



---

---

**Modello di organizzazione, gestione e Controllo ex Decreto Legislativo  
8 giugno 2001 n. 231**

**(PARTE GENERALE)**

---

---

## INDICE

<b>1. PARTE GENERALE.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1. INTRODUZIONE .....</b>	<b>3</b>
1.1.1. DESTINATARI DELLA PARTE GENERALE.....	3
1.1.2. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....	3
1.1.2.1. Il Regime di responsabilità amministrativa degli enti.....	3
1.1.2.2. Le fattispecie di reato c.d. presupposto .....	4
1.1.2.3. I criteri di imputazione della responsabilità all'ente.....	5
1.1.2.4. Le sanzioni .....	5
1.1.2.5. L'adozione del Modello quale esimente .....	14
1.1.3. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ.....	14
1.1.3.1. Motivazioni per l'adozione del modello. ....	14
1.1.3.2. Obiettivi e finalità del modello.....	15
1.1.3.3. Predisposizione del modello.....	15
1.1.3.4. Strutture e elementi costitutivi del modello .....	16
1.1.3.5. Mappa delle attività aziendali "sensibili" .....	18
1.1.3.6. Adozione e applicazione del Modello.....	18
<b>1.2. L' ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>20</b>
1.2.1. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza .....	20
1.2.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	20
1.2.3. Attività relazionali dell'Organismo di Vigilanza.....	22
1.2.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	22
<b>1.3. REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>24</b>
<b>1.4. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.....</b>	<b>28</b>
1.4.1. Formazione del personale.....	28
1.4.2. Informazione a collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi .....	28
<b>1.5. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO .....</b>	<b>29</b>
1.5.1. Principi generali.....	29
1.5.2. Soggetti sottoposti .....	30
1.5.3. Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dipendenti non Dirigenti .....	30
1.5.3.1. Violazioni.....	30
1.5.3.2. Sanzioni.....	31
1.5.4. Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dirigenti.....	31
1.5.4.1. Violazioni.....	32
1.5.4.2. Sanzioni.....	32
1.5.5. Provvedimenti per inosservanza da parte dei Sindaci.....	33
1.5.5.1. Violazioni.....	33
1.5.5.2. Sanzioni.....	33
1.5.6. Violazioni da parte dell'Amministratore Unico .....	33
1.5.7. Sanzioni nei confronti di collaboratori, consulenti ed altri soggetti terzi .....	33
<b>1.6. APPROVAZIONE, MODIFICA E ATTUAZIONE DEL MODELLO. ....</b>	<b>35</b>
2.6.1. Approvazione adozione del modello.....	35
2.6.2. Modifiche e integrazioni del modello .....	35
2.6.3. Attuazione del modello.....	35

## **1. PARTE GENERALE**

### **1.1. INTRODUZIONE**

Il presente modello è stato realizzato in attuazione del Decreto Legislativo n. 231 dell'08 giugno 2001, che istituisce, in accordo con alcune convenzioni internazionali, la responsabilità amministrativa a carico degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o vantaggio degli stessi.

Nello specifico, in attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto") recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto come già esposto ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero

da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella (penale e civile) della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Tra le sanzioni comminabili, quelle certamente più gravose per l'Ente sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.

#### **1.1.1. DESTINATARI DELLA PARTE GENERALE**

Sono destinatari (di seguito i "Destinatari") della presente Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Il Modello") e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

gli amministratori e i dirigenti della Società (cosiddetti soggetti apicali);

i dipendenti della Società (cosiddetti soggetti interni sottoposti ad altrui direzione).

In forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, possono essere destinatari di specifici obblighi, strumentali ad un'adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nella presente Parte Generale, i seguenti soggetti esterni:

i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di

lavoro autonomo nella misura in cui essi operino nell'ambito delle aree di attività sensibili;  
i fornitori che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili.

