



MOLINO NALDONI S.R.L.

—

CODICE ETICO AZIENDALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 23/12/2022

Tabella delle revisioni:

Edizione	Data	Oggetto	Approvato
01	23/12/2022	nuova edizione per audit	CDA
02	22/01/2024	revisione	CDA



SOMMARIO

1. Introduzione	3
2. Ambito di applicazione del codice etico aziendale	4
3. Controlli e garanzie	4
4. Segnalazioni	4
5. Principi generali	4
5.1 Rispetto delle norme - Legalità	4
5.2 Correttezza	4
5.3 Trasparenza	5
5.4 Riservatezza	5
5.5 Trattamento dati nel rispetto del Reg. UE n.679/2016 e Procedure.	5
5.6 Valorizzazione dell'investimento e delle risorse umane	6
6. Gli impegni - Principi etici nell'ambito della corporate governance	7
6.1 Conflitti di interesse	7
6.2 Pratiche Anticoncorrenziali	7
6.3 Riservatezza delle informazioni e tutela del diritto d'autore	7
6.4 Rapporti con il mercato	8
6.5 Utilizzo dei beni aziendali	8
6.6 Sicurezza e salute	8
6.7 Rapporti fra dipendenti e collaboratori	9
6.8 Selezione e reclutamento del personale	9
7. Principi etici nei confronti di terzi	11
7.1 Rapporti con le autorità di vigilanza e controllo	11
7.2 Relazioni con i clienti e i committenti	11
7.3 Selezione dei fornitori e partner	11
7.4 Criteri di condotta nei confronti degli intermediari e condotta di quest'ultimi	12
7.5 Relazioni con la Pubblica Amministrazione	12
7.6 Corruzione e Concussione	13
7.7 Sponsorizzazioni, regali, omaggi, benefici e finanziamenti	13
7.8 Riciclaggio di denaro	14
7.9 Fondi pubblici	14
8. Frode.	15
9. Attuazione e controllo	15
10. Segnalazioni e politica di whistleblowing	15
10.1 Le garanzie di Molino Naldoni in relazione alla politica di whistleblowing:	16
10.2 Gestione delle segnalazioni	16
11. Rispetto dei principi etici e il sistema sanzionatorio e disciplinare	16
11.1 Componenti dell'Organismo di Vigilanza	16
11.2 Personale dipendente e soci	16
11.3 Terzi soggetti	17



1. Introduzione

Molino Naldoni S.r.l. (di seguito Molino Naldoni o anche, la “Società”) nell’ambito delle sue attività e nella conduzione dei suoi affari assume, come principi ispiratori, il rispetto della legge e delle normative dei Paesi in cui opera, nonché delle norme interne, in un quadro di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona.

La Società ha deciso di adottare un codice etico aziendale che, in linea con i principi di comportamento di lealtà e onestà già condivisi dalla Società è volto a regolare attraverso norme comportamentali, l’attività di Molino Naldoni stessa, fissando i principi generali cui deve conformarsi l’intera struttura societaria.

Gli obiettivi di crescita della produzione, nonché di rafforzamento della capacità di creare valore sono perseguiti assicurando alle strutture e ai processi standard adeguati di sicurezza decisionale ed operativa propedeutici allo sviluppo di nuovi business, all’efficienza dei meccanismi di selezione e gestione degli affari, alla qualità dei sistemi di gestione e misurazione dei rischi.

Esso costituisce un mezzo efficace per prevenire comportamenti irresponsabili o eventualmente illeciti da parte di coloro che operano in nome e per conto dell’azienda perché introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità di ciascun operatore aziendale verso coloro che sono coinvolti direttamente o indirettamente nell’attività dell’azienda e cioè clienti, fornitori, soci, dipendenti, Collaboratori, istituzioni pubbliche e chiunque altro sia interessato dall’attività dell’azienda.

I suoi destinatari sono chiamati al rigoroso ed integrale rispetto dei valori e principi in esso contenuti e sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l’immagine di Molino Naldoni, nonché l’integrità del suo patrimonio economico, sociale ed umano.

Il Codice Etico non sostituisce tuttavia e non prevale sulle leggi vigenti e sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in essere, che conservano la loro espressa e fondamentale efficacia e valenza.

Il rispetto delle regole infatti permette di ridurre i rischi di impresa e migliorare le prestazioni e la reputazione aziendale, creando valore per tutti coloro che sono impegnati nel business.

Attraverso il Codice Etico, Molino Naldoni intende in particolare:

- definire ed esplicitare i valori ed i principi etici generali che informano la propria attività aziendale ed i rapporti con clienti, fornitori, soci, dipendenti, collaboratori, amministratori, istituzioni pubbliche ed ogni altro soggetto coinvolto nell’attività dell’azienda;
- formalizzare l’impegno a comportarsi sulla base dei principi etici della legittimità morale, dell’equità ed eguaglianza, della tutela della persona, della diligenza, della trasparenza, dell’integrità, dell’onestà, della riservatezza, dell’imparzialità, della protezione della salute;
- indicare ai propri dipendenti, collaboratori e amministratori i principi di comportamento, i valori e le responsabilità di cui richiede il puntuale rispetto nel corso dell’erogazione della prestazione lavorativa;
- definire gli strumenti di attuazione e la metodologia realizzativa.

I principi etici che saranno enunciati nel presente Codice Etico sono rilevanti anche ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 e costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Le regole di Molino Naldoni sono definite anche nel regolamento aziendale.

Il presente Codice è un documento completo al fine di ottimizzarne l’utilizzo anche in una struttura di piccole dimensioni dove le relazioni fra i soggetti inclusi i fornitori sono un aspetto determinante per la qualità del lavoro.



