

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. Lgs 231/01**

## **PARTE GENERALE**

## **INDICE DEL DOCUMENTO "PARTE GENERALE"**

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	2
1.1 Glossario	2
1.2 Il regime di responsabilità amministrativa	3
1.3 Le fattispecie di reato	3
1.4 Autori dei reati	5
1.5 Le sanzioni	5
1.6 Il Modello come presupposto di esclusione dalla responsabilità dell'ente	10
2. L'ADOZIONE DEL MODELLO	12
2.1 Finalità del Modello	12
2.2 Struttura del Modello	12
2.3 Realizzazione del Modello	13
2.4 Destinatari del Modello	14
2.5 Reati rilevanti per la società	15
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	17
3.1 Nomina, composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza	17
3.2 Cause di revoca e decadenza	18
3.3 Funzioni e poteri attribuiti all'OdV	19
4. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	21
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE	21
5.1 Introduzione	21
5.2 Violazioni commesse da personale, impiegati e dirigenti	23
5.3 Violazioni commesse dagli amministratori	25
5.4 Violazioni commesse dai membri dell'Organo di controllo	25
5.5 Violazioni commesse da collaboratori, fornitori e soggetti esterni terzi	25
6. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	26
7. FORMAZIONE DEL PERSONALE	26
8. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	27

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

### 1.1 Glossario

**Società:** COBRAL SRL

**Modello:** Complesso di regole, strumenti e protocolli volto a dotare la Società di un efficace sistema organizzativo, di gestione e controllo, ragionevolmente idoneo ad individuare e prevenire le condotte illecite, ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

**Codice Etico:** Sistema di Valori e Principi che deve ispirare la condotta della Società nel perseguimento degli obiettivi sociali (approvato dal Cda nella riunione del 13 Maggio 2022 ). Insieme di principi di condotta e di regole deontologiche definiti dall'azienda, che ne chiama al rispetto tutti i soggetti che interagiscono con essa.

**Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.

**Destinatari:** tutti i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni dei documenti 231 (Modello, Codice Etico, protocolli etico organizzativi di prevenzione...) inclusi anche i dipendenti e i collaboratori delle altre società sottoposte all'attività di coordinamento e direzione

**Organismo di Vigilanza (OdV):** Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, deve:

- vigilare sull'effettiva operatività del Modello;
- verificarne l'adeguatezza anche alla normativa vigente;
- monitorare costantemente l'attività sociale;
- individuare eventuali nuove esigenze che richiedono un aggiornamento del Modello e documentazione annessa.

**Reati:** reati contemplati dal D.Lgs 231/01 e dalle norme correlate.

### 1.2 Il regime di responsabilità amministrativa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (i c.d. enti).

Si tratta di una forma di responsabilità che colpisce la società per i reati commessi, **nel suo interesse o vantaggio**, dai soggetti ad esso funzionalmente legati (soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza).

I presupposti della nuova responsabilità sono indicati nell'art. 5 del D.Lgs.:

La società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

1. da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
2. da persone sottoposte alla direzione o alla Vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto 1

**La società non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”.**

### **1.3 Le fattispecie di reato**

Attualmente i reati che fanno sorgere la responsabilità amministrativa dell'ente sono quelli sotto elencati (per ognuno si specifica l'art. di riferimento del Decreto):

Una forma di responsabilità amministrativa dell'ente - che tuttavia non discende dalla commissione di reati, bensì dal verificarsi di un illecito amministrativo - è altresì prevista dall'art. 187-quinquies TUF, per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate di cui all'art. 187-bis TUF e di manipolazione del mercato di cui all'art. 187-ter TUF.

L'elenco dei reati sotto indicati è sempre suscettibile di modifiche ed integrazioni da parte del legislatore.

Da qui l'esigenza di una costante verifica sull'adeguatezza di quel sistema di regole che costituisce il Modello di organizzazione, gestione e controllo 231, previsto dal Decreto e funzionale alla prevenzione dei reati.

elenco Reati al 14.12.2021	
1	1) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24 D.Lgs.n.231/2001) [articolo modificato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]
2	2) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs.n.7 e 8/2016 aggiornato alla Legge di conversione n.133 del 18.11.2019]
3	3) Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015 e successivamente dalla L.n.236 /2016]
4	4) Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità', corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25 D.Lgs.n.231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla Legge n. 3 del 9 gennaio 2019 e modificato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]
5	5) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis D.Lgs.n.231/2001)
6	6) Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1 D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
7	7) Reati societari (Art. 25-ter D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs.n.61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e successivamente dal D.lgs. n.38/2017]
8	8) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
9	9) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1 D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
10	10) Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016 e successivamente dalla]
11	11) Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
12	12) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]
13	13) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs.n.231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]
14	14) Reati in materia di sistemi di pagamento diversi dal contante ( Art 25-octies 1. Dlgs 231/2001)
15	15) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
16	16) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
17	17) Reati ambientali (Art. 25-undecies D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs.n.121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015]
18	18) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs.n.109/2012]
19	19) Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies D.Lgs.n.231/2001) - [articolo aggiunto dalla L. 167 del 20 novembre 2017 per la completa attuazione della decisione quadro 2008/913/GAI-Giustizia e affari interni]
20	20) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies D.Lgs.n.231/2001)
21	21) Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies D.Lgs.n.231/2001) [Articolo aggiunto dal D.L. n. 124 del 26 ottobre 2019 coordinato con Legge di conversione n.157 del 19 dicembre]
22	22) Contrabbando- Diritti di confine (Art. 25-sexiesdecies D.Lgs.n.231/2001) [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]
23	23) Delitti tentati (Art. 26 D.Lgs.n.231/2001)
24	24) Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
25	25) Reati transnazionali (L. n. 146/2006 modificata dalla L.n.236 /2016) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

## 1.4 Autori dei reati

I **soggetti** che impegnano la responsabilità amministrativa dell'ente sono:

- soggetti in posizione "apicale": coloro che rivestono formalmente la funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente; coloro che ne esercitano di fatto la gestione e il controllo; coloro che la esercitano nell'ambito di strutture decentrate.
- soggetti "subordinati" o "subalterni": di regola i lavoratori dipendenti o anche soggetti esterni all'ente, ai quali sia affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali;
- soggetti terzi che agiscono in nome e per conto dell'ente.