### 1.1.2. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

#### 1.1.2.1. Il Regime di responsabilità amministrativa degli enti

Col D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (successivamente integrato da altre disposizioni normative) è stata introdotta nel nostro ordinamento la c.d. responsabilità amministrativa da reato degli enti forniti di personalità giuridica (se pubblici, solo economici), delle società e delle associazioni, siano esse fornite o meno di personalità giuridica. Si tratta di un decreto col quale, al fine di meglio garantire il rispetto della legalità nell'esercizio dell'attività economica, si richiede agli enti forniti o meno di personalità giuridica (e dunque anche alle società commerciali) un meccanismo di auto-controllo la cui mancata attuazione può comportare l'infrazione, nei confronti dell'ente stesso, di un'ampia gamma di sanzioni che si aggiungono alla pena prevista per gli autori materiali del reato e che vengono irrogate dallo stesso giudice competente a conoscere ed a punire quegli autori. In sostanza, qualora una persona che riveste (anche di fatto) la qualifica di amministratore, dirigente, rappresentante, preposto o dipendente della società commetta, anche di propria iniziativa, ma comunque nell'interesse o a vantaggio della società stessa, uno dei reati previsti dal "Decreto" la responsabilità si estende anche alla società.

#### 1.1.2.2. Le fattispecie di reato c.d. presupposto

L'elenco dei **reati c.d. presupposto** ossia dei reati dai quali deriva la responsabilità amministrativa degli Enti è stato ampliato negli anni rispetto a quello originariamente contenuto nel "Decreto" a seguito di vari interventi normativi che si sono succeduti nel tempo. Questi i c.d. reati presupposto progressivamente introdotti:

- Delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e nello specifico
  - Malversazione in erogazioni pubbliche
  - Indebita percezione di erogazioni pubbliche
  - Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee
  - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
  - Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico
  - Abuso d'ufficio
  - Corruzione
  - Concussione
  - Peculato
  - Induzione indebita a dare o promettere utilità
  - Traffico di influenze illecite
  - Frode nelle pubbliche forniture
- Falsità in monete e in valori di bollo in carte di pubblico credito al quale è stato successivamente aggiunto il reato di falsità in strumenti o segni di riconoscimento
- Falso in bilancio e gli altri reati societari previsti dal "Decreto"
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- Delitti contro la personalità individuale
- Abusi di mercato
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, reati ai quali si è aggiunto il reato di autoriciclaggio
- Delitti Informatici
- Delitti di criminalità organizzata
- Delitti contro l'industria e il commercio
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- Reati ambientali
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, procurato ingresso illecito di immigrati clandestini e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina
- Reati transnazionali
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro
- Razzismo e xenofobia
- Frodi sportive
- Reati tributari
- Frodi IVA in danno dell'U.E.
- Frodi in agricoltura
- Contrabbando
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante
- Delitti contro i beni culturali

### 1.1.2.3. I criteri di imputazione della responsabilità all'ente

L'estensione di responsabilità alla società non è tuttavia automatica. Il "Decreto" infatti 'libera' l'ente da qualsiasi responsabilità, purché si possa dimostrare che, lungi dall'aver negligenemente agevolato la commissione del reato, esso ha fatto il possibile per evitarne la commissione da parte dei propri operatori. In particolare, l'ente dovrà dimostrare:

- che già prima della commissione del fatto, esso aveva adottato ed efficacemente applicato un regolamento interno (il c.d. 'modello organizzativo') finalizzato ad evitare comportamenti fraudolenti da parte di chi agisce in suo nome e per suo conto;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento era stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che gli autori materiali del reato hanno agito eludendo fraudolentemente il modello organizzativo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui sopra.

Se è vero insomma che dalla commissione di uno dei reati di cui sopra può discendere una responsabilità a carico della società, è altrettanto vero che simile responsabilità ricorre solo allorché alla società stessa possa imputarsi una c.d. 'colpa di organizzazione', vale a dire la mancata istituzione e messa in opera di un organismo di controllo interno, nonché, più in generale, la mancata adozione ed attuazione di un nucleo di regole preventive (per l'appunto, il 'modello organizzativo' di cui sopra), volte a prevenire o contrastare l'eventuale agire illecito dei soggetti di cui al punto sub.2.1.2.1.). Con un'ulteriore precisazione, ricavabile dagli artt. 6 e 7 D.Lgs. 231/2001: se il fatto è stato commesso da amministratori, dirigenti, rappresentanti o preposti, la "colpa di organizzazione" si presume, e spetta dunque alla società provarne l'insussistenza; se invece il fatto è stato commesso da dipendenti, la "colpa di organizzazione" va provata da parte di chi invece (nel processo penale, il pubblico ministero) ne sostiene il ricorrere.