Il presente Codice si applica dalla data di approvazione del Consiglio di Amministrazione. Lo stesso può essere integrato con regole e regolamenti specifici che sono da considerarsi complementari alle regole di condotta di seguito descritte, che comunque non possono essere in alcun modo derogate.

Il presente Codice deve intendersi predisposto anche come strumento per la prevenzione di possibili reati e quindi, per quanto applicabile, anche ai fini della applicazione del D.Lgs 231/01.

Il Codice Etico è reso disponibile a tutti i dipendenti di Molino Naldoni, nonché ai fornitori e a chiunque ne faccia richiesta.

Tutto il personale, i collaboratori ed i fornitori devono accettare il presente Codice. In nessun modo il presente codice deve violare i diritti fondamentali dei lavoratori.

2. Ambito di applicazione del codice etico aziendale

Il Codice Etico aziendale è un impegno concreto per il rispetto delle esigenze di tutte le parti interessate ed ha come fine primario evitare la commissione di comportamenti scorretti e di reati. Il presente codice è stato predisposto come strumento per la crescita e la prevenzione di possibili reati e di comportamenti non corretti, che saranno sanzionati secondo la procedura prevista dal regolamento disciplinare.

3. Controlli e garanzie

Il Codice è stato voluto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione e sarà rivisto periodicamente dall'Organismo di Vigilanza nominato con l'adozione del "Modello 231" da parte della Società e, se necessario, sarà integrato da procedure operative per la gestione di particolari attività.

Il Consiglio di Amministrazione insieme all'OdV, sono da intendersi quali responsabili della sua efficace applicazione e della sua disponibilità ai soggetti interessati, la sua applicazione viene verificata almeno una volta all'anno.

Il sistema di segnalazioni è gestito in modo indipendente e il sistema sanzionatorio contenuto, altresì, nella sezione Regolamento Disciplinare costituiscono parte integrante del codice.

4. Segnalazioni

Tutto il personale ed ogni soggetto interessato può segnalare, anche in forma anonima, ogni pericolo di violazione del presente codice alla direzione o agli organi di controllo previsti, che devono gestire la segnalazione senza indugio e facendo tutto quanto il possibile per risolvere il problema, incluso il coinvolgimento della pubblica autorità. Nessun provvedimento o discriminazione deve essere collegabile al soggetto che ha segnalato la violazione anche se questa risultasse infondata (principio della buona fede). Deve essere garantito il massimo livello di riservatezza al personale coinvolto.

5. Principi generali

5.1 Rispetto delle norme - Legalità

Nell'ambito della nostra attività, i dipendenti e i collaboratori di Molino Naldoni sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il presente Codice, i protocolli e le procedure adottati dalla Società.

5.2 Correttezza

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle regole deontologiche, peritali e professionali applicabili alle operazioni compiute per conto di Molino Naldoni. I Destinatari sono inoltre tenuti al rispetto della normativa aziendale, in quanto attuazione di obblighi deontologici, peritali o professionali.



5.3 Trasparenza

Tutte le forme di comunicazione devono essere orientate a soddisfare le esigenze informative di tutte le parti interessate, devono, inoltre, essere veritiere, corrette, non fuorvianti e orientate al principio della prudenza e del rispetto dei valori della collettività.

5.4 Riservatezza

I Destinatari assicurano la riservatezza delle informazioni conosciute in occasione delle operazioni compiute per conto di Molino Naldoni.

I Destinatari sono tenuti a trattare dati e informazioni aziendali esclusivamente nell'ambito e per i fini delle proprie attività lavorative e, comunque, a non divulgare (comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo) informazioni sensibili senza l'esplicito consenso degli interessati e informazioni riservate senza l'autorizzazione di Molino Naldoni.

I Destinatari del Codice dovranno mantenere il segreto professionale riguardo a qualsiasi dato o informazione non pubblica dei quali essi vengono a conoscenza in ragione della loro attività professionale. Perciò, ferma restando la summenzionata regola generale, si precisa che i Destinatari dovranno utilizzare tali dati o informazioni esclusivamente per lo svolgimento della loro attività professionale all'interno di Molino Naldoni, non dovranno rivelarli a nessun altro eccetto che agli altri professionisti che hanno la necessità di essere informati per lo stesso fine e dovranno astenersi dall'utilizzare tali informazioni a loro vantaggio. Tutti i dati personali dovranno essere trattati con particolari cautele, in modo tale da raccogliere solo i dati strettamente necessari. Criteri di sicurezza, veridicità e accuratezza stabiliti dalle relative regole dovranno essere applicati a tali dati nel massimo rispetto della riservatezza.

5.5 Trattamento dati nel rispetto del Reg. UE n.679/2016 e Procedure.

La Società nella gestione dei dati si ispira ai principi previsti dal regolamento Europeo 679/2016:

- .. liceità, correttezza e trasparenza nel trattamento dei dati;
- ..limitazione della finalità, i dati vengono trattati solo lo scopo legittimo e specifico per cui sono stati raccolti;
- ..minimizzazione dei dati, i dati sono adeguati, rilevanti e necessari (non eccessivi) rispetto alla finalità per cui sono stati raccolti;
- ..accuratezza, i dati sono mantenuti aggiornati e completi;
- ..limitazione della conservazione, i dati sono conservati solo per il tempo necessario rispetto alla finalità per cui sono stati raccolti;
- ..integrità e confidenzialità, i dati sono trattati in modo sicuro.

L'azienda, nel rispetto della normativa privacy vigente, ha stabilito delle regole che si riferiscono a tutte le risorse informatiche, e che devono essere applicate da tutti i soggetti che le utilizzano.

Nello specifico i dipendenti e i collaboratori devono essere nominati, ai sensi del Regolamento UE 679/2016, "incaricati del trattamento dei dati personali" a cui possono avere accesso mediante i servizi informatici aziendali.

