

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

Parte Speciale

Sistema disciplinare e sanzionatorio

Allegato 3

INDICE

1.	PRINCIPI GENERALI	2
2.	MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI (NON DIRIGENTI).....	3
	2.1 Tipologia di sanzioni	4
3.	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	6
4.	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	8
5.	MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	9
6.	MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI E ALTRI SOGGETTI TERZI	10

1. PRINCIPI GENERALI

In considerazione dell'importanza del rispetto delle norme comportamentali contenute nel modello organizzativo di gestione e controllo (**Modello**) adottato da BRITISH AMERICAN TOBACCO S.P.A. (**BAT** o **Società**), soprattutto in funzione delle gravi conseguenze derivanti dalle eventuali violazioni del D.Lgs. 231/2001 (**Decreto**), le infrazioni delle prescrizioni ivi contenute saranno assoggettate alle sanzioni di seguito riportate. Qualsiasi richiamo al Modello, peraltro, si intenderà riferito anche a tutti i suoi Allegati.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6, comma 2, lettera e), e 7, comma 4, lettera b), del Decreto, il modello di organizzazione, gestione e controllo può ritenersi efficacemente attuato solo se prevede un sistema disciplinare e sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate ovvero a colpire quei comportamenti che ledono l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati presupposto.

Il sistema disciplinare e sanzionatorio si rivolge tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai collaboratori e soggetti terzi che operino per conto o nell'ambito della Società, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare - in un caso - e rimedi di carattere contrattuale/negoziabile (es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori, ecc.) - nell'altro -.

Con riferimento ai lavoratori dipendenti, tale sistema disciplinare deve combinare i presupposti di idoneità ai sensi del Decreto con i profili giuslavoristici definiti dal codice civile, dalla legislazione speciale e dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale.

Il sistema disciplinare è autonomo e distinto rispetto al sistema sanzionatorio penale. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde, infatti, dall'avvio di un eventuale procedimento penale per il medesimo fatto o dall'esito del conseguente giudizio, in quanto i modelli di organizzazione e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la cui violazione va sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso. Ed invero la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello lede o comunque indebolisce di per sé il rapporto di fiducia intercorrente con la Società.

In considerazione di quanto sopra, nel seguito si articola il codice disciplinare applicabile - nell'ambito dei rapporti di lavoro o di incarico di qualsiasi tipologia e natura - ai soggetti che collaborano con la Società, quali lavoratori dipendenti non dirigenti, dirigenti, amministratori, collaboratori, consulenti e terzi che operino per conto o nell'ambito della medesima Società.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'organismo di vigilanza (**OdV**) e della Direzione delle Risorse Umane.

Sarà responsabilità del Direttore della Funzione Risorse Umane informare tempestivamente l'OdV circa l'esistenza di un procedimento disciplinare in corso nei confronti di lavoratori dipendenti e/o dirigenti della Società riguardante la violazione degli *Standards of Business Conduct* (**SBC**) e/o del Modello.

Il Direttore della Funzione *Legal & Security* dovrà informare tempestivamente l'OdV circa la violazione delle disposizioni del Modello e degli SBC da parte di amministratori, consulenti o altri soggetti terzi.

Il presente sistema disciplinare è accessibile, da parte di tutti i dipendenti, nella bacheca aziendale ed è, inoltre, consultabile nella intranet aziendale. Sul punto, si rinvia al capitolo 5 della Parte Generale.

Le tipologie di sanzioni e il relativo *iter* di contestazione delle violazioni si differenziano con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari.

2. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI (NON DIRIGENTI)

Le sanzioni disciplinari nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono irrogabili nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 300/1970)¹ ed eventuali normative speciali applicabili. Oltre che a quelle contenute nel vigente contratto collettivo che disciplina il loro rapporto di lavoro, i dipendenti devono uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, a tutte le altre norme e procedure interne, purché tali norme non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dal contratto e dagli altri accordi vigenti, ivi inclusi il Modello e gli SBC adottati dalla Società. I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello e negli SBC sono definiti come illeciti disciplinari, costituendo inadempimento degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c. e, quindi, delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro.

Le infrazioni disciplinari dei dipendenti possono dar luogo all'applicazione dei provvedimenti previsti nel vigente CCNL applicato in azienda (ammonizione verbale o scritta, multa, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, licenziamento con o senza preavviso).