### 1.1.2.4. Le sanzioni

In ipotesi di commissione di uno dei reati sopra elencati nei confronti della società potranno applicarsi, a seconda della gravità del fatto, **le seguenti sanzioni:**

- a) una sanzione pecuniaria (per cifre che possono arrivare a un milione e cinquecentomila euro);
- b) una sanzione c.d. 'interdittiva', che può consistere nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, nella sospensione o revoca di atti autorizzatori rilasciati dalla Pubblica Amministrazione (In seguito anche P.A.), nel divieto di stipulare contratti con la P.A., nell'esclusione da (o nella revoca di) agevolazioni, finanziamenti, sussidi o contributi, o infine nel divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- c) la confisca del prezzo o del prodotto del reato (e dunque dell'utile ricavato dalla società a seguito della commissione dell'illecito);
- d) la pubblicazione della sentenza di condanna;
- e) il commissariamento della società.

Sanzioni queste, la cui severità è accresciuta dalla possibilità (è il caso in particolare delle sanzioni interdittive e del commissariamento) di anticiparne l'applicazione, se pur solo provvisoriamente, quali misure cautelari, già nella fase delle indagini preliminari.

E' chiaro dunque che, in un quadro siffatto, la messa a punto, l'adozione e l'applicazione del 'modello organizzativo', rappresenta se non un vero e proprio obbligo giuridico, quanto meno un onere ed una necessità per tutte quelle società che vogliono operare con la ragionevole certezza di non essere coinvolte nel meccanismo sanzionatorio previsto dal decreto. Ed è proprio per questa ragione che la società si è premurata di approvare e attuare il presente modello, il cui scopo -cioè il pieno rispetto della legalità e dei principi dell'etica imprenditoriale- ha peraltro sempre ispirato e continua ad ispirare comunque l'azione dell'azienda.

E' altrettanto chiaro tuttavia che la disciplina dettata dal DLgs. 231/2001 chiama in causa tutti i dipendenti e gli operatori della società. Nei loro confronti, anzi, il rispetto delle procedure e dei principi indicati dal modello rappresenta un obbligo imprescindibile, il cui pieno e leale assolvimento essi sono tenuti a garantire per almeno due ragioni. La prima è che, come si diceva, il rispetto dei principi ispiratori del modello è parte integrante dell'immagine della società che è tenuto a garantire chiunque agisce in nome e per conto della medesima. La seconda è che, in quanto aventi ad oggetto, più o meno direttamente, il patrimonio o l'immagine dell'azienda, le sanzioni previste dal DLgs. 231/2001 possono produrre danni economici che si riverberano sulla stessa capacità di creare ricchezza ed opportunità di lavoro, ed è dunque interesse di ogni dipendente od operatore evitarne l'applicazione.

Il presente modello va dunque non solo letto, ma anche assimilato e fatto proprio da chiunque, in posizione apicale, di rappresentanza o di subordinazione, si trovi ad agire in nome e per conto della società, esso costituisce un punto di riferimento costante nell'attività dell'azienda e va dunque osservato con scrupolo e diligenza in ogni sua componente.



**Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25, D.Lgs. 231/01).**

- Malversazione in erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art.316-ter c.p.)
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- Corruzione per l'esercizio delle funzioni (art. 318 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)
- Corruzione aggravata ai sensi dell'art. 319-bis quando dal fatto l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Concussione (art. 317 c.p.):
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.)
- Traffico di influenze illecite (Art. 346-bis c.p.)
- Abuso d'ufficio (Art. 323 c.p.)
- Peculato (Art. 314 e 316 c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (Art. 356 c.p.)
- Frode in agricoltura (art. 2 L. 898/86)

**Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/01)**

- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Cyber security (Legge 18 novembre 2019, n. 133)

**Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. 231/01)**

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);
- Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d.lgs.286/1998 (art.416, sesto comma,c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina e di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art.74 DPR9ottobre 1990, n. 309);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett.a), numero5), c.p.p.).