I dati possono essere trattati limitatamente alle operazioni indispensabili per l'esercizio delle funzioni degli incaricati in base alle competenze (amministrazione, risorse umane, gestione clienti e fornitori).

Oltre a quanto definito in questo documento si precisa che:

- per le risorse informatiche messe a disposizione o date in uso all'azienda da altre organizzazioni valgono gli accordi e le condizioni contrattuali stipulate fra le parti;
- per l'utilizzo di dati, programmi e materiali valgono sempre le condizioni di copyright, ove previsto.

L'azienda ha definito, inoltre, i principali indirizzi:



a) Le risorse informatiche:

- sono parte integrante del patrimonio dell'azienda;
- devono essere utilizzate per gestire le attività aziendali, secondo le finalità autorizzate e definite dalla direzione aziendale e inerenti alla propria mansione, nel rispetto dei principi di necessità, indispensabilità, non eccedenza;
- devono essere rese disponibili solo alle persone autorizzate;
- devono essere protette da danneggiamenti, furti e cause diverse che possano compromettere le attività aziendali.

b) I principali divieti

- Introdursi abusivamente nei sistemi informatici aziendali.
- Procurare a sé, o ad altri, profitto, o arrecare danni all'azienda, procurandosi, riproducendo, diffondendo, o consegnando codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso ai sistemi informatici.
- Riprodurre, duplicare e/o asportare, comunicare a terzi, diffondere i dati di cui l'azienda è titolare del trattamento.
- Riprodurre e asportare documentazione di qualsiasi tipo classificata riservata, compresi progetti, schede, prospetti se non dietro esplicita autorizzazione del titolare dei relativi diritti (o di persona delegata).
- Intercettare, impedire, interrompere le comunicazioni inerenti ai sistemi informatici.
- Distruggere, deteriorare, rendere inservibili, del tutto o in parte, i sistemi informatici ovvero i programmi e le informazioni o i dati esistenti nei sistemi.
- Riprodurre, duplicare e/o asportare programmi installati di cui l'azienda è licenziataria o proprietaria.
- Introdurre, installare, utilizzare programmi che non siano stati regolarmente acquistati, distribuiti e installati dalle preposte funzioni aziendali.
- Adottare comportamenti che mettano a rischio la sicurezza del sistema informatico/informativo, inclusi i dati contenuti, o che pregiudichino o ostacolino le attività della collettività degli utilizzatori.

5.6 Valorizzazione dell'investimento e delle risorse umane

Molino Naldoni si adopera con l'obiettivo di salvaguardare e accrescere il valore dell'impresa e, con esso, a valorizzare l'investimento effettuato dai soci.

Per quanto riguarda la valorizzazione delle risorse umane, i dipendenti e collaboratori di Molino Naldoni costituiscono un fattore indispensabile per il successo della Società. La Società, quindi, tutela e promuove le risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere l'esperienza e il patrimonio di conoscenza di ciascun dipendente e collaboratore. Devono essere rispettati i diritti individuali e rispettate le diversità evitando ogni forma di discriminazione. È vietata qualsiasi indagine su idee, preferenze, gusti personali e in generale la vita privata dei dipendenti o collaboratori. Devono essere evitati comportamenti che possano turbare la sensibilità della persona. In nessun modo devono essere previsti dei collegamenti con persone o associazioni che perseguono finalità terroristiche.

5.7. Protezione e salvaguardia dell'ambiente

L'ambiente è un bene primario che Molino Naldoni srl si impegna a tutelare.

La Società adotta una politica di salvaguardia dell'ambiente e richiede a tutto il personale il rispetto costante delle procedure messe in atto per perseguire tale impegno.

L'attività aziendale è svolta tenendo conto delle imprescindibili esigenze ambientali ed in particolare si vuole assicurare la corretta funzionalità di impianti e attrezzature per evitare l'insorgere di situazioni di



emergenza che possano avere impatto sull'ambiente in termini di spreco di risorse, emissioni di gas ad effetto serra, inquinamento atmosferico, inquinamento di suolo e sottosuolo, impatto acustico.

6. Gli impegni - Principi etici nell'ambito della corporate governance

6.1 Conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività di interesse di Molino Naldoni devono essere evitate situazioni ove i soggetti coinvolti siano in un conflitto di interesse.

Si ritiene sussistente un conflitto di interesse nel caso in cui un dipendente, un collaboratore o un amministratore persegua un obiettivo diverso da quello perseguito dalla Società ovvero si procuri volontariamente o tenti di procurarsi un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse di Molino Naldoni o la procuri a terzi. Nessun lavoratore deve sfruttare a proprio vantaggio situazioni ed eventi legati alla Società. In particolare non possono essere mantenute partecipazioni finanziarie rilevanti e significative di società in possibile conflitto di interesse. Periodicamente sono definiti e concordati i limiti, le deroghe devono essere approvate dalla direzione. Tale principio si applica anche ad aspetti quali concessione di prestiti, fidejussioni, mutui o affitti agevolati.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, si ricorda che determinano una situazione di conflitto:

1. interessi economici e finanziari del dipendente e/o della sua famiglia esercitati in concorrenza o contrasto con quelli dell'azienda;
2. svolgimento di attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti dell'azienda;
3. accettazione di denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con l'azienda.

Vista la varietà delle citazioni che possono evidenziarsi, in caso di dubbio circa l'insorgenza o meno di conflitto di interesse i dipendenti dovranno rivolgersi al proprio responsabile per avere i chiarimenti del caso.

