori ed i prestatori autonomi, provvedendo all’ applicazione delle previsioni contrattuali, in qualsiasi modo connesse con le disposizioni di cui al presente Modello.

3. Sanzioni disciplinari

L’ applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti della Società prescinde dall’ eventuale accertamento di responsabilità in sede di procedimento penale ed avverrà in conformità alle procedure previste dall’ art. 7 della Legge n. 300/70 (Statuto dei Lavoratori) e del CCNL applicato in azienda.

A tutto il Personale verrà data adeguata informazione – oltre che con la tradizionale diffusione in bacheca aziendale ex art. 7, L. 300/70 – tramite l’ attività dell’ OdV dell’ adozione del sistema sanzionatorio di cui al presente Modello.

La tipologia e l’ entità delle sanzioni per la violazione del presente Modello e del Codice Etico e di Comportamento, da considerarsi parte integrante dello stesso Modello, saranno adottate in accordo ai principi di gradualità e proporzionalità, e commisurate in relazione ai seguenti criteri generali:

- intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell’ evento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato alla Società, ai clienti o a terzi e del disservizio determinatosi;
- sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti della Società, degli altri dipendenti e dei clienti, nonché ai precedenti disciplinari nell’ ambito del biennio previsto dalla legge;
- concorso nell’ infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

Saranno comunque considerati di rilevante gravità i seguenti comportamenti:

- a) condotta non conforme a principi di correttezza verso le società del Gruppo, gli altri dipendenti, i clienti o i terzi;
- b) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi delle società del Gruppo o di terzi;
- c) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio delle società del Gruppo, nei limiti previsti dall’ art. 6 della L. 300/70;
- d) altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per le società del Gruppo, per i suoi clienti o per terzi;
- e) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell’ azienda o ad essa affidati.

Sanzioni:

- Rimprovero verbale:
Tale sanzione sarà irrogata in caso di adozione da parte del dipendente di comportamenti non gravemente difformi alle disposizioni procedurali contenute nel presente Modello.

○ Rimprovero scritto:

La sanzione del rimprovero scritto sarà adottata in caso di recidiva nelle mancanze per le quali è previsto il rimprovero verbale ed in ogni modo nei casi di violazioni di minore gravità rispetto alle disposizioni sostanziali contenute nel Modello.

○ Multa:

La sanzione disciplinare della multa, fino ad un massimo di 3 (tre) ore di retribuzione, sarà irrogata in tutti i casi di recidiva oltre la seconda volta nell' anno solare per qualunque delle mancanze che hanno determinato l' adozione della sanzione del rimprovero verbale ed in caso di recidiva nelle violazioni per le quali è stata adottata la sanzione del rimprovero scritto. Sarà inoltre adottata la sanzione disciplinare della multa nel caso di grave mancata osservanza delle procedure prescritte dal Modello, quale, a titolo meramente esemplificativo, la violazione del dovere di cooperazione con l'OdV.

○ Sospensione dal lavoro e dalla paga:

Sarà disposta la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un massimo di giorni 3 (tre), oltre che nel caso di recidiva, oltre la terza volta nell' anno solare, in una qualunque delle mancanze che prevedono la multa, altresì in caso di violazioni di particolare gravità delle disposizioni del Modello, quali, a mero titolo esemplificativo, comportamenti non conformi alle disposizioni procedurali contenute nel presente Modello di maggiore gravità.

○ Licenziamento con preavviso:

Tale sanzione disciplinare di natura espulsiva troverà applicazione nei confronti dei dipendenti che, con la mancata osservanza delle disposizioni di cui al presente Modello, contravvengano agli interessi della Società e mettano in pericolo i beni della stessa; nei confronti dei responsabili di funzione che omettano di segnalare comportamenti potenzialmente illeciti posti in essere nell' ambito delle responsabilità loro attribuite, nonché in tutti i casi in cui sia commessa recidiva, oltre la terza volta nell' anno solare, nelle mancanze che hanno comportato la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

○ Licenziamento senza preavviso:

Nel caso in cui un dipendente, ponga in essere – o tenti di porre in essere – una condotta costituente uno dei reati previsti dal Decreto e valutata la singola posizione con particolare riferimento alle dichiarazioni rese dal dipendente all' Autorità Giudiziaria e/o al relativo provvedimento dell' Autorità Giudiziaria stessa verrà irrogata - indipendentemente dall' area di attività e dall' esistenza di un danno alla Società - la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso.