Il reato dovrà, infine, essere commesso **nell'interesse o a vantaggio** dell'ente.

I due requisiti sono cumulabili, ma è sufficiente uno solo per delineare la responsabilità dell'ente.

**vantaggio**: azione mirata alla concreta acquisizione di un'utilità economica per l'ente (anche in termini di risparmio di costi);

**interesse**: qualora il soggetto abbia agito per una determinata finalità ed utilità, senza che sia necessario il suo effettivo conseguimento.

## 1.5 Le sanzioni

Le sanzioni principali colpiscono il patrimonio dell'Ente o la sua libertà di azione: si tratta di sanzioni pecuniarie e/o interdittive. Il Decreto prevede anche le sanzioni accessorie della confisca e della pubblicazione della sentenza.

Il principio fondamentale stabilisce che è solamente l'Ente a rispondere, con il suo patrimonio o con il proprio fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. La norma esclude dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'Ente, che i soci siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.

In caso di trasformazione dell'Ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo Ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'Ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti che hanno partecipato all'operazione.

In caso di cessione o di conferimento di azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a

conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli Enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Il Decreto esonera l'Ente da responsabilità – ferma la confisca dei profitti illecitamente conseguiti – se l'ente stesso prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della fattispecie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui sopra.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. **Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione in quanto la Società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.**

### 1.5.1 IL QUADRO SANZIONATORIO

#### a) Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie sono determinate “per quote”, secondo un meccanismo che richiede al giudice una doppia valutazione, al fine di adeguare la sanzione non solo alla gravità del fatto, ma anche alle condizioni economiche dell'ente.

In altre parole, la sanzione è determinata in due momenti:

- definizione del numero delle quote, che non possono essere inferiori a cento né superiori a mille. Nell'ambito di tale intervallo le singole fattispecie prevedono, a seconda del reato presupposto, il limite minimo e massimo per esso irrogabile. In questa prima fase la valutazione deve essere effettuata avendo riguardo a fattori quali la gravità del reato, il grado di responsabilità dell'ente, nonché il comportamento assunto dallo stesso al fine di eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- definizione dell'importo della singola quota, che deve essere compreso tra un minimo di euro 258,00 e un massimo di euro 1.549,00. In tal caso la scelta deve essere effettuata avendo riguardo alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

L'entità della sanzione pecuniaria si ottiene moltiplicando il numero complessivo delle quote per il valore attribuito a ciascuna di esse. Tale meccanismo garantisce una determinazione della sanzione più equa, trasparente e conforme ai principi di uguaglianza sostanziale affermati dall'art. 3 Cost. Il sistema così delineato, infatti, consente dapprima di stimare la gravità del reato secondo la logica commisurativa, che conduce alla determinazione del numero complessivo delle quote e, successivamente, di tarare l'efficacia della sanzione sulle effettive condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, giungendo ad individuare l'importo della singola quota.

La scelta di tale meccanismo nasce dall'esigenza di garantire l'equità e l'efficienza della sanzione in un contesto economico complesso, caratterizzato da realtà imprenditoriali assolutamente differenti, in cui convivono piccole e medie imprese accanto a gruppi di maggiori dimensioni.

#### b) Sanzioni interdittive

L'art. 9, comma 2, del decreto, elenca le seguenti sanzioni interdittive:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni descritte sono in gran parte mutate dal diritto penale.

Essendo finalizzate a distogliere l'impresa dal compimento di attività delittuose, esse sono particolarmente invasive. Per tale motivo il legislatore ne dispone l'applicazione solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e solo se ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dall'illecito un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione. In quest'ultimo caso la commissione del reato deve essere stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Data la particolare efficacia afflittiva di tali sanzioni, che di fatto vanno a delimitare il campo d'azione dell'ente, il legislatore ne ha limitato l'applicazione solo ai reati più gravi, stabilendo inoltre che la loro durata sia compresa tra un minimo di tre mesi e un massimo di due anni.

Le sanzioni in commento devono avere ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente: ciò denota la volontà di non voler paralizzare in toto l'attività d'impresa.

La scelta del tipo e della durata della sanzione deve essere effettuata nel rispetto dei criteri indicati per le sanzioni pecuniarie: gravità del fatto, grado di responsabilità dell'ente, attività svolte da quest'ultimo al



fine di eliminare o attenuare le conseguenze dannose dell'illecito e per prevenire la commissione di ulteriori reati.

L'interdizione dall'esercizio di un'attività implica la sospensione o la revoca di tutte le autorizzazioni, le licenze e le concessioni necessarie per lo svolgimento della stessa: stante la sua particolare gravità, essa può essere comminata solo nel caso in cui l'irrogazione di altre sanzioni risulti inadeguata.

La natura temporanea delle sanzioni interdittive è peraltro derogata dalla norma allorché la stessa dispone che l'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e il divieto di pubblicizzare beni o servizi possono trovare applicazione definitiva ove l'ente sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. In tal caso, infatti, la reiterazione dell'illecito da parte dell'ente, vanificando gli obiettivi di prevenzione posti dalla norma, rende necessario un intervento sanzionatorio più rigoroso.