6.2 Pratiche Anticoncorrenziali

È riconosciuto il valore della concorrenza libera, aperta e leale e si respingono pratiche anticoncorrenziali consistenti in accordi illeciti, in comportamenti vessatori o indebiti e nell'abuso di posizione. La Società impegna tutti al rispetto della normativa vigente in tutti i luoghi in cui l'azienda opera, di contro, tutti i destinatari sono tenuti a prendere atto che le attività devono essere sempre svolte nella piena consapevolezza dell'importanza del rispetto di tutte le leggi e le normative relative all'antitrust e alla concorrenza e a preservare e promuovere la libera, equa ed aperta concorrenza.

I Destinatari sono in particolar modo tenuti ad astenersi dal porre in essere contratti o accordi aventi carattere anticoncorrenziale, dall'effettuare o ricevere qualsiasi scambio di informazioni aziendali riservate, dal partecipare a riunioni o incontri informali aventi oggetto o finalità anticoncorrenziali. Qualsiasi azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale ed è vietata a ogni soggetto che agisce per la Società.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta non conforme alle regole del presente Codice.

6.3 Riservatezza delle informazioni e tutela del diritto d'autore

Tutte le informazioni riservate o potenzialmente tali relativamente l'attività commerciale o agli aspetti della sfera personale devono essere sempre considerate riservate e non devono essere in nessun modo



divulgate neppure dopo l'interruzione del rapporto di lavoro o contrattuale. Sono fatti salvi gli obblighi di legge.

I dipendenti o collaboratori di Molino Naldoni devono uniformare il proprio comportamento alla massima riservatezza anche al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di salvaguardare il know-how tecnico, legale, amministrativo, di gestione del personale e commerciale di Molino Naldoni.

Pur con un approccio positivo alla diffusione della conoscenza devono essere rispettate le regole sulla proprietà intellettuale e sulle tutele dei brevetti, con particolare riferimento al software ed alle opere d'ingegno.

In particolare il personale, così come indicato nel codice di condotta è tenuto a:

- a) acquisire e trattare solo i dati necessari ed opportuni per le finalità direttamente riconducibili alla funzione svolta;
- b) acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di specifiche procedure;
- c) conservare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- d) comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure prefissate e/o su esplicita autorizzazione dei superiori;
- e) assicurarsi che non sussistano i vincoli alla possibile divulgazione delle informazioni riguardanti i terzi collegati all'azienda da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, ottenere il loro consenso.

6.4 Rapporti con il mercato

L'attività commerciale deve essere sempre improntata al rispetto degli operatori presenti sul mercato ed al rispetto con i concorrenti.

Le comunicazioni e i contratti ai clienti di Molino Naldoni devono essere chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori, conformi alle normative vigenti, tali da non configurare pratiche elusive o comunque scorrette. Devono essere inoltre completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante, ai fini della decisione del cliente.

Lo stile di comportamento del personale di Molino Naldoni, nei confronti della clientela, è improntato alla disponibilità, al rispetto ed alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

L'attività di lobbying deve essere trasparente, ben identificabile e collegata alla tutela dei valori del presente codice.

6.5 Utilizzo dei beni aziendali

Ogni strumento di lavoro fornito dalla Società non deve in alcun modo essere utilizzato per fini in contrasto con gli obiettivi del presente codice o per scopi personali.

6.6 Sicurezza e salute

La Società garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e protezione dei lavoratori.

La Società svolge la propria attività a condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati una adeguata prevenzione infortunistica ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

La Società si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

La Società si è dotata di specifici modelli di organizzazione, gestione e controllo in materia di igiene e sicurezza sul lavoro in conformità ai parametri normativi vigenti. Tali modelli sono formalizzati mediante



documenti formali in cui sono statuiti i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

I principi ispiratori in materia sono:

- a) evitare i rischi;
- b) valutare i rischi che non possono essere evitati;
- c) combattere i rischi alla fonte;
- d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tutti i Destinatari devono attenersi a questi principi, sia quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte sia, in seguito, quando le stesse devono essere attuate in occasione delle attività operative.

La Società si impegna a svolgere le proprie attività in modo responsabile verso la salute, la sicurezza e l'ambiente e a promuovere un luogo di lavoro sano e sicuro per tutto il personale.

La Società comprende la natura dei rischi legati alle attività, gestendoli in modo responsabile ed intraprendendo le attività necessarie secondo la formazione ricevuta.

La Società si impegna, inoltre, a reagire in modo efficace e tempestivo alle criticità che hanno causato o che avrebbero potuto causare patologie correlate al lavoro, infortuni o danni ambientali, esaminando e condividendo gli eventuali accaduti e prendendo rapidamente tutte le misure correttive necessarie.

I Destinatari sono tenuti a rispettare i requisiti di salute, sicurezza e tutela dell'ambiente nell'operato quotidiano.

6.7 Rapporti fra dipendenti e collaboratori

I rapporti di lavoro devono essere sempre improntati alla collaborazione e alla trasparenza, nell'ottica di migliorare la qualità del lavoro e dell'ambiente lavorativo. Devono essere evitate tutte le possibili forme di violazione dei diritti della persona e delle sue associazioni.

Il personale è assunto con un contratto di lavoro nei modi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente. Non è consentita alcuna posizione di lavoro irregolare o di "lavoro in nero". Prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro il personale riceve adeguate informazioni relative ai contenuti normativi e retributivi del rapporto medesimo in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata sull'effettiva conoscenza dello stesso. La Società evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti o collaboratori.

6.8 Selezione e reclutamento del personale

Dipendenti, collaboratori ed operatori aziendali costituiscono un fattore indispensabile per il successo di Molino Naldoni che tutela e promuove il valore delle risorse umane onde migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze di ciascuno.



Il riconoscimento dei risultati raggiunti, le potenzialità professionali e le competenze espresse costituiscono momenti centrali dello sviluppo professionale del personale. La selezione, la formazione, la gestione e lo sviluppo professionale vengono dunque effettuate senza discriminazione alcuna, secondo criteri di merito, di competenza e di professionalità, così come descritti nella Policy HR della società.