Si procederà altresì al licenziamento senza preavviso nei casi di recidiva, oltre la terza volta nell' anno solare, in qualunque delle mancanze che hanno comportato la sospensione dal lavoro e dalla paga; nonché, nei confronti del lavoratore che, con grave violazione delle disposizioni di cui al presente Modello, nell' ambito delle aree a rischio, abbia cagionato un danno alla Società mediante un comportamento non conforme alle prescrizioni.

In questa sede si ritiene opportuno ribadire che è facoltà dell' OdV a fronte di segnalazioni anonime o al ricevimento di provvedimenti da parte dell' autorità giudiziaria effettuare le investigazioni del caso, nel rispetto della normativa vigente, del principio del contraddittorio e della tutela della riservatezza. Il dipendente dovrà collaborare con l' OdV in modo pieno e trasparente e fornire allo stesso le informazioni eventualmente richieste.

4. Sanzioni relative ad Amministratori, Sindaci ed Organo di Vigilanza

Eventuali violazioni del presente Modello compiute dai membri dell' Organo Amministrativo, saranno oggetto di specifica segnalazione da parte dell' OdV senza indugio all' Assemblea dei Soci. In ogni caso per violazioni gravi del Modello l' Assemblea dei soci potrà assumere nei confronti dell' Organo Amministrativo i provvedimenti che saranno ritenuti più idonei, compresa la revoca per giusta causa sino all' esercizio dell' azione di responsabilità ai sensi dell' art. 2476 c.c..

L' eventuale azione di responsabilità nei confronti degli amministratori per violazione del presente Modello sarà promossa in conformità a quanto disposto dalle disposizioni di legge di volta in volta vigenti.

Nel caso sia nominato il Collegio Sindacale, in presenza di violazione del presente Modello da parte di un sindaco l' OdV informerà il Collegio Sindacale e l' Organo Amministrativo. Il Collegio Sindacale assumerà i provvedimenti più opportuni in funzione della gravità della violazione. Nei casi più gravi o in ipotesi di violazioni compiute dall' intero Collegio Sindacale, l' Organo Amministrativo convocherà senza indugio l' assemblea dei soci per le idonee delibere.

Per eventuali violazioni del Modello imputabili all' OdV o comunque riconducibili alla sua condotta, l' Organo Amministrativo, sentito il parere del Collegio sindacale qualora nominato, provvederà ad assumere le sanzioni più opportune, modellate a secondo della gravità dell' infrazione.

Nel caso di conclamata inattività dell' Organo Amministrativo a prendere posizione sugli elementi di particolare gravità segnalati dall' OdV questo devolgerà la questione direttamente alla Assemblea dei Soci o al Collegio Sindacale, ove nominato.

In questa sede si ritiene opportuno ribadire che è facoltà dell' OdV a fronte di segnalazioni o al ricevimento di provvedimenti da parte dell' autorità giudiziaria effettuare le investigazioni del caso, nel rispetto della normativa vigente, del principio del contraddittorio e della tutela della riservatezza. Il soggetto il cui comportamento è soggetto a verifica dovrà collaborare con l' OdV in modo pieno e trasparente e fornire allo stesso le informazioni eventualmente richieste.

5. Sanzioni relative ai Dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il modello, quale esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull' immagine esterna della Società. Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni del Codice Etico e di Comportamento, del Modello e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

A fronte di violazioni sostanziali e/o procedurali, la Società ricorrerà a sanzioni di carattere espulsivo salvo il caso di fattispecie di lievissima entità.