#### SANZIONI INTERDITTIVE

*Interdizione dall'esercizio dell'attività*

*Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito*

*Divieto di contrattare con la p.a., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio*

*Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi*

*Divieto di pubblicizzare beni o servizi*

#### c) Le altre sanzioni; il commissariamento dell'ente

Il sistema sanzionatorio delineato dal d.lgs. 231/2001 è completato dalla previsione di due ulteriori sanzioni: la pubblicazione della sentenza e la confisca.

#### Pubblicazione della sentenza

il tribunale può disporre la pubblicazione - per una sola volta - della sentenza di condanna su uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, ovvero per affissione nel Comune in cui è ubicata la sede principale dell'ente. Quest'ultimo dovrà sostenere le spese della pubblicazione, che sarà eseguita a cura della cancelleria del giudice.

L'applicazione della sanzione è facoltativa e la relativa scelta è rimessa al giudice; ciò in quanto dalla misura in oggetto possono derivare gravi conseguenze per l'impresa, la cui immagine può essere irreparabilmente danneggiata, anche nel caso in cui essa non sia quotata in un mercato regolamentato.

Perciò tale sanzione può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti dell'ente sia applicata una sanzione interdittiva, cioè nelle ipotesi di maggiore gravità: in tal caso, infatti, l'interesse dei terzi alla conoscenza della condanna inflitta all'ente è ben legittimato.

## **Confisca**

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca, misura destinata a sottrarre all'ente il prezzo o il profitto del reato, ad eccezione della parte che può essere restituita al danneggiato.

In ogni caso sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede sull'oggetto destinato alla confisca, che restano impregiudicati dalla stessa.

Laddove il recupero materiale del prezzo o del profitto non sia possibile, la norma dispone la confisca "per equivalente", avente ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. In quest'ultima ipotesi il fine della sanzione è quello di penalizzare l'ente dal punto di vista economico, privandolo di un quantum equivalente al vantaggio economico conseguito.

## **Commissariamento dell'ente**

A fini di tutela di interessi eminentemente pubblicistici è ispirata la disciplina del commissario giudiziale.

In particolare, la norma contempla l'ipotesi in cui la sanzione interdittiva sia applicata nei confronti di un ente che svolge un pubblico servizio ovvero un servizio di pubblica necessità. L'art. 15 del d.lgs. 231/2001 dispone che, ove sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva dalla quale deriva l'interruzione dell'attività, il giudice può disporre - in luogo dell'applicazione della sanzione - la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo corrispondente alla durata della misura irrogabile, ove ricorra almeno una delle due seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità dalla cui interruzione può derivare un grave pregiudizio alla collettività;
- considerate le dimensioni dell'ente e le condizioni economiche del territorio in cui è situato, l'interruzione della sua attività può dare luogo a rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

I poteri e i compiti del commissario devono essere indicati dal giudice nella sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente, tenendo conto della specifica attività nella quale è stato posto in essere l'illecito.

La norma dispone infine la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività.

### **1.6 Il Modello come presupposto di esclusione dalla responsabilità dell'ente**

Il Decreto prevede la possibilità per l'ente di essere esonerato dalla responsabilità amministrativa qualora provi di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il legislatore statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
5. prevedere una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
6. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'inserimento dei contenuti del **D.Lgs. 81/2008**, per quanto attiene alla prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime è ritenuto valido il Modello quando questo è adottato ed efficacemente attuato assicurando un Sistema della Sicurezza che risponda ai seguenti obblighi:

- attività di informazione-formazione a tutti i lavoratori;
- piani ed attività di sorveglianza sanitaria;
- formazione di primo soccorso, gestione delle emergenze, riunioni periodiche con tema la sicurezza sul luogo di lavoro, la gestione degli appalti e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- gestione e revisione della valutazione dei rischi ed adozione di misure e correttivi di prevenzione, mitigazione e protezione susseguenti;
- rispetto dei parametri standard tecnici, tecnologici e strumentali relativi a macchinari, attrezzature, apparecchiature elettromedicali, agenti chimici, biologici e fisici;
- attività di audit e di vigilanza con riferimento alle procedure operative, tecniche e gestionali ed alle istruzioni sulla sicurezza dei lavoratori, nonché alla loro efficacia a distanza di tempo;
- certificazioni obbligatorie da acquisire.

**Secondo l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008**, il Modello organizzativo deve pertanto includere:

1. un Sistema di registrazione della reale ed avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate sulla base delle dimensioni dell'azienda;
2. un'articolazione delle funzioni tale da garantire adeguate competenze tecniche e poteri per verificare, valutare, gestire e controllare il fattore rischio e specifico organigramma della sicurezza sui luoghi di lavoro;

3. un Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni emanate e delle regole indicate nel Modello;
4. un Sistema di controllo e reporting verso l'ODV che valuti l'attuazione e l'implementazione nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
5. mirate prassi atte al riesame del Modello in occasione dei controlli effettuati, nel caso di incidenti di percorso o di violazioni emerse, in occasione di variazioni dell'assetto organizzativo o societario dell'azienda e nell'attività di progresso scientifico e tecnologico.