Perseguendo tali principi, la Società assicura la tutela del principio delle pari opportunità e gestisce su tali basi gli avanzamenti di carriera e quelli retributivi, in un confronto continuo ed equilibrato con il mercato di riferimento, assicurando trasparenza, serietà, correttezza e chiarezza sui metodi di valutazione applicati.

I Destinatari, infatti, promuovono il rispetto dei principi di eguaglianza e di pari opportunità nelle attività di selezione e reclutamento del personale, rifiutando qualunque forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo.

6.9. Diritti Umani

Molino Naldoni sostiene e rispetta i diritti della persona e promuove il rispetto delle normative applicabili in materia di lavoro. La Società considera l'imparzialità di trattamento un valore fondamentale nell'ambito di ogni relazione sia interna sia esterna e reputa l'individuo, i suoi valori e i suoi diritti, valori da tutelare. Il comportamento di ogni dipendente e collaboratore deve conformarsi alle norme legislative e contrattuali regolanti i rapporti di lavoro. Tutti i destinatari devono rispettare i principi espressi nella dichiarazione universale dei Diritti dell'Uomo, nelle Convenzioni ILO (International Labour Organisation) e nella Convenzione ONU per i Diritti del Bambino.

Nel dettaglio, la società si obbliga a rispettare una serie di requisiti relativamente alle seguenti tematiche:

- No all'utilizzo e al sostegno del lavoro infantile;
- No al ricorso o al sostegno di qualsiasi forma di lavoro obbligato;
- Garantire la salute e sicurezza dei lavoratori;
- Garantire la libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
- No a qualsiasi tipo di discriminazione;
- No a procedure disciplinari che prevedano punizioni corporali, coercizione mentale, fisica, o abuso verbale;
- Praticare un orario di lavoro conforme alla normativa nazionale di riferimento e ad eventuali accordi interni;
- Garantire un salario dignitoso almeno conforme ai minimi retributivi legali o industriali;
- Assunzione personale con età inferiore a quella prevista dalla Normativa nazionale;
- Attivazione contratti di lavoro non regolari;
- Comportamenti antisindacali o che ledono il diritto alla libera associazione e alla contrattazione collettiva;
- Erogazione retribuzioni inferiori al minimo contrattuale rispetto alla normativa nazionale.

Per evitare l'accadimento dei rischi potenziali sono state stabilite le seguenti azioni preventive da intraprendere:

- Richiesta e raccolta preventiva, in fase di selezione, di copia dei documenti di identità e del titolo di studio;
- Stesura e firma del contratto di lavoro (conformemente a leggi vigenti) prima dell'inizio del rapporto di lavoro;
- Raccolta dei documenti personali esclusivamente in copia;
- Distribuzione materiale informativo su diritti e doveri delle parti;
- Invio periodico alle organizzazioni sindacali (ove presenti) dell'elenco degli iscritti;



- Monitoraggio tramite audit interni delle procedure disciplinari attivate, dell'orario di lavoro (cartellini), delle retribuzioni (mediante buste paga), dei premi e delle attività formative;
- Esposizione in bacheca dei nominativi dei rappresentanti dei Lavoratori;
- Analisi segnalazioni dei lavoratori (es. segnalazioni individuali, indagine di clima, interviste di gruppo).

7. Principi etici nei confronti di terzi

7.1 Rapporti con le autorità di vigilanza e controllo

I rapporti con le Autorità di Vigilanza e Controllo, nazionali, comunitarie ed estere, sono ispirati al pieno rispetto di principi di correttezza, trasparenza, integrità, tempestività e collaborazione, evitando comportamenti ostruzionistici.

Nello svolgimento delle comunicazioni e segnalazioni di tipo periodico, così pure come nei rapporti di tipo specifico, la Società garantisce la completezza e l'integrità delle notizie e l'oggettività delle valutazioni, nonché la tempestività degli adempimenti eventualmente richiesti.

Richieste di informazioni, provvedimenti esecutivi o sentenze riguardanti fattispecie previste nel presente Codice dovranno essere registrati su uno specifico registro e dovrà essere informato l'Organismo di Vigilanza, al fine di avviare l'appropriato procedimento.

E' vietata ogni offerta, favore, indennizzo o cortesia nei confronti di Pubblici Ufficiali o dipendenti delle Autorità di Vigilanza finalizzata ad ottenere profitti ovvero decisioni favorevoli da parte delle stesse.

7.2 Relazioni con i clienti e i committenti

La Società impronta la propria attività al criterio della qualità, intesa essenzialmente come obiettivo del pieno soddisfacimento del cliente.

Nei rapporti con la clientela e la committenza la Società assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento contrattuale.

Nell'eventuale partecipazione a gare di appalto la Società valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni tecniche ed economiche, facendo rilevare ove possibile tempestivamente le eventuali anomalie. La formulazione delle offerte sarà tale da consentire il rispetto di adeguati standard qualitativi, di congrui livelli retributivi del personale dipendente e delle vigenti misure di sicurezza.

La Società ricorre al contenzioso solo quando le sue legittime pretese non trovano nell'interlocutore la dovuta soddisfazione.

Nella conduzione di qualsiasi trattativa devono sempre evitarsi situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano o possano apparire in conflitto di interesse.

La Società non effettuerà alcun pagamento segreto di commissioni in denaro, regali sostanziali, servizi, ristoranti, divertimenti e viaggi o altri omaggi analoghi o benefici a qualsiasi dipendente dell'azienda Cliente o alla famiglia di tale dipendente al fine di indurre il dipendente a fare od omettere qualsiasi azione o semplicemente a guardare con favore la Società.

Allo stesso modo la Società non accetterà alcun beneficio (in denaro o altra formula) da terzi.