6. Sanzioni per mancato rispetto delle disposizioni in tema di whistleblowing

Nel caso in cui uno o più Destinatari violino la riservatezza dell' identità del segnalante e del contenuto della segnalazione si applicheranno le misure più severe, in funzione del ruolo ricoperto dal Destinatario, ivi compresa l' interruzione del rapporto di lavoro e la rimozione dalla carica, fermo restando il diritto al risarcimento del danno e di ogni altra facoltà di legge.

Si rammenta che l' identità del segnalante nel sistema *whistleblowing* non è mai rivelata senza il suo consenso, ad eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente.

7. Sanzioni relative a collaboratori, consulenti e partner

La Società applicherà nei confronti di collaboratori, consulenti e *partner* in genere, per le violazioni al proprio Codice Etico e di Comportamento da questi commesse, le sanzioni di volta in volta previste nei relativi contratti vigenti tra le parti e consistenti nella " Clausola 231" ¹ portante clausola risolutiva espressa e diritto al risarcimento di ogni danno.

L' OdV avrà la facoltà di compiere le indagini e le verifiche ritenute opportune a seguito di segnalazioni o a seguito di provvedimenti dell' Autorità Giudiziaria di possibili violazioni del Codice Etico e di Comportamento. I collaboratori, consulenti e *partner* dovranno collaborare in modo pieno e trasparente con l' Odv e fornire allo stesso le informazioni richieste.

od

¹ La seguente clausola penale potrà essere prevista in ogni contratto di collaborazione ovvero, nei contratti già conclusi, potrà essere inserita mediante scrittura privata integrativa del contratto già in essere tra le parti.

" Ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo 231/01, il SUBAPPALTATORE/ SOCIETÀ AFFIDATARIA / COLLABORATORE / CONSULENTE si impegna, nei rapporti con GIRARDINI, anche per i propri dipendenti o mandatari, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1381 del codice civile, ad attenersi rigorosamente alle norme contenute nel Codice Etico e di Comportamento, quale parte integrante del Modello organizzativo redatto ai sensi del D. Lgs. 231/2001 pubblicato sul sito internet di GIRARDINI, accettandone integralmente tutti i termini e le previsioni che dichiara di ben conoscere.

In caso di violazione del suddetto Codice Etico e di Comportamento che sia riconducibile alla responsabilità del SUBAPPALTATORE/ SOCIETÀ AFFIDATARIA / COLLABORATORE / CONSULENTE o di suoi dipendenti o mandatari e/o di rinvio a giudizio e/o condanna del SUBAPPALTATORE/ SOCIETÀ AFFIDATARIA / COLLABORATORE / CONSULENTE per reati previsti dal D. Lgs 231/01, sarà facoltà di GIRARDINI risolvere il presente contratto, di diritto e con effetto immediato ai sensi dell' art. 1456 del codice civile, a mezzo di semplice comunicazione scritta, fatto salvo in ogni caso ogni altro rimedio di legge, ivi incluso il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti."

7. Il risarcimento del danno

La Società ribadisce in questa sede che la violazione degli obblighi contenuti nel presente Modello, anche se finalizzata al perseguimento di un presunto interesse aziendale costituisce inadempimento contrattuale ed illecito disciplinare. Infatti, Fratelli Girardini non intende perseguire alcun presunto vantaggio derivante da un fatto illecito.

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei Destinatari del Modello, siano essi dipendenti della società, Amministratori, Sindaci, consulenti o *partner*, ed in aggiunta alle sanzioni elencate nel presente manuale, la Società si riserva sin da ora ogni diritto al risarcimento di ogni danno così arrecato alla Società.

