

## **Stralcio del M.O.G.**

### **3. CODICE ETICO**

#### 3.1 Generalità

#### 3.2 Contenuti

#### **3.1. Generalità**

**3.1.1** Il codice etico è costituito dall'insieme dei principi generali e delle regole di comportamento idonee a prevenire le fattispecie di reato per le quali è prevista la responsabilità amministrativa degli enti, ai sensi del d.lgs. 231/2001; codice che l'Amministratore Unico ha adottato formalmente, nell'ambito dello svolgimento della propria attività, allo scopo di integrare il quadro normativo al quale il soggetto collettivo intende conformarsi in applicazione degli articoli 6 e 7 del citato d.lgs.

Pertanto, il codice ha il fine di indirizzare in modo etico i comportamenti della società: individuare diritti, doveri e responsabilità; prescrivere ed inibire comportamenti; impostare e governare processi di controllo; determinare meccanismi sanzionatori. Come tale, il codice è vincolante per tutti quanti operano nella società o per la società a qualsivoglia titolo.

**3.1.2** Il codice etico costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei collaboratori della società ed è realizzato mediante un'apposita documentazione ufficiale e pubblica.

Pertanto, l'etica della organizzazione deve essere riscontrabile, oltre che in teoria (nei documenti formali), anche e specialmente nella pratica quotidiana (orto prassi).

**3.1.3** La reputazione, la credibilità e la correttezza imprenditoriale e professionale della società costituiscono risorse immateriali di grande rilevanza e sono strategiche anche per la partecipazione dei soci/azionisti, per i rapporti con clienti e fornitori, per lo sviluppo delle risorse umane, per i rapporti con il territorio, le pubbliche amministrazioni, il mercato e la collettività in genere.

**3.1.4** Il codice etico è costituito dal presente documento specifico appositamente redatto, essendosi preferito all'adozione di altri strumenti istituzionali della società (come, ad esempio, statuti, regolamenti, procedure, etc.), dovendosi provvedere alla definizione di principi e valori etici - finalizzati a prevenire i reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa degli enti -, in presenza della necessità di evitare il rischio di possibili e pericolose discrasie fra teoria e pratica (vale a dire di principi che non si traducano o stentino a tradursi in prassi ed operatività).

**3.1.5** A tale riguardo va ricordato che i principi necessari alla messa a punto del MOG devono essere individuati in rapporto a quei reati, per i quali è prevista la responsabilità amministrativa, che la Riccitelli Autoservizi ha scelto di prevenire.

**3.1.6** Tali reati sono previsti, come già noto, nel Capo I, Sezione 111 del d.lgs. 231/2001 e nella legge 146/2006 (articolo 10) e, allo stato, sono già numerosi oltre che destinati ad aumentare ancora.

Nella sua autonomia, la società ha scelto ed individuato le fattispecie di reato che intenda considerare fra tutte quelle suscettibili di dare luogo a responsabilità amministrativa; facoltà che il soggetto collettivo dovrà esercitare in rapporto, da un lato, alle proprie attività e, dall'altro, agli obiettivi di riduzione del rischio che intende conseguire.

Infatti, può avere scarso interesse, nel settore del trasporto pubblico di persone, quale preso in esame nel presente documento, contemplare, oltre ai comportamenti correlati agli articoli 24, 25, 25-bis, 25-octies<sup>18</sup> e ad alcuni comportamenti correlati all'articolo 10 della legge 146/2006<sup>19</sup>, anche attività bensì previste dai due testi normativi ma in concreto estranee, in genere e di fatto,

all'operatività specifica del settore (ad esempio: gli Illeciti di cui agli articoli 25-quater, 25-quater.1.,25-quinquies e 25-sexies).

Per quanto concerne i comportamenti correlati all'art. 25-ter (reati societari) e all'art. 25-septies (omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro), trattansi evidentemente di materie non specificamente settoriali ma orizzontali e comuni a tutti gli enti che siano costituiti in forma societaria.

Pertanto, il codice etico contempla principi e valori collegati alle attività effettive e, nell'ambito di queste, ai comportamenti che la società ha scelto di tenere sotto controllo ai fini di prevenzione ai sensi del d.lgs. 231/2001.