7.3 Selezione dei fornitori e partner

Nella scelta dei propri fornitori, la Società opera con il fine di conseguire il massimo vantaggio competitivo assumendo comportamenti non discriminatori.



I fornitori devono essere sempre selezionati e valutati secondo criteri oggettivi e verificabili con riferimento alle specificità delle prestazioni da rendere.

Nella scelta dei propri fornitori la Società deve operare nel pieno rispetto della normativa vigente. L'acquisto deve essere fatto in base a contratti chiari ed alla prestazione economicamente più favorevole. Devono essere mantenute registrazioni per dimostrare tale attività.

7.4 Criteri di condotta nei confronti degli intermediari e condotta di quest'ultimi

I processi di selezione e scelta degli Intermediari sono improntati su principi di legalità, correttezza e trasparenza. Gli Intermediari sono destinatari di messaggi, comunicazioni e contratti trasparenti, che evitino formule difficilmente comprensibili o favoriscano pratiche commerciali scorrette.

I contratti con gli Intermediari devono prevedere, per quanto possibile, l'obbligo di rispettare il Codice e i Protocolli applicabili alle eventuali attività a rischio di reato cui gli Intermediari stessi sono preposti per conto di Molino Naldoni, nonché clausole di risoluzione e risarcimento danni in caso di violazione di tali regole di condotta.

Gli Intermediari, in qualità di Destinatari, rispettano il Codice e i Protocolli loro applicabili.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con gli Intermediari.

Qualora i Destinatari ricevano da un Intermediario proposte di benefici per favorirne l'attività, devono immediatamente sospendere il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza.

Non è ammessa alcuna forma di donazione ovvero qualunque tipo di beneficio o utilità a favore degli Intermediari che possa, anche solo potenzialmente, essere intesa come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia.

È in ogni caso vietata agli Intermediari qualunque forma di donazione, beneficio, utilità o promessa di tali vantaggi, rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Società.

È in particolare vietata agli Intermediari qualsiasi forma di regalo ovvero qualunque tipo di beneficio o utilità o promessa a revisori, membri di organi rappresentativi di enti o a loro familiari, con lo scopo di influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

I Destinatari che venissero a conoscenza di violazioni, omissioni, falsificazioni o negligenze da parte di Intermediari, o di uno dei loro collaboratori, nell'ambito dello svolgimento del rapporto di affari, sono tenuti a segnalare i fatti all'Organismo di Vigilanza.

7.5 Relazioni con la Pubblica Amministrazione

Il comportamento con i funzionari del settore pubblico deve essere rispettoso del loro codice etico aziendale che tutto il personale si impegna a conoscere. Per nessun motivo deve essere fatto credere che le attività svolte siano legate ad un scambio di favori o comportamento simile. Tale principio si applica anche nei confronti dei partiti, dei soggetti rappresentativi o di altre entità con finalità collettive.

Nessuna persona di Molino Naldoni deve elargire denaro, oppure offrire vantaggi economici o altre tipologie di benefici a soggetti della Pubblica Amministrazione, allo scopo di ottenere incarichi o altri vantaggi, personali o per la Società.

Nello svolgere operazioni e nell'intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione, le persone devono garantire la massima trasparenza e tracciabilità delle informazioni rilevanti.

Particolari cautele devono essere osservate nelle operazioni relative a autorizzazioni, concessioni, licenze, o eventuali richieste di finanziamenti di provenienza pubblica (regionale, statale o comunitaria).



Nel caso in cui la Società abbia la necessità di avvalersi di prestazioni professionali di dipendenti della Pubblica Amministrazione, in qualità di consulenti, deve essere rispettata la normativa vigente.

7.6 Corruzione e Concussione

La corruzione (offerta o elargizione di qualsiasi bene di valore per indurre una persona – pubblico ufficiale o meno – a compiere un atto illecito o per ricompensarla per averlo compiuto) è contraria alle leggi e costituisce un reato.

Qualsiasi collaboratore che solleciti, partecipi o tolleri il pagamento di tangenti o qualsiasi altro pagamento o concessione di benefici o tentativo di partecipare a tali attività sarà passibile di sanzioni disciplinari compreso il licenziamento e potrebbe subire azioni penali.

La Società può essere considerata colpevole anche se uno dei suoi collaboratori, fornitori o altri intermediari corrompe qualcuno a sua insaputa, ma a vantaggio della stessa. La selezione dei collaboratori, appaltatori, fornitori o degli altri intermediari va sempre effettuata dopo aver svolto le dovute verifiche precontrattuali per assicurarsi che queste persone non accettino o offrano tangenti, inoltre è necessario ottenere dalle stesse garanzie e impegni contrattuali atti ad assicurare l'osservanza delle leggi anticorruzione.

Non è consentito che siano versate somme di denaro od esercitare altre forme di corruzione allo scopo di procurare vantaggi diretti od indiretti all'Azienda stessa.

7.7 Sponsorizzazioni, regali, omaggi, benefici e finanziamenti

Qualsiasi evento organizzato, promosso o sponsorizzato deve avere sempre una dimensione predominante di professionalità o finalità sociale. Questo principio deve essere applicato anche agli eventi della vita sociale e di sviluppo di Molino Naldoni, come assemblee o attività tecnica, al fine di permettere la trasparenza tali eventi devono sempre essere dettagliatamente registrati.

È vietato dare o promettere qualsiasi forma, regali, omaggi o concedere benefici a soggetti che hanno rapporti commerciali o imprenditoriali con la Società, fatto salvo il caso in cui tali forme di regali, omaggi o benefici siano di modico valore e rientrino nelle ordinarie prassi consuetudinarie.