I provvedimenti disciplinari vengono applicati in relazione alla gravità della violazione e alle circostanze, oggettive e soggettive, che le accompagnano. A tal proposito, nella valutazione della proporzionalità e dell'adeguatezza delle sanzioni rispetto alla violazione contestata, dovrà tenersi conto:

- del livello di responsabilità gerarchica e del grado di autonomia del dipendente;
- dell'esistenza di precedenti disciplinari;
- della intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;

Tale articolo prevede in particolare che: *“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 legge 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 dalla retribuzione per più di dieci 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. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.”*

- della rilevanza degli obblighi violati e della tipologia della infrazione compiuta;
- dell'entità del danno derivante alla Società;
- dell'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano, pertanto, concorso nel determinare la violazione;
- delle altre circostanze in cui è maturata la violazione.

I provvedimenti disciplinari vengono, peraltro, applicati non solo in relazione alla gravità delle infrazioni, ma anche in considerazione di eventuali ripetizioni delle stesse: in altre parole, le infrazioni, se reiterate, danno luogo a provvedimenti disciplinari graduati secondo un ordine crescente di gravità, fino alla eventuale risoluzione del rapporto di lavoro.

Vengono tenuti in considerazione, a questo fine, i provvedimenti comminati al dipendente negli ultimi due anni.

In merito alle modalità ed alla disciplina da seguire per la contestazione dei provvedimenti disciplinari al lavoratore, nonché al rispetto del diritto alla difesa in capo a quest'ultimo, si applicano le disposizioni del già richiamato art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 300/70).

Le sanzioni disciplinari possono essere applicate solo ove siano trascorsi almeno cinque giorni dalla contestazione dell'addebito, avvenuta in forma scritta.

Nelle more dell'adozione del provvedimento disciplinare ed a seguito della relativa contestazione, la Società potrà disporre la "sospensione cautelare" dell'interessato dal posto di lavoro, con la conservazione della retribuzione.

Si riportano qui di seguito - a titolo meramente esemplificativo - alcune possibili fattispecie di infrazioni disciplinari ed i relativi provvedimenti comminabili.

2.1 Tipologia di sanzioni

Possono dar luogo a **richiamo verbale, ammonizione scritta, multa o sospensione** le seguenti violazioni del Modello:

- (a) violazione colposa dei principi e delle regole di comportamento stabiliti dagli SBC e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente. A titolo esemplificativo, è punibile con il richiamo verbale 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;
- (b) violazione colposa dei principi e delle regole di comportamento stabiliti dagli SBC e/o di norme procedurali previste dal Modello o errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente. A titolo esemplificativo, commette infrazione disciplinare punibile con l'ammonizione scritta il dipendente che per negligenza ometta di verificare che l'attività espletata è conforme a quanto previsto dal Modello, dagli SBC e dalle relative procedure;
- (c) 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. A titolo esemplificativo, commette infrazione disciplinare punibile con la multa per un importo fino a tre ore di retribuzione base il dipendente che:

- (i) non osservi le procedure previste dal Modello riguardanti una determinata attività ovvero compia reiterate violazioni di cui ai precedenti punti;
 - (ii) 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 in violazione delle regole a tal fine stabilite dagli SBC;
 - (iii) tenga un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo, o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali nell'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni relative ai prodotti finanziari e agli emittenti, in violazione delle regole a tal fine stabilite dagli SBC;
 - (iv) non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese, in violazione delle regole a tal fine stabilite dagli SBC;
 - (v) effettui segnalazioni con dolo o colpa grave che si rivelino infondate;
 - (vi) violi le misure - previste dalla normativa, dagli SBC e dalla *Group Whistleblowing Procedure* - che garantiscono la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, nonché vietano atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, in qualunque modo collegati alla segnalazione;
- (d) gravi violazioni procedurali del Modello tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi. A titolo esemplificativo, commette infrazione disciplinare punibile con sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni il dipendente che :
- (i) renda false dichiarazioni relative al rispetto degli SBC e del Modello;
 - (ii) non osservi le disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
 - (iii) ometta di vigilare sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità, al fine di verificare la correttezza delle attività espletate nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
 - (iv) non osservi le prescrizioni contenute negli SBC;
 - (v) non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni previste dal Decreto;
 - (vi) commetta reiterate violazioni sanzionate con la multa.