L'adozione ed efficace attuazione di un Modello è sufficiente ad esonerare l'ente da responsabilità per il reato commesso dai soggetti in posizione "subalterna". Per i reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, infatti, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o Vigilanza. E tali obblighi si presumono osservati qualora, prima della commissione del reato, l'ente abbia "adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

Per i reati commessi dai soggetti in posizione "apicale", invece, non basta che l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione. Occorre che abbia anche affidato ad un apposito organo (Organismo di Vigilanza) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, e di curarne l'aggiornamento. **È altresì necessario che l'Organo abbia svolto con cura i compiti di vigilanza e controllo e il reato sia stato commesso dai soggetti apicali eludendo fraudolentemente il Modello.**

L'adozione di un modello preventivo è una possibilità che la legge ha introdotto, rimettendola alla scelta discrezionale dell'ente. Esso, tuttavia, è l'unico strumento che ha l'ente per svolgere un'azione di prevenzione dei reati, dimostrare la propria "non colpevolezza" ed evitare le sanzioni previste dal Decreto.

## **2. L'ADOZIONE DEL MODELLO**

### **2.1 Finalità del Modello**

L'adozione del Modello da parte della Società costituisce un modo di rafforzare e migliorare il proprio sistema di controllo interno.

Il Modello si propone non solo di creare un sistema di regole e procedure volto a prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione di reati, ma altresì di rendere edotti tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Società (appartenenti o meno all'organico dell'impresa), delle conseguenze che possono derivare da una condotta non conforme a quelle regole e della possibilità di commissione di reati, cui consegue l'applicazione di sanzioni, in capo all'autore del reato e alla Società, ai sensi del Decreto.

Il Modello intende, dunque, sensibilizzare il personale della Società, i collaboratori esterni e i partners, richiamandoli ad un comportamento corretto ed all'osservanza dei precetti definiti dalla Società e contenuti nel Modello, ed al rispetto di tutte le regole e procedure adottate dalla Società.

Sotto questo profilo il Modello forma, insieme al [Codice Etico](#), un corpus organico di norme interne e principi, diretto alla diffusione di una cultura dell'etica, della correttezza e della legalità.

Il Modello detta prescrizioni specifiche, finalizzate a prevenire particolari tipologie di reato, secondo le disposizioni del Decreto; il Codice Etico deve ispirare la condotta della Società nel perseguimento degli obiettivi sociali.

## 2.2 Struttura del Modello

Il presente Modello è composto di:

- **una Parte Generale**, che contiene i principi e le regole generali del Modello. Descrive il quadro normativo di riferimento del Modello, ne individua i destinatari, ne definisce la finalità e la struttura. Nella parte generale è stata introdotta l'analisi storica delle vicende societarie con riferimento ai passaggi costitutivi della compagine societaria e alle vicende della Società, in termini di propensione al rischio e adozione di procedure per rendere l'attività della Società conforme a norma.

Contiene inoltre la descrizione delle funzioni e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza, le regole che presiedono all'aggiornamento del Modello, il Sistema disciplinare, gli obblighi di comunicazione e diffusione del Modello e la formazione del personale.

- **una Parte Speciale**, che costituisce il cuore del Modello, dove vengono descritte le diverse fattispecie criminose rispetto alle quali si è evidenziato un potenziale rischio.
- La società ha approfondito le categorie di reati di cui al Decreto 231, per le quali c'è un rischio medio o alto e rispetto ai quali sono state dettate regole organizzative e di comportamento:
  1. reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
  2. reati informatici ed illecito trattamento dei dati
  3. reati fiscali
  4. reati societari
  5. reati ambientali
  6. reati contro la Pubblica Amministrazione

Per ciascuna tipologia di reato, la Parte Speciale contiene una breve descrizione della fattispecie criminosa, individua le attività sensibili, definisce i principi generali che devono guidare la Società nella individuazione delle regole di organizzazione e gestione delle attività e nella definizione dei protocolli etico organizzativi di prevenzione.

## 2.3 Realizzazione del Modello

Per la redazione del presente Modello la Società ha tenuto conto:

1. delle disposizioni del Decreto 231;
2. della relazione ministeriale accompagnatoria;

3. dei principi generali che, secondo consolidata interpretazione, devono ispirare un adeguato sistema di controllo interno;
4. delle “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001”, elaborate da Confindustria e via via aggiornate
5. dei Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l’attività dell’organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, emanati dal Consiglio nazionale dottori commercialisti in data 19.2.2019
6. delle procedure aziendali già validate da enti di certificazione ( ISO 9001 ).
7. degli strumenti, già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali: lo Statuto e i Regolamenti interni, regolamento Privacy

La Società ha così messo in atto un progetto interno, sviluppando una serie di attività propedeutiche alla realizzazione di un sistema organizzativo e di gestione idoneo a prevenire la commissione dei reati secondo le disposizioni del Decreto. Queste attività, suddivise in fasi successive, sono compiutamente descritte nella Parte Speciale e si possono così sintetizzare:

- A. Individuazione delle attività sensibili: attraverso la ricognizione delle attività svolte dalla Società, le interviste con i Responsabili delle singole Aree aziendali potenzialmente a rischio, l’analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità, sono state individuate le aree ed i processi in cui è teoricamente possibile la commissione dei reati. La possibilità teorica di commissione dei reati è valutata con riferimento esclusivo alle caratteristiche intrinseche dell’attività, indipendentemente da chi la svolga e senza tener conto dei sistemi di controllo già operativi.
- B. Identificazione delle procedure ed istruzioni operative di controllo già esistenti: attraverso le interviste di cui al punto A sono state identificate le procedure ed istruzioni operative di controllo già esistenti nelle aree sensibili precedentemente individuate.
- C. Calcolo del rischio residuale: per ciascuna attività sensibile è stato stimato il rischio potenziale di commissione dei reati che residua una volta considerato il sistema di controllo interno che caratterizza l’attività in questione.
- D. Identificazione dei protocolli etico organizzativi di prevenzione: sulla base di quanto osservato nell’attività di analisi sopra descritta, e delle sue risultanze, sono state individuati i protocolli etico organizzativi che devono essere attuati per prevenire la commissione dei reati.