In ogni caso ciascun dipendente o collaboratore di Molino Naldoni prima di procedere all'offerta di regali, omaggi o benefici che superino il modico valore deve chiedere espressa autorizzazione al responsabile di area alle cui dipendenze opera, il quale dovrà a sua volta chiedere l'autorizzazione alla Direzione.

È vietato agli amministratori, ai dipendenti o ai collaboratori di Molino Naldoni di ricevere regali, omaggi o benefici da soggetti che operano con la Società stessa nei rapporti connessi allo svolgimento delle attività di Molino Naldoni.

Tutti coloro che ricevono, direttamente o indirettamente, omaggi o benefici eccedenti l'importo di riferimento (150,00 Euro) devono rifiutare l'offerta o darne comunicazione all'organo amministrativo.

Qualsiasi deroga, incluse quelle per i Paesi dove sono presenti situazioni culturali differenti, deve essere espressamente approvata dalla Direzione.

In merito alla richiesta ed all'ottenimento di contributi, finanziamenti ed altre erogazioni concesse, la Società invita i propri dipendenti ad attenersi strettamente alle norme presenti nella legislazione vigente, alle procedure che sono esplicitate nel Modello 231 nonché ai principi del presente Codice.

Nella fattispecie, Molino Naldoni intima ai propri dipendenti e/o collaboratori di:

- ottemperare alle richieste, informali e formali, effettuate dalle Autorità preposte al controllo della gestione operativa e, in particolare, finanziaria di Molino Naldoni ;



- ottemperare agli obblighi informativi delle Autorità preposte previste dalla normativa vigente e dal Modello;
- non presentare alle Autorità preposte dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere o mancanti di informazioni di rilievo al fine di ottenere i contributi, finanziamenti e/o le altre erogazioni dovute o ulteriori;
- non indurre volontariamente in errore i soggetti appartenenti o rappresentanti la Pubblica Amministrazione preposti all'istruttoria ed al rilascio dei contributi, finanziamenti e/o altre erogazioni con atti non consoni;
- non promettere, richiedere, offrire o ricevere a/da personale della Pubblica Amministrazione (Pubblici Ufficiali, Incaricati di Pubblico Servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione) denaro, beni o altre utilità atti a favorire il rilascio di contributi, finanziamenti e/o altre erogazioni;
- non elargire denaro, beni o altre utilità a personale della Pubblica Amministrazione al fine di compensarlo o ripagarlo per l'esecuzione di atti d'ufficio o, al contrario, di atti contrari ai doveri d'ufficio al fine dell'ottenimento di contributi, finanziamenti e/o altre erogazioni.

La stessa si adopera altresì affinché contributi, finanziamenti ed altre erogazioni concesse dalla Pubblica Amministrazione regolarmente richiesti ed ottenuti vengano impiegate per gli scopi per i quali sono stati assegnati.

7.8 Riciclaggio di denaro

Il riciclaggio di denaro è una pratica che consiste nell'occultare la provenienza di fondi ottenuti illecitamente per trasformare denaro "sporco" in contanti o altri beni "puliti".

I lavoratori non devono partecipare ad alcuna transazione che sanno o sospettano essere coinvolta nel riciclaggio di proventi di attività criminali. Qualsiasi sospetto a riguardo va opportunamente segnalato all'OdV e, in mancanza alle Autorità Giudiziarie competenti.

Molino Naldoni e tutti i destinatari del Codice si impegnano ad operare con integrità morale, onestà e correttezza in tutti i rapporti all'interno e all'esterno di Molino Naldoni.

Nessun lavoratore deve direttamente o indirettamente accettare, sollecitare, offrire o pagare somme di danaro o altre utilità anche a seguito di pressioni illecite.

È vietata qualsiasi tipo di pressione nei confronti di pubblici ufficiali, o qualsivoglia altra parte connessa o collegata con pubblici ufficiali, in qualsiasi forma o modo, in qualsiasi giurisdizione interessata comprese quelle dove tali attività siano nella pratica ammesse o non perseguite.

È vietato ai dipendenti offrire omaggi, regali o altre utilità che possano costituire violazioni di leggi o regolamenti, o siano in contrasto con il Codice, o possano costituire un pregiudizio anche solo di immagine di Molino Naldoni (come indicato nel paragrafo precedente).

I destinatari del Codice per quanto possibile, devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili su controparti commerciali e fornitori al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

7.9 Fondi pubblici

I fondi pubblici devono essere sempre ed esclusivamente utilizzati per lo scopo per il quale sono stati concessi. Le attività finanziate con valore significativo devono essere sottoposte a specifica revisione contabile e di destinazione svolta da soggetto qualificato e indipendente.



8. Frode.

Molino Naldoni che si impegna a sostenere i più alti standard di condotta etici in tutti gli aspetti della propria azienda, biasima qualsivoglia comportamento dolosamente preordinato ad indurre taluno in inganno traendone un vantaggio illecito.

I dipendenti ed i rappresentanti tutti di Molino Naldoni devono operare all'insegna dell'onestà, dell'integrità astenendosi da qualsiasi tipo di inganno o di frode.

La società, a tal uopo, adotta efficaci strumenti di controllo per la prevenzione delle frodi attraverso:

- procedure HR per il controllo dei candidati in fase di assunzione, con richiesta dei certificati dei carichi pendenti e del casellario giudiziario e formazione del personale in funzione antifrode;
- limiti all'autorità, con sistemi autorizzativi di controllo e segregazione di responsabilità per sviluppare un ambiente meno soggetto ad attività fraudolente;
- controlli sulle transazioni attraverso l'instaurazione di sistemi di controllo sulle transazioni con parti terze all'azienda, come ad esempio fornitori.

9. Attuazione e controllo

Molino Naldoni adotta misure organizzative e di gestione idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e delle regole di comportamento del presente Codice.