Possono dar luogo a **licenziamento con preavviso** le seguenti infrazioni:

- (a) reiterata grave violazione delle procedure del Modello, avente rilevanza esterna;
- (b) reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute negli SBC.

Il **licenziamento** sarà **senza preavviso** nei seguenti casi:

- (a) inadempienze commesse in violazione dolosa del Modello o degli SBC, di gravità tale da non consentire la prosecuzione - anche provvisoria - del rapporto di lavoro. A titolo esemplificativo:
 - (i) violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione delle stesse;
 - (ii) comportamenti inequivocabilmente diretti alla commissione di un reato previsto dal Decreto;
 - (iii) violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prescritta dalle procedure aziendali ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;
 - (iv) mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti e delle procedure previste dal Modello, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte di dipendenti con qualifica dirigenziale, del Modello e degli SBC o delle procedure in essi previste, la Società provvede ad applicare le misure più idonee in conformità alla normativa vigente.

Nella valutazione delle più opportune iniziative da assumersi dovranno considerarsi le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello o degli SBC. Qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario tra la Società e il dirigente, sarà assunta la misura del licenziamento.

A titolo esemplificativo, commette una violazione sanzionabile con la misura del licenziamento il dirigente che:

- (a) commetta reiterate e gravi violazioni delle disposizioni del Modello e degli SBC;
- (b) ometta di vigilare 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 o, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- (c) non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello o determinare un potenziale od attuale pericolo di irrogazione delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società;

- (d) non provveda a segnalare con tempestività e completezza all'OdV eventuali criticità afferenti aree ricomprese nell'ambito di applicazione del Modello, emerse a seguito di ispezioni, verifiche, comunicazioni, ecc. delle autorità preposte;
- (e) effettui elargizioni in denaro a pubblici funzionari o ponga comunque in essere pratiche corruttive di qualsiasi genere in violazione dei principi e delle regole di comportamento prescritte dagli SBC;
- (f) presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- (g) destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- (h) non rediga per iscritto gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni o li sottoscriva in violazione delle deleghe ricevute;
- (i) effettui un pagamento in *cash* o in natura in violazione dei principi e delle regole di comportamento prescritte dagli SBC;
- (j) renda dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti o, nel caso di ottenimento degli stessi, non rilasci un apposito rendiconto;
- (k) 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 e/o nell'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni relative ai prodotti finanziari e agli emittenti, in violazione dei principi e delle regole di comportamento prescritte dagli SBC;
- (l) non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- (m) assuma un comportamento scorretto o non veritiero con gli organi di stampa e di informazione;
- (n) violi le misure - previste dalla normativa, dagli SBC e dalla *Group Whistleblowing Procedure* - che garantiscono la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, nonché vietano atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, in qualunque modo collegati alla segnalazione.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

A seguito della comunicazione di una violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di un dirigente, l'OdV provvederà ad informarne il Consiglio di Amministrazione della Società per l'adozione delle opportune iniziative. Lo svolgimento del procedimento sarà affidato alla Direzione delle Risorse Umane, che provvederà alla preventiva contestazione dell'addebito per iscritto e procederà all'attuazione delle relative iniziative dopo aver consentito al dirigente di esporre le proprie difese.

Ove il dirigente interessato sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la società, l'applicazione della misura più grave di un richiamo scritto comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

Le disposizioni di cui al presente paragrafo troveranno applicazione, in quanto compatibili, anche nei confronti dei soggetti non dipendenti della Società che tuttavia abbiano responsabilità gestionali nella Società medesima e quindi ricoprano, di fatto, un ruolo direttivo.

Nel caso in cui i predetti soggetti pongano in essere un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o degli SBC, l'OdV provvederà a segnalare tale comportamento al Consiglio d'Amministrazione della Società, il quale comunicherà la violazione all'ente titolare del potere disciplinare, perché possa adottare gli opportuni provvedimenti.

Resta ferma la facoltà in capo alla Società di allontanare il soggetto dal ruolo ricoperto – almeno fino ad esito del procedimento disciplinare -. Tale decisione dovrà essere comunicata all'OdV.