## **2.4 Destinatari del Modello**

Sono destinatari del Modello:

- tutti gli amministratori e coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società medesima;
- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti), ivi compresi coloro che sono distaccati per lo svolgimento dell'attività;
- tutti coloro che collaborano con la Società, in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.);

Il Modello si applica altresì a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, agiscano sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali della Società e ai dipendenti e collaboratori delle altre aziende del gruppo

L'insieme dei Destinatari così definiti è tenuto a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel Modello e nei suoi protocolli di attuazione. Il Modello è comunicato ai Destinatari con le modalità stabilite al successivo paragrafo 7.

L'organigramma e funzionigramma aziendale è riportato in [allegato A](#).

ATTIVITA'	SOGGETTI INCARICATI
Legale rappresentanza	Salvatore Del Contrasto
Possibilità di operare sui conti	Salvatore Del Contrasto
Gestione cassa contanti	Giorgia Ricci
Redazione Bilancio	Giorgia Ricci
Redazione e gestione documentazione e atti della società, adempimenti fiscali	Giorgia Ricci
Selezione del personale	Giorgia Ricci
Protezione della rete informatica	Stefano Del Contrasto con il supporto esterno INFO4U
Protezione dei dati (GDPR)	Stefano Del Contrasto con il supporto esterno INFO4U
Conservazione dati del personale	Giorgia Ricci
Gestione ambientale	Stefano Del Contrasto
Relazione con clienti pubblici e privati, formulazione di offerte e preventivi, partecipazione a gare	Salvatore Del Contrasto
Verifica del rispetto delle norme sulla sicurezza	Giovanna Colangelo con ASF Group

## **2.5 Reati rilevanti per la società**

Il Modello è stato elaborato tenendo conto della struttura e delle attività concretamente svolte dalla società, nonché della natura e dimensione della sua organizzazione.

Il Risk Assessment rivisto alla luce della lista dei reati presupposti viene esposto di seguito:



RISK ASSESSMENT	rischio alto	rischio medio-alto	rischio medio - basso	rischio nullo
✓ Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24 D.Lgs.n.231/2001)				
✓ Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis D.Lgs.n.231/2001)				
✓ Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter D.Lgs.n.231/2001)				
✓ Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25 D.Lgs.n.231/2001)				
✓ Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis D.Lgs.n.231/2001)				
✓ Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1 D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]				
✓ Reati societari (Art. 25-ter D.Lgs.n.231/2001)				
✓ Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater D.Lgs.n.231/2001)				
✓ Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1 D.Lgs.n.231/2001)				
✓ Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies D.Lgs.n.231/2001)				
✓ Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies D.Lgs.n.231/2001)				
✓ Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortuniste= che e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies D.Lgs.n.231/2001)				
✓ Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies D.Lgs.n.231/2001)				
Reati in materia di sistemi di pagamento diversi dal contante ( Art 25-octies 1. Dlgs 231/2001)				
✓ Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies D.Lgs.n.231/2001).				
✓ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies D.Lgs.n.231/2001)				
✓ Reati ambientali (Art. 25-undecies D.Lgs.n.231/2001)				
✓ Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies D.Lgs.n.231/2001)				
✓ Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies D.Lgs.n.231/2001) -				
✓ Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies)				
✓ Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies D.Lgs.n.231/2001)				
✓ Contrabbando- Diritti di confine (Art. 25-sexiesdecies D.Lgs.n.231/2001)				
✓ Delitti tentati (Art. 26 D.Lgs.n.231/2001)				
✓ Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013)				
✓ Reati transnazionali (L. n. 146/2006 modificata dalla L.n.236 /2016)				

### 3. ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.Lgs. 231/2001 pone, come ulteriore condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, l'istituzione di un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, chiamato a:

- valutare l'adeguatezza del Modello, in relazione alle attività espletate dalla Società e alla sua organizzazione e, quindi, la sua idoneità a scongiurare la commissione dei reati richiamati dal Decreto;
- vigilare sulla rispondenza dei comportamenti concretamente realizzati all'interno della Società con quanto previsto dal Modello;
- curare l'aggiornamento del Modello, sia attraverso una fase preventiva di analisi delle mutate condizioni aziendali, degli aggiornamenti normativi o dei cambiamenti nell'attività svolta che attraverso una fase successiva di verifica della idoneità delle modifiche proposte.

Secondo il dettato normativo, l'Organismo di Vigilanza non deve incorrere in omessa o insufficiente vigilanza e deve essere destinatario degli obblighi di informazione previsti dal Modello.

La nomina dell'Organismo spetta al Consiglio di Amministrazione, il quale ne sceglie i membri tra soggetti che siano dotati dei requisiti di onorabilità e delle competenze professionali meglio specificati al seguente paragrafo.

#### 3.1 Nomina, composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere:

- autonomo;
- indipendente;
- professionalmente attrezzato e competente;
- capace di garantire continuità di azione.

Tali requisiti debbono essere presenti contemporaneamente e mantenersi inalterati nel tempo per tutta la durata dell'incarico.

L'Organismo di Vigilanza ha durata al massimo triennale. Considerata la semplicità della nostra organizzazione e il limitato numero di rischi si opta per un Organo di Vigilanza monocratico. L'incaricato può essere rinominato e rimane comunque in carica fino all'accettazione del successore. L'Organismo di Vigilanza attuale è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 13 Maggio 2022, ed è entrato in carica con l'attivazione del modello prevista in data 1° Luglio 2022, dopo aver effettuato la formazione specifica al personale.

#### 3.2 Cause di revoca e decadenza

La cessazione della carica può avvenire per rinuncia all'incarico, revoca per giusta causa, o morte del componente dell'Organismo di Vigilanza.