La Società si impegna ad effettuare verifiche in ordine alla corretta attuazione del presente Codice Etico e, in caso di accertata violazione, ad applicare adeguate misure sanzionatorie.

In ragione dell'articolazione delle attività e della organizzazione interna, la Società può adottare un sistema di deleghe di poteri e funzioni, prevedendo l'attribuzione di specifici incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza.

L'applicazione del Codice Etico è demandata all'Organo Amministrativo, anche attraverso la comunicazione e la formazione in merito ai contenuti del presente Codice ed agli aspetti relativi alla sua applicazione.

10. Segnalazioni e politica di whistleblowing

Il lavoratore, il collaboratore, che nutre dei dubbi circa il modo in cui determinate attività sono gestite all'interno della Società che possono riguardare possibili rischi per colleghi, clienti o l'azienda, può non avere chiara la possibilità di comunicazione della problematica e il destinatario della stessa.

La Società ha quindi costituito il presente capitolo di Policy all'interno del Codice Etico al fine di sostenere il lavoratore nello scegliere il corso d'azione più adatto. La procedura di whistleblowing descritta in questa Policy riguarda le situazioni in cui sono a rischio gli interessi di altri o di Molino Naldoni, compresi i dubbi concernenti violazioni effettive o potenziali future ai sensi della politica di Molino Naldoni in materia di frodi e corruzione.

Tutti i collaboratori che sospettano la presenza di attività illecite sul lavoro (ad esempio irregolarità contabili, casi di frode, corruzione, concussione schiavitù moderna, evasione o agevolazione dell'evasione fiscale, mancata osservanza di obblighi legali, di compliance o normativi, pericoli per la salute e la sicurezza o l'ambiente, attività criminali o qualsiasi violazione del Codice) devono segnalarle, all'Organismo di Vigilanza.

Tutte le segnalazioni effettuate in buona fede saranno debitamente indagate e l'identità del collaboratore che ha effettuato la segnalazione sarà mantenuta riservata. Se possibile, una volta concluse le indagini del caso, il collaboratore che ha effettuato la segnalazione sarà messo al corrente del loro esito.



Chiunque abbia effettuato una segnalazione in buona fede non sarà in alcun modo criticato o penalizzato, anche se le indagini dovessero rivelare che i suoi sospetti erano infondati.

Non sarà tollerata alcuna forma di ritorsione o rappresaglia contro l'autore di una segnalazione e comportamenti di questo tipo saranno puniti con sanzioni disciplinari.

Va tuttavia tenuto presente che anche le segnalazioni effettuate in malafede sono punibili con sanzioni disciplinari.

10.1 Le garanzie di Molino Naldoni in relazione alla politica di whistleblowing:

Il posto di lavoro dell'autore della segnalazione (whistleblower) non sarà a rischio.

Non sono tollerate ritorsioni contro i whistleblower.

L'identità del whistleblower non verrà mai rivelata salvo qualora lo richieda la legge (fermi restando i limiti sotto indicati).

Molino Naldoni garantisce ai suoi collaboratori che non adotterà né tollererà atti di ritorsione contro chiunque abbia segnalato irregolarità in base alla Policy. Molino Naldoni non è in grado di garantire l'impunità di chi effettua segnalazioni in mala fede sapendo che le stesse non hanno fondamento.

Il lavoratore che desidera non rivelare la propria identità potrà sfruttare i metodi di segnalazione che sono indicati nella Parte Generale del Modello Organizzativo. Da considerare che in alcuni casi l'OdV potrebbe non essere in grado di risolvere una questione senza rivelare la vostra identità, ad esempio qualora sia necessaria una testimonianza personale. In questi casi l'OdV valuterà attentamente il modo migliore per procedere.

10.2 Gestione delle segnalazioni

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'OdV valuterà e stabilirà il corso d'azione più adatto, che potrebbe comportare una revisione informale, un'indagine interna o un'inchiesta ufficiale. A seconda del livello di gravità della segnalazione, l'OdV può decidere di coinvolgere o meno la direzione aziendale o il mittente della segnalazione stessa. Il lavoratore che effettua una segnalazione deve tenere presente che potrebbe essere utile il suo punto di vista su come il problema potrebbe essere risolto. Si chiede di indicare se vi è un interesse personale diretto nella questione.

11. Rispetto dei principi etici e il sistema sanzionatorio e disciplinare

11.1 Componenti dell'Organismo di Vigilanza

L'osservanza del Codice Etico da parte dell'Organismo di Vigilanza costituirà un obbligo di diligenza nell'esecuzione dell'incarico assunto.

La violazione delle norme del Codice Etico e dei Protocolli operativi del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D. lgs. 231/2001, costituirà quindi un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di rappresentanza organica, con la conseguente applicazione delle sanzioni previste dalla legge e/o dal sistema sanzionatorio e disciplinare.

11.2 Personale dipendente e soci

L'osservanza del Codice Etico da parte del personale dipendente e dei soci integra ed esplicita gli obblighi di fedeltà, lealtà e correttezza nell'esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede ed è pretesa dalla Società anche ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2104 del Codice Civile.

In caso di violazione delle norme del Codice e dei Protocolli operativi del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D. lgs. 231/2001, si applicheranno le sanzioni previste dal sistema



sanzionatorio e disciplinare appositamente approvato.

11.3 Terzi soggetti

L'osservanza del Codice Etico e dei Protocolli operativi del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D. lgs. 231/2001 che verranno adottati, da parte dei fornitori e degli Intermediari Destinatari integra gli obblighi di adempiere ai doveri di diligenza e buona fede nelle trattative e nell'esecuzione dei contratti in essere con la Società.

La violazione delle norme del Codice Etico e dei Protocolli richiamati dal contratto può costituire a seconda della gravità giusta causa di revoca o risoluzione dei contratti con ogni conseguenza di legge, incluso il risarcimento del danno.