Sistema sanzionatorio

[Allegato C]

TRASPORTI

Sommario

1.	IL SISTEMA SANZIONATORIO: FUNZIONI E PRINCIPI GENERALI	12
2.	SANZIONI	12
2.1.	Sanzioni nei confronti dei dipendenti (non dirigenti)	12
2.2.	Sanzioni nei confronti dei dipendenti con qualifica dirigenziale (" Dirigenti")	14
2.3.	Sanzioni nei confronti degli amministratori	14
2.4.	Sanzioni nei confronti dei sindaci	15
2.5.	Sanzioni nei confronti dei membri dell' OdV	15
2.6.	Sanzioni nei confronti di soggetti esterni aventi rapporti contrattuali con la Società	15
3.	IL RISARCIMENTO DEL DANNO	15

1. IL SISTEMA SANZIONATORIO: FUNZIONI E PRINCIPI GENERALI

Per un' efficace attuazione del Modello, fondamentale rilievo assume l' introduzione di un adeguato e specifico sistema disciplinare, volto a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni e delle procedure contenute nel Modello medesimo e idoneo a svolgere un' opportuna azione di deterrenza (il " Sistema Sanzionatorio").

Il Sistema Sanzionatorio rappresenta un elemento qualificante del Modello, e condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i relativi Destinatari.

Il Sistema Sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell' Organismo di Vigilanza, con il supporto delle competenti funzioni aziendali.

L' applicazione delle sanzioni di cui al Sistema Sanzionatorio prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall' eventuale instaurazione di un procedimento penale: infatti, la finalità di tali sanzioni è innanzitutto quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello, con ciò ingenerando in tutti coloro che collaborano con la Società la consapevolezza della ferma volontà di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità valutata caso per caso in ragione dei seguenti criteri:

- gravità della violazione;
- tipologia del rapporto instaurato con chi ha commesso la violazione (rapporto di lavoro subordinato, impiegatizio o dirigenziale, rapporto di lavoro parasubordinato, rapporto di lavoro autonomo, rapporto organico, ecc.);
- eventuale recidiva.

Nel caso di accertata infrazione, la Società:

- applicherà nei confronti dei propri dipendenti le sanzioni disciplinari indicate nel paragrafo 2.1 che segue;
- applicherà nei confronti dei dipendenti con qualifica dirigenziale le sanzioni di cui al paragrafo 2.2 che segue;
- applicherà nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, ove esistente, e/o dell' OdV gli interventi che saranno ritenuti più idonei in relazione alla gravità delle infrazioni commesse, come meglio specificato ai paragrafi da 2.3 a 2.5 che seguono;
- applicherà nei confronti dei soggetti esterni che abbiano con la Società rapporti contrattuali di qualsivoglia natura, le sanzioni indicate nel paragrafo 2.6 che segue.

2. SANZIONI

2.1. Sanzioni nei confronti dei dipendenti (non dirigenti)

L' osservanza del Modello deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di ciascun dipendente della Società, ai sensi e per gli effetti degli art. 2104 e 2105 c.c.².

Il Sistema Sanzionatorio è applicato, in particolare, in presenza delle seguenti violazioni:

- inosservanza delle disposizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico e di Comportamento, nonché delle procedure generali e speciali (" Procedure") adottate dalla Società;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe adottato dalla Società, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione all' OdV;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere dalla Società per il tramite dei soggetti a ciò preposti e dell' OdV, anche attraverso il diniego all' accesso di informazioni e/o comunicazioni con riferimento all' attività svolta nell' ambito delle Aree ed Attività Sensibili;
- omessa vigilanza da parte dei soggetti preposti nei confronti delle persone che da essi gerarchicamente dipendono circa la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello, del Codice Etico e di Comportamento e delle Procedure di riferimento nelle Aree ed Attività Sensibili;

od

² L' art. 2104 c.c. stabilisce che " 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" .

A norma dell' art. 2105 c.c., " il prestatore di lavoro 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" .

- inosservanza dell' obbligo di informativa all' OdV e/o al Responsabile Area Sensibile e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri dipendenti o destinatari del Modello di cui si abbia prova diretta e certa;
- mancata comunicazione, formazione ed aggiornamento del personale interno nonché dei soggetti esterni che operino nell' ambito delle Aree ed Attività Sensibili.