È compito del Consiglio di amministrazione in carica provvedere senza ritardo alla sostituzione del soggetto nel caso si siano verificate una di dette cause di cessazione.

La rinuncia da parte del componente dell'OdV è una facoltà esercitabile in qualsiasi momento e deve essere motivata e comunicata per iscritto all'Organo amministrativo in carica con un preavviso di almeno due mesi.

La revoca dall'incarico può avvenire con delibera dell'Organo amministrativo in carica, esclusivamente per giusta causa.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, si considera giusta causa uno dei seguenti atti o fatti:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero l'inidoneità fisica che renda il componente dell'OdV non idoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza;
- l'attribuzione al componente dell'OdV di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione;
- la mancata risposta o il ritardo oltre limiti tollerabili in ordine alle eventuali e specifiche richieste dell'Organo amministrativo in carica afferenti lo svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo;
- il mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico
- la sentenza di condanna, anche in primo grado, nei confronti della Società, ovvero l'applicazione della pena su richiesta delle parti, ai sensi del Decreto, nell'ipotesi in cui risulti dalla motivazione l'"omessa ed insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV, così come stabilito dall'articolo 6, comma 1, lett. D) del Decreto;
- la sentenza di condanna, anche in primo grado, ovvero l'applicazione della pena su richiesta delle parti, a carico del singolo membro dell'OdV per aver commesso uno dei "reati presupposto" richiamati dal Decreto.

La revoca comporta, per il membro dell'OdV, anche l'obbligo al risarcimento del danno eventualmente subito dalla Società, nell'ipotesi di imputabilità a dolo o colpa grave del medesimo.

### **3.3 Funzioni e poteri attribuiti all'OdV**

In conformità a quanto stabilito dall'articolo 6 del Decreto, all'OdV sono attribuiti i seguenti compiti:

- eseguire ed aggiornare periodicamente la ricognizione della mappatura delle attività aziendali che comportano un rischio ai sensi del Decreto;
- promuovere l'iniziativa delle strutture aziendali responsabili nell'ambito delle aree a rischio, al fine della elaborazione di protocolli operativi e di controllo che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività "sensibili";

- verificare costantemente l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, proponendone aggiornamenti in considerazione dell'evoluzione e dei mutamenti della struttura organizzativa, dell'operatività aziendale nonché della normativa vigente;
- promuovere eventuali iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello
- definire ed usufruire di un efficace flusso informativo che consenta all'OdV medesimo di essere periodicamente aggiornato dalle strutture aziendali interessate sulle attività valutate a rischio di reato, nonché stabilire adeguate modalità di comunicazione, al fine di poter acquisire tempestiva conoscenza delle eventuali violazioni del Modello;
- attuare, in conformità al Modello, un efficace flusso informativo che consenta all'OdV medesimo di riferire adeguatamente all'Organo amministrativo in carica;
- promuovere presso la competente struttura aziendale il processo connesso all'applicazione delle sanzioni disciplinari previste in caso di violazione del Modello e verificarne l'attuazione;
- effettuare verifiche periodiche presso le strutture aziendali ritenute a rischio di reato, allo scopo di controllare che l'attività sia svolta in conformità alle prescrizioni del Modello, coordinando, a tal fine, l'operato delle competenti strutture aziendali;
- svolgere periodicamente attività ispettiva, la cui cadenza è, nel minimo, predeterminata in considerazione ai vari settori di intervento in un apposito "piano di ispezioni/verifiche";
- verificare, almeno con periodicità annuale, i principali atti societari e i contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società;
- promuovere presso la competente struttura aziendale, un adeguato processo formativo del personale adottando idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, verificandone l'effettiva attuazione;
- predisporre la documentazione organizzativa interna, contenente le istruzioni, i chiarimenti e gli aggiornamenti necessari ai fini dell'attuazione del Modello. L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito della Società, tali da consentire l'efficace assolvimento dei compiti sopra descritti.

In particolare l'Organismo ha la facoltà di:

- accedere ai dati, agli archivi, ai beni aziendali, nonché a tutte le informazioni concernenti le attività sensibili, ogni volta che ciò sia necessario per lo svolgimento del proprio lavoro e delle ispezioni;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti ai dirigenti della Società, a tutto il personale dipendente e, qualora necessario, a collaboratori, consulenti, ed in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello;

- avvalersi di consulenti esterni nel rispetto delle procedure di affidamento di incarichi di consulenza e del budget di riferimento stanziato per l'anno in corso;
- disporre che i responsabili delle strutture aziendali forniscano tempestivamente le informazioni loro richieste al fine di individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai fini del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative.

All'OdV non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

L'OdV svolge le sue funzioni, curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con gli altri organi di controllo esistenti nella Società.

L'Organo amministrativo in carica, per garantire l'autonomia dell'OdV, dovrà annualmente approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, previa proposta dell'OdV stesso, della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (consulenze specialistiche, spese per corsi di aggiornamento e formazione professionale)

L'Organismo di Vigilanza dovrà fornire all'Organo amministrativo in carica la rendicontazione delle spese sostenute .

L'OdV svolgerà le sue funzioni di verifica su base trimestrale in coordinamento con il revisore /sindaco unico, segnalando al CDA eventuali problematiche riscontrate e predisporrà una relazione annuale sull'attività svolta da far approvare dal CDA.

#### **4. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

Le modifiche e le integrazioni del Modello sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza segnala al C.d.A., in forma scritta e tempestivamente, la necessità di procedere all'aggiornamento del Modello, indicando i fatti e le circostanze che evidenziano tale necessità. L' OdV può anche formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello adottati dal C.d.A. devono essere sempre comunicati all'OdV.