**3.1.7** La società deve sottoporre il codice etico, al pari degli altri documenti che costituiscono il MOG, a periodici riesami e revisioni nel tempo, per mantenerlo attuale ed efficace sia in rapporto alle esperienze applicative maturate, sia in rapporto alla eventuale modifica/estensione delle attività, in armonia con lo sviluppo progressivo della società, sia in rapporto all'aggiornamento della normativa di riferimento (introduzione da parte del legislatore di fattispecie criminose ulteriori, che diventino nuova causa di responsabilità amministrativa per la società e sulle quali sia interesse del medesimo estendere il controllo).

## **3.2 Contenuti**

**3.2.1** In relazione al dettato del d.lgs. 231/2001, si possono considerare come necessari e sufficienti alla messa a punto del codice etico i seguenti contenuti:

### **3.2.1-a) Rispetto delle leggi e dei regolamenti**

Il rispetto di leggi e regolamenti deve avvenire in relazione a tutti i luoghi nei quali la Riccitelli opera

- 1) Tutte le attività devono avvenire nel rispetto delle vigenti norme.
- 2) La società richiede che soci/azionisti], amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori esterni, rappresentanti anche di fatto, siano impegnati nel rispetto delle leggi e dei regolamenti.
- 3) La Riccitelli richiede il medesimo impegno a consulenti, fornitori, clienti ed a chiunque abbia rapporti con la società stesso. Essa non dà inizio o prosecuzione ad alcun rapporto con chi non accetti di adottare il medesimo principio.
- 4) La Riccitelli richiede ai soggetti di cui sopra comportamenti eticamente corretti allo scopo di tutelare e migliorare la propria reputazione, credibilità e correttezza, imprenditoriale e professionale.
- 5) La Riccitelli si impegna ad adottare le più opportune iniziative e misure affinché l'obiettivo del rispetto delle norme vigenti, unitamente al rispetto dei protocolli (procedure) allo scopo predisposti, sia compreso ed attuato da soci/azionisti, amministratori, dirigenti, dipendenti, rappresentanti anche di fatto, oltre che da consulenti, fornitori, clienti e da chiunque abbia rapporti con la società stesso.
- 6) In particolare, il personale interno deve essere a conoscenza delle norme e dei comportamenti conseguenti da tenere. Qualora insorgano dubbi circa i processi o i comportamenti, la società è tenuta ad informare adeguatamente i propri dipendenti.
- 7) Circa la salute e sicurezza sul lavoro, devono essere delineati (e preferibilmente documentati in un atto formale) i principi e criteri fondamentali in base ai quali prendere decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia.

8) La Riccitelli deve procurare un piano di sensibilizzazione, comunicazione e formazione adeguato e non occasionale sui temi e sui problemi eventuali del codice etico.

### **3.2.1-b) Gestione della società**

1) La Riccitelli persegue il rispetto dei principi di veridicità e di correttezza nella predisposizione di tutti i documenti giuridicamente rilevanti che contengano dati economici, patrimoniali e finanziari.

2) La Riccitelli persegue i principi del corretto funzionamento degli organi sociali, della corretta tenuta dei libri sociali e della corretta informazione ai soci/azionisti, agli organi ed alle funzioni competenti circa i fatti significativi della gestione.

3) Allo scopo tutte le azioni e le operazioni della società devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione ed attuazione.

4) Per ogni operazione vi deve essere un supporto documentale adeguato affinché si possa procedere, ogniqualvolta sia opportuno, ad effettuare controlli circa le caratteristiche, la rintracciabilità ed i motivi dell'operazione medesima nonché ad individuare chi ha deciso, autorizzato, attuato, registrato e verificato l'operazione.

### **3.2.1-c) Rapporti con i terzi interlocutori della società**

1) La Riccitelli non offre né accetta denaro e/o beni e/o servizi e/o favori, sotto qualsiasi forma, ad eccezione dei cosiddetti "doni di cortesia", caratterizzati da un obiettivo modico valore e tali comunque da non poter essere intesi come strumento di conseguimento di favori o privilegi.

2) L'offerta e l'accettazione sono illecite sia se realizzate direttamente dalla società sia se realizzate per il tramite di persone che agiscono per conto della società, in Italia ed all'estero.