La Società informa adeguatamente i propri dipendenti in merito all' adozione del Sistema Sanzionatorio e di ogni relativo aggiornamento o modifica, diffusi anche mediante affissione alla bacheca aziendale.

L' inosservanza delle disposizioni del Modello, del Codice Etico e di Comportamento e delle Procedure comporta l' applicazione delle sanzioni disciplinari individuate a carico dei dipendenti della Società, nel rispetto dei principi e delle procedure di cui agli artt. 2106 c.c.³, 7, L. 300/1970⁴, e del CCNL logistica, trasporto merci e spedizioni (" CCNL "), attualmente applicato dalla " Divisione Trasporti " della Società.

Nella generalità dei casi, la Società potrà adottare le seguenti sanzioni, a fronte delle seguenti violazioni:

- a) rimprovero verbale, rimprovero scritto: è applicata, nella generalità dei casi, la sanzione del rimprovero verbale o del rimprovero scritto al dipendente che nell' ambito di attività escluse da quelle riconducibili ad Aree ed Attività Sensibili commetta colposamente una infrazione di lieve entità alle disposizioni del Modello, del Codice Etico e di Comportamento o alle Procedure, qualora la condotta non assuma rilevanza esterna alla Società e sia tale da non integrare, cunque, una condotta di reato;
- b) multa: è applicata, nella generalità dei casi, la sanzione della multa in misura non superiore a 3 (tre) ore di retribuzione da versarsi all' Istituto di Previdenza Sociale, al dipendente che nello svolgimento di un' attività riconducibile alle Aree ed Attività Sensibili commetta colposamente un' infrazione di lieve entità alle disposizioni del Modello, del Codice Etico e di Comportamento o alle Procedure, qualora la condotta non assuma rilevanza esterna alla Società e sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato;
- c) sospensione dal servizio e dalla retribuzione, licenziamento con preavviso: è applicata, nella generalità dei casi, la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 (uno) a 10 (dieci) giorni o del licenziamento con preavviso al dipendente che (i) nello svolgimento di un' attività riconducibile alle Aree ed Attività Sensibili commetta colposamente un' infrazione alle norme di comportamento descritte dal Modello, dal Codice Etico e di Comportamento e alle Procedure, che assuma rilevanza anche esterna all' azienda e che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato; (ii) nello svolgimento di un' attività riconducibile alle Aree ed Attività Sensibili commetta dolosamente un' infrazione delle norme di comportamento descritte dal Modello, dal Codice Etico e di Comportamento e dalle Procedure, che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato; (iii) reiteri colposamente, per più di due volte, un' infrazione al Modello già sanzionata con la multa;
- d) licenziamento senza preavviso: è applicata la sanzione del licenziamento per giusta causa al dipendente che (i) adotti un comportamento non conforme alle norme di comportamento descritte dal Modello, dal Codice Etico e di Comportamento e dalle Procedure e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati per cui è prevista l' applicabilità del Decreto nei confronti della Società; (ii) adotti un comportamento non conforme alle norme di comportamento descritte dal Modello, dal Codice Etico e di Comportamento e dalle Procedure, commettendo uno dei reati per cui è prevista l' applicabilità del Decreto nei confronti della Società; (iii) adotti un comportamento non conforme alle norme di comportamento descritte dal Modello, dal Codice Etico e di Comportamento e dalle Procedure tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure stabilite dal Decreto, anche in via cautelare.

od

³ Secondo l' art. 2106 c.c., " L' inosservanza delle disposizioni contenute negli artt. 2104 e 2105 c.c. può dar luogo all' applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell' infrazione e in conformità delle norme corporative " .

⁴ Si riporta di seguito, per completezza, il testo della norma richiamata: " Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l' addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell' associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Fermo restando quanto disposto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalle retribuzioni per più di 10 giorni. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. (omissis) Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione " .

Resta ferma in ogni caso la facoltà della Società di applicare sanzioni più elevate rispetto a quelle su elencate, tenuto conto di elementi quali:

- intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell' evento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato alla Società, ai clienti o a terzi e del' eventuale disservizio determinatosi;
- sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti della Società, degli altri dipendenti e dei clienti, nonché alla recidiva;
- concorso nell' infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

È diritto dell' OdV, a fronte di segnalazioni relative a possibili infrazioni commesse dai dipendenti della Società, effettuare insieme ai competenti organi aziendali le indagini ritenute opportune nel rispetto della normativa vigente, del principio del contraddittorio e della tutela della riservatezza. Il dipendente coinvolto in tali indagini sarà tenuto a collaborare con l' OdV, fornendo le informazioni richieste.

Le sanzioni disciplinari connesse a violazioni del Modello, del Codice Etico e di Comportamento e/o delle Procedure sono applicate ai dipendenti interessati dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o dal Delegato del Consiglio di Amministrazione su proposta dell' OdV. Qualora tuttavia tali violazioni assumano un rilievo disciplinare anche ulteriore e diverso rispetto a quello posto alla base del Modello, del Codice Etico e di Comportamento e delle Procedure, tali violazioni potranno essere sanzionate anche da altro organo aziendale, munito di adeguati poteri.

2.2. Sanzioni nei confronti dei dipendenti con qualifica dirigenziale (“ Dirigenti”)

I Dirigenti della Società, ancor più degli altri dipendenti con qualifica diversa da quella dirigenziale, hanno l' obbligo nello svolgimento delle relative mansioni, di rispettare e di far rispettare le disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico e di Comportamento, nonché le Procedure.

Il potere disciplinare nei confronti dei Dirigenti è esercitato nel rispetto della procedura di cui all' art. 7, L. n. 300 del 1970.

Poiché il rapporto di lavoro dirigenziale si caratterizza per la natura spiccatamente fiduciaria, non è configurabile l' applicazione di sanzioni conservative nei confronti di Dirigenti che abbiano violato il Modello, il Codice Etico e di Comportamento e le Procedure. Per tali violazioni, fatta eccezione per quelle di lievissima entità, la Società procederà al licenziamento per giusta causa ovvero, nei casi meno gravi, per giustificatezza soggettiva, fermo restando il diritto al risarcimento del danno.

2.3. Sanzioni nei confronti degli amministratori

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al Modello poste in essere da coloro che rivestono cariche sociali all' interno 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 i soggetti che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Nell' ipotesi in cui si verificano condotte in violazione delle norme di comportamento dettate dal Modello e dal Codice Etico e di Comportamento, nonché delle Procedure, da parte di uno dei membri del Consiglio di Amministrazione, l' OdV informa l' intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Fermo restando quanto stabilito dagli artt. 2392 e ss. c.c., il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e tenuto conto delle circostanze e modalità della condotta, adotta nei confronti dell' amministratore, in conformità alle disposizioni di legge di tempo in tempo in vigore, le misure ritenute più idonee, ivi compresa la revoca della delega e/o dalla carica, fermi restando il diritto al risarcimento del danno e ogni altra facoltà di legge.

In presenza di violazioni poste in essere da un membro del Consiglio di Amministrazione che sia anche lavoratore subordinato della Società, oltre a tali sanzioni dovranno essere applicate anche quelle disciplinari, nel rispetto dei criteri e delle procedure indicate ai paragrafi precedenti.

In caso di violazioni commesse dall' organo amministrativo collegiale nel suo complesso, il Collegio Sindacale riferisce direttamente e senza indugio all' Assemblea dei Soci, che assumerà nei confronti di ciascuno i provvedimenti ritenuti più idonei, compresa la revoca per giusta causa e l' esercizio dell' azione di responsabilità ai sensi dell' art. 2476 c.c.

In caso di violazioni del Modello da parte del Direttore Generale, ove nominato, l' OdV informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, il quale ultimo adotta le sanzioni ritenute più idonee.