Le modifiche che riguardano i protocolli di attuazione del Modello sono adottate direttamente dalle funzioni aziendali interessate, sentito l'OdV che può esprimere parere e formulare proposte in tal senso.

## 5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

### 5.1 Introduzione

In conformità alle disposizioni del Decreto 231 (art. 6, comma 2, lett. e; art. 7, comma 4, lett. b), la Società adotta un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, nei Protocolli etico organizzativi e nel Codice Etico.

Per sanzioni disciplinari si intendono:

- le sanzioni disciplinari in senso stretto (derivanti dalla violazione degli artt. 2104 e 2105 c.c.), che presuppongono un rapporto di lavoro subordinato;
- le sanzioni disciplinari in senso lato derivanti dalla mancata osservanza delle clausole contrattuali, dei Regolamenti, del Modello e del Codice Etico da parte di soggetti esterni alla Società (es.: diffida, revoca dell'incarico, risoluzione del contratto).

Il presente Sistema Disciplinare è da considerarsi non sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alla normativa ed ai Regolamenti vigenti ed integrativo delle norme disciplinari di cui al Regolamento disciplinare già adottato dalla Società e agli altri Regolamenti eventualmente approvati ed adottati; esso opera nel rispetto delle normative vigenti, ivi incluse quelle previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal presente Sistema Disciplinare rilevano le violazioni, anche colpose, al Modello, ai Protocolli etico organizzativi e al Codice Etico commesse da:

- soggetti apicali della Società in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Organizzazione ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione e/o controllo della Società;
- soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza;
- soggetti esterni deputati al controllo e alla vigilanza;
- soggetti operanti in nome e/o per conto della Società (collaboratori, fornitori e soggetti terzi);

Le misure disciplinari e le relative sanzioni che compongono il sistema disciplinare sono individuate dalla Società in base ai principi di proporzionalità ed effettività (a seconda dell'idoneità a svolgere una funzione deterrente e, successivamente, realmente sanzionatoria) e tenendo conto delle diverse qualifiche dei soggetti cui esse si applicano (dipendenti o dirigenti, amministratori, sindaci o collaboratori, fornitori e soggetti terzi).

Il sistema disciplinare adottato non contiene, inoltre, disparità di trattamento derivanti da provvedimenti diversi riguardanti fattispecie identiche o analoghe e ciò in conformità al principio di uguaglianza.

L'apertura di un procedimento disciplinare e/o l'applicazione delle sanzioni disciplinari, anche intese in senso lato, prescinde dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del responsabile della violazione commessa ed avente ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare; ciò in quanto la violazione delle regole di condotta adottate dalla

Società con il Modello, il Codice Etico e i Protocolli etico organizzativi rileva indipendentemente dal fatto che tale violazione costituisca o meno illecito penale e venga o meno perseguita giudizialmente in sede penale.

Salvo quanto ulteriormente disposto dalla Parte Speciale del presente Modello, dal Codice Etico e dai Protocolli etico organizzativi di prevenzione, costituiscono **infrazione disciplinare** i seguenti comportamenti, anche colposi:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e dei protocolli prevista dal presente Modello, dal Codice Etico o stabilita per la loro attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, anche mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri di documentazione non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione richiesta dal presente Modello o dai Protocolli etico organizzativi di prevenzione stabiliti per la sua attuazione;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente l'attuazione del Modello;
- l'ostacolo all'attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento dell'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello;
- la tenuta di condotte prodromiche e preparatorie alla commissione di reati che costituiscano presupposto della responsabilità 231;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

Per quanto non espressamente previsto nel presente Sistema Disciplinare, si dovrà far riferimento alle normative ed ai Regolamenti vigenti, nonché alle previsioni della contrattazione, ivi compresa quella collettiva.

Al fine di garantirne la piena conoscenza da parte di tutti i destinatari, il presente Sistema Disciplinare viene consegnato per via telematica, avendo cura di mantenerne l'archiviazione e la tracciabilità, ai soggetti interessati, nonché pubblicato sulla rete intranet aziendale ed affisso permanentemente alla bacheca presso la sede della Società.

## **5.2 Violazioni commesse da personale, impiegati e dirigenti**

Ricevuta la segnalazione di una presunta violazione del Modello e/o del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza si attiva immediatamente per dar corso ai necessari accertamenti.

Valutata la violazione, l'OdV informa immediatamente il Consiglio di Amministrazione e il Presidente. L'OdV è tenuto ad informare, in ogni caso, il C.d.A. e l'Organo di controllo delle violazioni commesse dai Dirigenti e di quelle di particolare gravità.

L'OdV può essere interpellato dalle funzioni preposte in relazione alla sanzione disciplinare da assumersi; il suo parere non è comunque obbligatorio, nè vincolante.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono assunti dal C.d.A. nel rispetto di quanto previsto dalla legge, dalla contrattazione collettiva applicata, dal Regolamento Disciplinare interno, ove presente, e dal presente Modello.

#### A) Misure verso personale /impiegati

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio della Società o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dipendente o al concorso nella violazione di più persone.

Per le violazioni di personale ed impiegati, si applicano le seguenti sanzioni:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- sanzione pecuniaria nella misura prevista per la sanzione corrispondente dal CCNL
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Ciò in ragione della gravità dell'infrazione e nel rispetto dei protocolli previsti dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970, da eventuali normative speciali applicabili e dalla contrattazione collettiva applicabile.

L'entità delle sanzioni, di cui ai precedenti punti, corrisponde a quella prevista nel contratto collettivo applicabile e in vigore al momento del fatto.