<b>Reati di falso nummario (art. 25-bis, D.Lgs. 231/01)</b>	<b>Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1., D.Lgs. 231/01)</b>	<b>Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);</li> <li>- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);</li> <li>- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);</li> <li>- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);</li> <li>- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);</li> <li>- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);</li> <li>- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);</li> <li>- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);</li> <li>- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);</li> <li>- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)</li> <li>- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)</li> <li>- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)</li> <li>- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)</li> <li>- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)</li> <li>- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)</li> <li>- Illecita concorrenza con minaccia o violenza” (art. 513-bis c.p.)</li> <li>- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)</li> <li>- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)</li> <li>- Falso in prospetto (cfr. art. 173-bis T.U.F. che sostituisce l'abrogato art. 2623 c.c.)</li> <li>- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)</li> <li>- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)</li> <li>- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)</li> <li>- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (cfr. art. 27, co. 2, d.lgs. 39/2010, abrogato art. 2624 c.c.)</li> <li>- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)</li> <li>- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.) :”</li> <li>- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)</li> <li>- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)</li> <li>- Corruzione tra privati (art. 2635 co. 3 c.c.)</li> <li>- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis co. 3 c.c.)</li> <li>- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)</li> <li>- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)</li> <li>- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.)</li> <li>- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.).</li> </ul>
<b>Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D.Lgs. 231/01)</b>	<b>Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.) (art. 25-quater.1, D.Lgs. 231/01)</b>	<b>Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01)</b>
<p>Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali</p>	<p>Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);</li> </ul>



- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.).

**Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D.Lgs. 231/01)**

- Abuso di informazioni privilegiate (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 184);
- Manipolazione del mercato (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 185).

**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. 231/01)**

- Omicidio colposo commesso con violazione dell'articolo 55, co. 2, d.lgs. 81/2008 (art. 589 c.p.)
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 590 c.p.).

**Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (art. 25-octies, D.Lgs. 231/01) e Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante (art. 25-octies1, D.Lgs. 231/01)**

- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648 ter 1 c.p.)
- Frode informatica (art. 640 ter c.p.)
- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. a93-quater c.p.)

**Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. 231/01)**

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) bis);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941);
- Mancata comunicazione da parte dei produttori e importatori alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941 lettera a);
- Salvo che il fatto non costituisca più grave reato, Falsa dichiarazione dell'avvenuto assolvimento degli obblighi di cui all'articolo 181-bis, comma 2 (art. 171-septies l. 633/1941 lettera -
- Qualora il fatto non costituisca più grave reato, a fini fraudolenti la produzione, la vendita, l'importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale. (Art. 171-octies)

**Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D.Lgs. 231/01)**

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)

**Reati ambientali (art. 25-undicies, D.Lgs. 231/01)**

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- Morte o lesioni come conseguenza del delitto di inquinamento ambientale (Art. 452-ter.)
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Delitti associativi aggravati volti a commettere i delitti sopra indicati (art. 452-octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.).
- Scarichi di acque reflue industriali, senza autorizzazione (Art. 137 D.lgs. 3 aprile 2006 n. 152)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (Art. 256 D.lgs. 3 aprile 2006 n. 152)
- Omessa Bonifica dei siti (Art. 257 D.lgs. 3 aprile 2006 n. 152)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (Art. 258 D.lgs. 3 aprile 2006 n. 152)
- Traffico illecito di rifiuti (Art. 259 D.lgs. 3 aprile 2006 n. 152)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (Art. 260 D.lgs. 3 aprile 2006 n. 152)
- Omessa iscrizione Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti – SISTRI (Art. 260 bis D.lgs. 3 aprile 2006 n. 152)
- Violazione valori limite emissioni nell'esercizio di uno stabilimento (Art. 279 c. 2 D.lgs. 3 aprile 2006 n. 152)
- Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, firmata a Washington il 3 marzo 1973, di cui alla L. 19 dicembre 1975, n. 874, e del regolamento (CEE) n. 3626/82, e successive modificazioni, nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica. (Legge 7 febbraio 1992, n. 150)
- Inquinamento provocato dalle navi (Attuazione della direttiva 2005/35/CE Decreto Legislativo 6 novembre 2007, n. 202)
- Produzione, consumo, importazione, esportazione, detenzione e commercializzazione di sostanze lesive dello strato atmosferico di ozono (Articolo 3, comma 6, della legge 28 dicembre 1993, n. 549)