3) Non è consentito, salva l'eccezione di cui sopra, offrire doni a dirigenti, funzionari e dipendenti della pubblica amministrazione od a loro parenti ed affini sia in Italia sia all'estero.

4) Non è consentito offrire o accettare doni o favori di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la pubblica amministrazione.

5) Nel corso di rapporti (contatti, richieste, trattative, etc.) con la pubblica amministrazione non è consentito al personale incaricato, interno ed esterno, della società di cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte.

6) Nel corso di gare con la pubblica amministrazione si deve operare nel rispetto delle norme e delle corrette pratiche commerciali, rispettando le regole della concorrenza.

7) La Riccitelli non può farsi rappresentare, nei rapporti con la pubblica amministrazione, da soggetti terzi (consulenti, etc.) quando si possano creare conflitti di interesse. In ogni caso la Riccitelli deve procurare che il soggetto terzo ed i suoi collaboratori applichino a loro volta le medesime direttive etiche valide per i propri collaboratori.

8) Nel corso di rapporti (contatti, richieste, trattative, etc.) con la pubblica amministrazione non è consentito intraprendere, direttamente o indirettamente, le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di lavoro e/o commerciali che possano avvantaggiare soggetti della pubblica amministrazione;
- sollecitare od ottenere informazioni riservate che possano compromettere la reputazione o l'integrità di una o di entrambe le parti;
- offrire o fornire omaggi/utilità.

9) Nel caso di enti concessionari/affidatari di pubblico servizio, i comportamenti sopra indicati valgono analogamente nei rapporti con gli interlocutori commerciali privati.

10) Inoltre, va considerato che possono sussistere divieti circa la realizzazione di rapporti di lavoro fra la Riccitelli ed ex dipendenti (o loro parenti ed affini) della pubblica amministrazione che abbiano partecipato direttamente ed attivamente a trattative di affari intervenute con la società medesima.

11) Nei luoghi ove è insito nella cultura e nelle usanze locali offrire doni a terzi, è possibile agire in tale senso quando i doni siano, oltre che di modico valore, appropriati e tali da non poter essere interpretati come una ricerca di favori.

### **3.2.1-d) Rapporti con la politica**

La Riccitelli può contribuire al finanziamento di partiti politici, comitati, organizzazioni o candidati politici purché nel rispetto della normativa vigente.

Del pari i rapporti con i movimenti e le organizzazioni sindacali sono ispirati a principi di trasparenza, correttezza e rispetto delle norme.

### **3.2.2 Realizzazione degli obiettivi del codice etico**

1) La Riccitelli determina un sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori adeguati, per rendere effettivamente esigibile il rispetto dei principi e dei valori dichiarati nel codice etico adottato.

2) In particolare, è necessario considerare che, in generale, la realizzazione degli obiettivi del codice etico è condizionata da alcuni comportamenti fondamentali come:

- consentire e richiedere il controllo della documentazione della società da parte dello OdV;
- consentire e richiedere il controllo dei flussi finanziari della società da parte dello OdV;
- mantenere ed assicurare la trasparenza delle attività;
- rispettare il budget e rispettare il sistema di autorizzazione/approvazione vigente per l'adozione di decisioni di gestione (operativa, economica, finanziaria);
- informare tempestivamente l'OdV di eventuali comportamenti non conformi, di commissioni di irregolarità di cui si venga a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni, indipendentemente dalla effettività del danno.

Le segnalazioni allo OdV, attuate in buona fede, sono da considerare espressione di senso civico e di appartenenza all'organizzazione. Ad esse è garantita riservatezza assoluta.

3) Il mancato rispetto dei comportamenti di cui sopra comporta l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste nella regolamentazione interna (vedasi capitolo 4, Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori).

Inoltre, la società si rivale nei confronti dei soggetti responsabili, in accordo con la normativa legale/contrattuale, per quanto attiene a pagamenti, sanzioni e danni in genere, conseguenti al compimento di fatti illeciti da parte dei soggetti medesimi.

### **3.2.3 Oltre ai contenuti specifici di risposta ai requisiti prescritti dal d.lgs.231/2001, come sopra elencati:**

1) La Riccitelli si impegna ad applicare la normativa ed i contratti di lavoro vigenti, nei confronti dei propri collaboratori, interni ed esterni.