4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

A titolo esemplificativo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo l'amministratore che:

- (a) ponga in essere gravi violazioni delle disposizioni del Modello e degli SBC;
- (b) non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello o determinare un potenziale od attuale pericolo di irrogazione delle sanzioni stabilite dal Decreto a carico della Società;
- (c) non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, eventuali violazioni delle procedure di cui al Modello e non provveda ad eliminare dette violazioni;
- (d) abbia un interesse rilevante di natura personale nell'esecuzione di operazioni o transazioni con la Pubblica Amministrazione;
- (e) distribuisca omaggi o regali a funzionari pubblici al di fuori di quanto previsto dagli SBC o accordi altri vantaggi di qualsiasi natura (ad es. promesse di assunzione) ovvero, in ogni caso, ponga in essere pratiche corruttive di qualunque genere nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- (f) presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- (g) 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;
- (h) 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;
- (i) 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;

- (j) non assicuri il regolare funzionamento della società e degli organi sociali o non garantisca o non agevoli ogni forma di controllo previsto dalla legge sulla gestione sociale, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- (k) non osservi le regole che presiedono alla corretta formazione del prezzo degli strumenti finanziari, ovvero ponga in essere comportamenti che ne provochino una sensibile alterazione rispetto alla corrente situazione di mercato;
- (l) non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalle leggi e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza;
- (m) assuma un comportamento non corretto o non veritiero con gli organi di stampa e di informazione;
- (n) violi le misure - previste dalla normativa, dagli SBC e dalla *Group Whistleblowing Procedure* - che garantiscono la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, nonché vietano atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, in qualunque modo collegati alla segnalazione.

Qualora i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società pongano in essere comportamenti contrari a quelli delineati nel Modello o negli SBC, essi saranno passibili di revoca del mandato. Resta salvo, in ogni caso, il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito.

A seguito della comunicazione della violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV ovvero uno degli altri membri del Consiglio di Amministrazione dovranno tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale. Gli amministratori immuni da colpa dovranno richiedere, senza indugio, la convocazione del Consiglio di Amministrazione, ai sensi di legge e di statuto, per deliberare in merito.

Nel corso della riunione consiliare, sentito anche il parere del Collegio Sindacale e preso atto degli esiti degli accertamenti da quest'ultimo eventualmente esperiti, si dovrà provvedere senza indugio alla convocazione dell'assemblea per informare i soci e ragguagliarli in merito.

In occasione di detta assemblea dovrà essere illustrata ai soci la relazione che sarà stata a tal fine predisposta dall'OdV, contenente l'esito dei controlli dallo stesso esperiti sugli illeciti o illegittimi comportamenti degli amministratori.

5. MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nei casi in cui l'OdV, per negligenza ovvero imperizia, non individui e conseguentemente elimini le violazioni del Modello e degli SBC, il Consiglio d'Amministrazione dovrà tempestivamente informare l'intero Collegio Sindacale.

Allo stesso modo, qualora l'OdV non rispetti la riservatezza dell'identità dei soggetti che trasmettono loro segnalazioni in ordine all'inosservanza dei principi e delle disposizioni del Modello, il Consiglio di Amministrazione informerà il Collegio Sindacale.

Il Consiglio d'Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di Statuto, di concerto con il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti, avvalendosi, qualora si versi nell'ipotesi di lavoratore dipendente, del supporto della Direzione Risorse Umane.

Resta salvo, in ogni caso, il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'OdV.

6. MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI E ALTRI SOGGETTI TERZI

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni o altri soggetti, vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato), che contrasti con le linee di condotta indicate dal presente Modello e dagli SBC, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte. Esso potrà anche determinare la risoluzione del rapporto contrattuale nonché il risarcimento dell'eventuale maggior danno subito dalla Società.

A fronte dell'evidenza di una violazione, la Società potrà, pertanto:

- (a) effettuare un richiamo formale al rispetto delle disposizioni del Modello e degli SBC;
- (b) risolvere il contratto per inadempimento;
- (c) richiedere, in aggiunta, l'eventuale risarcimento dei danni derivanti dalla violazione.

Compete all'OdV il monitoraggio della costante idoneità allo scopo delle clausole contrattuali predisposte nonché la valutazione delle iniziative assunte dalla Funzione aziendale di riferimento nei confronti dei detti soggetti.