<p><b>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodicies, D.Lgs. 231/01)</b></p> <p>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare          Procurato ingresso illecito di immigrati clandestini          Favoreggiamento dell'immigrazione clandestina</p>	<p><b>Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);</li> <li>- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);</li> <li>- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);</li> <li>- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);</li> <li>- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);</li> <li>- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);</li> <li>- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).</li> </ul>	<p><b>Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies DLgs 231/01)</b></p> <p>Delitti di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654 (richiamo da intendersi riferito all'articolo 604-bis del codice penale ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 1° marzo 2018 n. 21)</p>
<p><b>Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. 231/01)</b></p> <p>Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, comma 1 DLgs n.74/2000          Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, comma 2-bis DLgs n.74/2000          Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici previsto dall'articolo 3 DLgs n.74/2000          Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 8, comma 1 DLgs n.74/2000;          Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 8, comma 2-bis DLgs n.74/2000,          Occultamento o distruzione di documenti contabili previsto dall'articolo 10 DLgs n.74/2000;          Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte previsto dall'articolo 11 DLgs n.74/2000  <u>FRODI IVA A DANNO DELL'U.E.</u></p>	<p><b>Contrabbando (art. 25-sexiesdecies DLgs 231/01)</b></p> <p>Reati di cui al D.P.R. 43/73</p>	<p><b>Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies DLgs 231/01)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Furto di beni culturali (articolo 518-bis c.p.)</li> <li>- Appropriazione indebita di beni culturali (articolo 518-ter c.p.)</li> <li>- Ricettazione di beni culturali (articolo 518-quater c. p.)</li> <li>- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (articolo 518-novies c. p.)</li> <li>- Importazione illecita di beni culturali (articolo 518-decies c. p.)</li> <li>- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (articolo 518-undecies codice p.)</li> <li>- Contraffazione di opere d'arte (articolo 518-quaterdecies c.p.)</li> <li>- Riciclaggio di beni culturali (articolo 518-sexies c.p.)</li> <li>- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento (articolo 518-duodecies c. p.)</li> <li>- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (articolo 518-terdecies c.p.)</li> </ul>



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/2001**

M.O. Rev.9 del 28.04.22

DLgs n.74/2000, Art. 4 - Dichiarazione infedele  
DLgs n.74/2000, Art. 5 - Omessa dichiarazione  
DLgs n.74/2000, Art. 10 quater - Indebita compensazione

- Contraffazione di opere d'arte Articolo 518-quaterdecies c.  
p.)

CRITERI DI IMPUTAZIONE DEL  
FATTO ALL'ENTE

**MODELLO GENERALE  
DI COOPERAZIONE  
COLPOSA**

Autori specifici

Commissione di uno dei  
reati indicati dagli artt.li 24  
e ss. D.lgs 231/2001

Fatto commesso  
nell'interesse o a  
vantaggio dell'ente

c.d. colpa  
d'organizzazione

Soggetti con funz. di :

- rappresentanza
- amministrazione
- direzione
- gestione di fatto  
(c.d. vertici)

Persone sottoposte a  
direzione o vigilanza da  
parte dei vertici

L'ente non ha saputo  
prevenire il fatto perché:

- l'organo dirigente non ha  
adottato o efficacemente  
attuato modelli di  
organizzazione idonei a  
prevenire i reati
- non è stato nominato un  
organismo di controllo circa il  
rispetto dei modelli di  
organizzazione
- l'organismo di controllo ha  
omesso di vigilare

P.S.: Se il fatto è stato commesso dai vertici dell'azienda la colpa di organizzazione si presume, e spetta dunque all'ente dimostrarne la non sussistenza; se invece il fatto è stato commesso dai sottoposti, l'onere di provare la negligenza dell'ente spetta al P.M.