2. La Riccitelli si impegna ad applicare i trattamenti previdenziali, contributivi ed assicurativi previsti dalla normativa vigente e dai contratti di lavoro.
- 3) La Riccitelli si impegna, sia come contribuente sia come sostituto d'imposta, ad adempiere correttamente e tempestivamente agli obblighi che la normativa pone a suo carico.
- 4) La Riccitelli si impegna a tutelare l'igiene e la sicurezza dei propri collaboratori assicurando il rispetto della normativa in materia.
- 5) La Riccitelli si impegna a tutelare l'ambiente

## 5.SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI

### 5.1 Premessa

### 5.2 Contenuti

#### 5.1 Premessa

- 1) Il sistema disciplinare è un punto fondamentale e qualificante del MOG
- 2) Le violazioni delle norme del codice etico e dei protocolli (procedure) costituiscono altrettante lesioni del rapporto di fiducia intercorrente con la società e comportano, di conseguenza, azioni disciplinari a carico di chi le commette, indipendentemente dal fatto che il comportamento tenuto costituisca reato e dia luogo anche ad azione penale ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.
- 3) Quanto al precedente punto 2) è di particolare rilevanza il tema di sicurezza e salute sul lavoro, nell'ambito del quale è opportuno inserire e pubblicare formalmente nel regolamento disciplinare aziendale i principali doveri dei lavoratori (ex art. 20 del d.lgs.81/2008).
- 4) La valutazione disciplinare effettuata dalla società nei confronti del collaboratore è autonoma rispetto alla valutazione del giudice in sede penale, in considerazione dell'autonomia della violazione del codice etico e dei protocolli (procedure) interni della società rispetto alla violazione della norma di legge che comporta la commissione del reato.
- 5) La società non è tenuta, prima di agire nei confronti del collaboratore, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente aperto dalla magistratura.
- 6) Al contrario, i noti principi di tempestività ed immediatezza dell'azione disciplinare suggeriscono di dare corso senz'altro alla procedura disciplinare come delineata dalle normative di riferimento per il settore {R.D.8 gennaio 1931, n. 148, Allegato A, articoli 37 e seguenti per gli enti con più di 25 dipendenti; legge 20 maggio 1970, n. 300, e CCNL Autoferrotranvieri 23luglio 1976}.
- 7) La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dalla società in rapporto alle disposizioni del codice etico è suscettibile, al pari di ogni altra sanzione disciplinare, di eventuale successivo controllo da parte del giudice del lavoro ad istanza, ovviamente, del collaboratore interessato.
- 8) Quanto alla tipologia delle sanzioni applicabili ed alla procedura, devono considerarsi attuabili i principi della tipicità delle violazioni e della tipicità delle sanzioni previste dalla normativa sopra richiamata.
- 9) Premesso che la normativa richiamata al precedente punto 5) non prevede la sanzione del trasferimento per motivi disciplinari, l'eventuale trasferimento del collaboratore da una unità produttiva della società ad un'altra può essere legittimamente adottato soltanto quando ricorrano le ragioni tecniche, organizzative o produttive di cui all'articolo 2103 c.c. Resta ferma l'applicabilità della punizione accessoria del trasloco punitivo, che l'articolo 37, ultimo comma, del R.D.148/1931, Allegato A, prevede quando ci siano ragioni di incompatibilità locali e nei casi previsti dal regolamento stesso {ad esempio, quando l'infrazione è punita con la sanzione principale della sospensione}.
- 10) In ogni caso la collocazione del collaboratore ad altra unità produttiva della società non può comportare un suo demansionamento (articolo 2103 c.c.).