#### B) Misure verso i dirigenti

Nel caso di violazioni commesse dai dirigenti si applicano le sanzioni ritenute più idonee, in conformità alle disposizioni di legge, alle previsioni della contrattazione collettiva applicabile e al Regolamento Disciplinare interno. Nel caso in cui venga meno il rapporto di fiducia può essere disposta anche la misura del licenziamento.



In particolare, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio della Società o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

La recidiva nelle mancanze, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate.

Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione, o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

### **5.3 Violazioni commesse dagli amministratori**

Con riguardo ai componenti del Consiglio di Amministrazione, nel caso di segnalazioni di violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero C.d.A., affinché adottino gli opportuni provvedimenti tra cui:

1. richiamo formale scritto;
2. sospensione del mandato o dell'incarico attribuito;
3. revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Qualora la violazione dell'amministratore sia tale da ledere la fiducia della Società nei suoi confronti, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea dei Soci, proponendo la revoca dalla carica e l'eventuale adozione delle azioni di responsabilità previste dalla legge.

### **5.4 Violazioni commesse dai membri dell'Organo di controllo**

Con riguardo all'Organo di controllo, le segnalazioni delle violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello sono comunicate tempestivamente dall'Organismo di Vigilanza, al Consiglio di Amministrazione.

Il C.d.A., assume, gli opportuni provvedimenti nei confronti dei sindaci che hanno compiuto le violazioni contestate.

Qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea dei Soci l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombenti previsti dalla legge.

### **5.5 Violazioni commesse da collaboratori, fornitori e soggetti esterni terzi**

Il presente Sistema Disciplinare è applicabile anche nei confronti di soggetti terzi rispetto alla Società, e diversi da quelli elencati nei precedenti paragrafi, che sono comunque tenuti al rispetto del Modello, dei Protocolli etico organizzativi e del Codice Etico in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, in quanto, a livello puramente esemplificativo, funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto “apicale”, ovvero in quanto operanti direttamente o indirettamente per la Società.

Nell’ambito di tale categoria, ed a puro titolo esemplificativo, si possono far rientrare:

1. soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (es.: collaboratori a progetto, consulenti, lavoratori somministrati);
2. collaboratori a qualsiasi titolo;
3. procuratori, agenti e tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Società;
4. soggetti a cui sono assegnati o che svolgono compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro quali, ad esempio, il Medico Competente;
5. contraenti e partner.

Le segnalazioni delle violazioni del presente Modello da parte di collaboratori o soggetti esterni, destinatari del Modello, sono comunicate dall’Organismo di Vigilanza, nonché al Consiglio di Amministrazione.

La violazione è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti o nelle lettere d’incarico e potrà portare fino alla risoluzione del contratto.

Resta salva l’eventuale richiesta di risarcimento del danno da parte della Società, anche indipendentemente dalla risoluzione contrattuale.

## **6. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

La Società promuove la comunicazione del Modello con modalità idonee a garantirne la diffusione e la conoscenza effettiva da parte di tutti i destinatari.

Il Modello è comunicato, a cura del Consiglio di Amministrazione, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (es.: incontro formativo appositamente convocato, bacheca aziendale, invio per posta elettronica, ecc.). Sono stabilite, a cura della Direzione e sentito l’Organismo di Vigilanza, modalità idonee ad attestare l’avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società.

L’Organismo di Vigilanza determina, sentiti il Presidente e il responsabile dell’area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni, destinatari del Modello, e le modalità necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute. In ogni caso, i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti devono prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della Società, del Codice Etico e del presente Modello.

## 7. FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del personale, ai fini dell'attuazione del Modello, è gestita dall'Amministratore delegato, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, e prevede l'attuazione di programmi di formazione con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto 231, del Codice Etico e del Modello da parte del personale della Società (dipendenti, componenti degli organi sociali, ecc.). La partecipazione ai suddetti programmi formativi è tracciata ed obbligatoria.

Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello ed allo svolgimento di mansioni che possono influenzare la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro (sono previsti, in questo caso, percorsi di formazione speciale in relazione a quanto previsto dall'art. 37 T.U. 81/08 e successive modifiche).

L'attività di valutazione della formazione prevede, per ogni dipendente, l'analisi e la verifica del contenuto dei risultati dei singoli corsi, nonché l'individuazione di ulteriori azioni formative per colmare eventuali gap e, qualora si rendesse necessaria, l'effettuazione di eventuali controlli di qualità sul contenuto dei programmi medesimi.

L'Organismo di Vigilanza verifica, d'intesa con il Presidente, che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato.

## 8. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

A seguito dell'approvazione del DDL Whistleblowing, che ha sancito l'allargamento della platea di soggetti obbligati a dotarsi di un sistema di whistleblowing inserendo dopo il comma 2 dell'art. 6 del D.lgs 231/01, i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater la Società si è dotata di apposita procedura idonea a disciplinare internamente un sistema di segnalazione delle violazioni conforme alle intervenute novità legislative, in linea con le seguenti linee guida

1. Consentire a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
2. Garantire almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a mantenere, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante
3. Garantire misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;

La procedura prevede la possibilità di indirizzare la segnalazione direttamente all'ODV ( PEC personale : [maurizio.astuni@legalmail.it](mailto:maurizio.astuni@legalmail.it) ) che in virtù dell'obbligo di riservatezza , metterà a disposizione il suo

indirizzo PEC per rispettare le linee guida previste dalla normativa, attraverso il quale chiunque può effettuare segnalazioni, anche in forma anonima

**Procedura MOG14** Segnalazioni all' ODV

**Allegato 1** Modulo Segnalazione violazioni

**Allegato 2** Istruzioni per segnalazione violazioni