Nel caso di prolungata inerzia del Consiglio di Amministrazione a fronte di circostanze di particolare gravità segnalate dall' OdV, quest' ultimo devolve la questione direttamente al Collegio Sindacale.

2.4. Sanzioni nei confronti dei sindaci

Nel caso in cui la Società abbia nominato il Collegio Sindacale, in ipotesi di mancato rispetto del Modello, del Codice Etico e di Comportamento o delle Procedure da parte di uno o più sindaci, l' OdV informa immediatamente l' intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione, il quale ultimo adotta gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell' Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee stabilite dalla legge.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e tenuto conto delle circostanze e modalità della condotta, adotta nei confronti del sindaco, in conformità alle disposizioni di legge di tempo in tempo in vigore, le misure ritenute più idonee, ivi compresa la rimozione della carica, fermo restando il diritto al risarcimento del danno e di ogni altra prerogativa di legge.

2.5. Sanzioni nei confronti dei membri dell' OdV

Qualora l' OdV sia a composizione collegiale, in caso di mancato rispetto, da parte di un suo membro, del Modello, del Codice Etico e di Comportamento o delle Procedure, l' OdV informa il Collegio Sindacale e/o il Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e tenuto conto delle circostanze e modalità della condotta, adotta nei confronti del membro dell' OdV, in conformità alle disposizioni di legge di tempo in tempo in vigore, le misure ritenute più idonee, ivi compresa la rimozione della carica, fermo restando il diritto al risarcimento del danno e di ogni altra facoltà di legge.

Invece, qualora l' OdV sia monocratico, nel caso in cui il soggetto che riveste tale incarico compia violazioni del Modello, del Codice Etico e di Comportamento o delle Procedure, il Consiglio di Amministrazione, avuta notizia delle violazioni, adotta nei confronti di tale soggetto le misure di cui sopra, sempre dopo aver sentito il Collegio Sindacale ove esistente e tenuto conto delle circostanze e modalità della condotta.

2.6. Sanzioni nei confronti di soggetti esterni aventi rapporti contrattuali con la Società

Ogniquale sia possibile, condizione necessaria per la conclusione di contratti di cui la Società sia parte, ed in particolare di contratti di appalto e di engineering, è l' assunzione, da parte del terzo contraente, dell' impegno di rispettare il Modello, il Codice Etico e di Comportamento e/o le Procedure applicabili.

Quindi, in ogni caso in cui ciò sia possibile, in tali contratti sono incluse clausole penali, clausole risolutive espresse ex art. 1456 c.c. e/o che attribuiscono alla Società la facoltà di recedere dal rapporto senza obbligo o onere alcuno (dal punto di vista economico, di concessione di un periodo di preavviso, o a qualsivoglia altro titolo) in caso di realizzazione o tentata realizzazione dei reati di cui al Decreto, ovvero in caso di violazione del Modello, del Codice Etico e di Comportamento, e/o delle Procedure.

In ogni caso, la commissione di fatti illeciti o di comportamenti che comunque violino il Modello, il Codice Etico e di Comportamento e/o le Procedure, deve ritenersi un inadempimento di non scarsa importanza, ed in quanto tale comporta, nella generalità dei casi, la risoluzione del contratto, ai sensi degli artt. 1453 e ss. c.c..

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Delegato del Consiglio di Amministrazione o il Direttore Generale, se nominato, sono responsabili della gestione di tutti i rapporti con i collaboratori ed i prestatori di lavoro autonomi, adottando nei relativi confronti tutti i provvedimenti del caso.

3. IL RISARCIMENTO DEL DANNO

La Società non può, né intende trarre alcun beneficio o vantaggio dalla commissione di un illecito.

Qualsivoglia violazione degli obblighi contenuti nel Modello, nel Codice Etico e di Comportamento e nelle Procedure, anche se posta in essere con l' asserito fine di soddisfare un ipotetico interesse aziendale, comporta inevitabilmente un danno alla Società, di cui la stessa dovrà chiedere, ogniquale sia possibile, il risarcimento.