- 11) A motivo della loro valenza disciplinare, sia il codice etico sia i protocolli (procedure) il cui mancato rispetto sia sanzionabile, sono o da collegare formalmente all'eventuale regolamento disciplinare vigente, ovvero da dichiarare comunque formalmente vincolanti per tutti i collaboratori tramite comunicazione specifica ed esposti mediante affissione in luogo accessibile a tutti come previsto dall'articolo 7 della legge 300/1970.
- 12) Se la violazione del codice etico e dei protocolli (procedure) avviene ad opera di un collaboratore autonomo (lavoratore a progetto, agente, consulente, partner, etc.), di un fornitore o di altri soggetti anche collettivi aventi comunque rapporti contrattuali con la società, le misure disciplinari sono da considerare a livello della gestione del relativo contratto, secondo le norme generali del codice civile (si vedano, ad esempio, gli articoli 1362 e seguenti).
- 13) All'uopo sono da introdurre (e/o integrare se già parzialmente esistenti) specifiche ed idonee clausole penali e clausole risolutive espresse, che, in rapporto alla entità/gravità delle infrazioni, obblighino il collaboratore a rispettare puntualmente le disposizioni che la società intende far osservare, ferma restando la richiesta di risarcimento.
- 14) La gravità del comportamento del collaboratore e la possibilità che esso vada ad incidere, in maniera più o meno intensa, sul vincolo di fiducia che lo lega alla società possono e devono essere valutate separatamente dall'eventuale rilevanza penale della sua condotta.

Il tipo e l'entità delle sanzioni sono applicati in relazione:

- 1) all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- 2) al comportamento complessivo del collaboratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- 3) alle mansioni del collaboratore;
- 4) alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- 5) alle altre circostanze particolari che accompagnano la violazione disciplinare.

## **5.2 Contenuti**

### **5.2.1 Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci**

In caso di violazione del modello o di adozione di comportamenti e/o atti che contrastino con le disposizioni o i principi del MOG da parte di Amministratori e/o di Sindaci della società, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio sindacale, i quali provvedono ad assumere le iniziative più opportune, fra le quali, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei Soci per l'adozione delle misure più idonee consentite dalla legge, oltre che dallo statuto e/o dal contratto individuale.

### **5.2.2 Misure nei confronti di soggetti esterni**

Premesso che ai fini del MOG le attività ed il lavoro di natura autonoma/esterna alla società rilevano in quanto siano collegati con la società in forza di rapporti contrattuali, ogni comportamento di soggetti collaboratori esterni (società, consulenti, partners, collaboratori autonomi vari, etc.) che sia in contrasto con le linee e le regole di condotta indicate dal modello, previamente notificate in modo formale, e/o tale da comportare il rischio di commissione di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa degli enti, determina le conseguenze previste dal contratto in termini di sanzioni, penalità, risoluzione del vincolo negoziale. A tal fine è necessario che nei contratti (di fornitura, di collaborazione, di appalto, etc.) la società inserisca clausole specifiche

(anche risolutive espresse) atte a garantire la esigibilità dei comportamenti prescritti nel modello da parte dei soggetti collaboratori esterni.

### **5.2.3 Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle prescrizioni del MOG o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello stesso, ovvero nelle ipotesi in cui il dirigente consenta, a collaboratori a lui sottoposti gerarchicamente o funzionalmente, di adottare comportamenti non conformi al MOG e/o in violazione dello stesso, si applicheranno le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa contrattuale e legale.

Fermo restando l'esercizio eventuale delle azioni che il diritto societario prevede a carico degli amministratori (revoca ed azione di responsabilità), le sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori potrebbero consistere, ad esempio, in un richiamo formale (censura), in meccanismi automatici di sospensione dalla carica per un periodo determinato, nella sospensione dalla carica previa deliberazione del consiglio di amministrazione, nel disconoscimento della qualità di amministratore indipendente, a seconda della gravità dell'infrazione contestata.

### **5.2.4 Misure nei confronti dei collaboratori dipendenti**

Le sanzioni irrogabili, trattandosi di un'azienda con più di 25 dipendenti e tenuto conto di criteri di proporzionalità, sono le seguenti:

- 1) Sanzione: censura scritta Comportamento (non in area a rischio): a) violazione singola in forma lieve o marginale di procedura/protocollo/codice etico del MOG; b) adozione di comportamento singolo lievemente o marginalmente non conforme a prescrizione del MOG. Esempi: D.lgs. 231/01 non completa collaborazione/informazione con l'OdV; - non corretta collaborazione/informazione con l'OdV (ad esempio, informazione/comunicazione impropria, non veritiera, tendenziosa etc.); - non completezza di controllo prescritto; - mancato esercizio di funzione di direzione e vigilanza; - inosservanza di misura, prescritta in procedura/protocollo/codice etico, atta a garantire la conformità del MOG ai requisiti degli artt. 6 e 7 del d.lgs. 231/2001; - inosservanza di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- 2) Sanzione: multa fino a un giorno di retribuzione Comportamento (non in area a rischio): a) violazione plurima o reiterata in forma lieve o marginale, violazione singola non lieve di procedura/protocollo/codice etico del MOG; b) adozione plurima o reiterata di comportamento lievemente o marginalmente non conforme, o comportamento singolo non lievemente difforme rispetto a prescrizione del MOG. Il requisito della reiterazione delle infrazioni può realizzarsi anche a fronte di pregresse violazioni singole, sia eventualmente già sanzionate con la censura scritta sia non sanzionate. Esempi: - omessa o non completa collaborazione/informazione con l'OdV; - non corretta collaborazione/informazione con l'OdV (ad esempio, informazione/comunicazione impropria, non veritiera, tendenziosa etc.); - omissione o non completezza di controllo prescritto; - mancato esercizio di funzione di direzione e vigilanza; - inosservanza di misura, prescritta in procedura/protocollo/codice etico, atta a garantire la conformità del MOG ai requisiti degli artt. 6 e 7 del d.lgs. 231/2001; - inosservanza di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- 3) Sanzione: sospensione fino a 15 giorni Comportamento (in area a rischio la violazione è considerata più grave): a) violazione singola di procedura/protocollo/codice etico del MOG; b) adozione di comportamento, anche singolo, non conforme alle prescrizioni del MOG; D.lgs. 231/01 - c) compimento di atto singolo contrario all'interesse della società alla prevenzione dei reati; d) atto in grado di arrecare danno, patrimoniale o non patrimoniale, alla società o che



l'esponga ad una situazione di pericolo relativamente all'integrità dei suoi beni patrimoniali e non patrimoniali, danno d'immagine compreso. L'entità della sanzione è proporzionata alla gravità ed all'eventuale reiterazione del comportamento sanzionato. Esempi: - omessa o non completa collaborazione/informazione con l'OdV; - non corretta collaborazione/informazione con l'OdV (ad esempio, informazione/comunicazione impropria, non veritiera, tendenziosa etc.); - omissione o non completezza di controllo prescritto; - mancato esercizio di funzione di direzione e vigilanza; - inosservanza di misura, prescritta in procedura/protocollo/codice etico, atta a garantire la conformità del MOG ai requisiti degli artt. 6 e 7 del d.lgs. 231/2001; - inosservanza di modalità di gestione delle risorse finanziarie

- 4) Sanzione: destituzione Comportamento (in area a rischio la violazione è considerata più grave):  
a) reiterazione di violazione o comportamento che hanno già determinato l'adozione di un provvedimento di sospensione (tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 7, ultimo comma, della l.300/1970); b) violazione, anche non precedentemente sanzionata, di procedura/protocollo/codice etico del MOG o comportamento non conforme o compimento di atto in grado di determinare: - condizione o condizioni per il tentativo o il compimento di un reato
- 5) presupposto ai sensi del d.lgs. 231/2001, anche se il reato non si compie; - condizione per elusione fraudolenta, sia riferita al soggetto agente sia riferita ad altro soggetto, interno o esterno; - danno, patrimoniale o non patrimoniale, danno d'immagine compreso, alla società anche se non seguito da provvedimento della pubblica autorità (non necessariamente giudiziaria); - l'applicazione, a carico della società, di misure previste dal d.lgs. 231/2001, D.lgs. 231/01 -dovendosi ravvisare, in ciascuno delle violazioni o comportamenti di cui sopra, una "causa che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto" ai sensi dell'articolo 2119 c.c.

Nota: dato che l'articolo 45 dell'Allegato A contiene solo previsioni tipiche, la destituzione per inosservanza grave in materia di d.lgs. 231/2001 non può che collegarsi alla nozione di "giusta causa". I punti di cui ai precedenti 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3 e 4.2.4 comprendono, ricorrendone le condizioni legali, anche la facoltà da parte della società di avanzare richiesta di risarcimento dei danni qualora dal comportamento del soggetto derivino alla società danni patrimoniali o non patrimoniali, come ad esempio nel caso di applicazione da parte del giudice delle sanzioni di cui agli articoli 9 e seguenti del d.lgs. 231/2001 o danni d'immagine e alla reputazione della società.