### **1.1.2.5. L'adozione del Modello quale esimente**

La norma prevede, pertanto, una specifica forma di esonero laddove l'ente dimostri di aver posto in essere un modello organizzativo e di gestione idoneo a prevenire la commissione dei reati (precetto) vigilando con continuità sul suo funzionamento, sulla sua efficacia e aggiornandolo in funzione dell'evoluzione.

Detto modello di organizzazione, gestione e controllo, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Si ribadisce a riguardo che ove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il loro aggiornamento;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

### **1.1.3. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ.**

#### **1.1.3.1. Motivazioni per l'adozione del modello.**

La società ha provveduto alla realizzazione e all'adozione del modello per assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti.

La società è infatti convinta che l'adozione del Modello costituisca un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per suo conto, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività e un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dalle normative di riferimento.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello non sia prevista dalla legge come obbligatoria, la società ha avviato un progetto di analisi che è stato effettuato nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, la propria capacità di gestione dei processi aziendali, limitando il rischio di commissione dei reati.

### **1.1.3.2. Obiettivi e finalità del modello**

Scopo del modello è implementare un sistema organico che prevenga la commissione di reati e di illeciti con la finalità di determinare in tutti coloro che operano per la società la consapevolezza di poter incorrere, a fronte di comportamenti scorretti, in sanzioni penali ed amministrative.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, ci si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano per conto della società nell'ambito di attività sensibili (intese come attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti ed anche nei confronti della società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di costante controllo e di attenta vigilanza e monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari ai propri Modelli.

### **1.1.3.3. Predisposizione del modello**

Con riferimento alle tematiche individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali sviluppati nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- mappatura dettagliata delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei rischi potenziali per ognuno di essi, con riguardo alle potenziali modalità attuative degli illeciti;
- valutazione del sistema aziendale di controlli preventivi alla commissione di illeciti e, se necessario, definizione o adeguamento delle misure previste.

Ai fini della predisposizione del Modello si è dunque proceduto:

ad identificare le attività cosiddette sensibili, attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale (organigrammi, procure, mansionari, disposizioni e comunicazioni organizzative) ed una serie di colloqui con i soggetti preposti ai vari settori dell'operatività aziendale (ovvero con i responsabili delle diverse funzioni). L'analisi è stata preordinata all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali potessero configurarsi condotte illecite a rischio di commissione dei reati presupposto. Allo stesso tempo si è proceduto a valutare i presidi di controllo, anche preventivo, in essere e le eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento;

a disegnare ed implementare le azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto, nonché ai fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate; a definire i protocolli di controllo nei casi in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente.

In tal senso si sono dunque definiti protocolli di decisione e di attuazione delle decisioni.

Il principio adottato nella costruzione del sistema di controllo è quello per il quale la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Si è quindi proceduto ad effettuare la ricognizione e la valutazione dell'efficacia dei sistemi d'organizzazione, gestione e controllo esistenti ed utilizzati all'interno della Società e a codificare, ove necessario in documenti scritti, le prassi aziendali in corso, finalizzate alla prevenzione di condotte illecite individuate dal D.Lgs. 231/2001.

Al termine di un processo di codifica delle prassi di organizzazione, gestione e controllo esistenti nonché di aggiornamento delle procedure/regole di comportamento aziendali, la Società ha individuato le procedure riferibili al Modello, le ha raccolte in appositi documenti conservati presso la stessa, portandole di volta in volta a conoscenza dei Destinatari e mettendole comunque a disposizione degli stessi anche attraverso l'eventuale pubblicazione nella intranet aziendale.

Le procedure/regole di comportamento riconducibili al Modello si integrano, evidentemente, con le altre linee guida organizzative, con gli organigrammi, gli ordini di servizio, il sistema di attribuzione di poteri e le procure aziendali – in quanto funzionali al Modello - già utilizzati o operanti nell'ambito della Società.

#### **1.1.3.4. Strutture e elementi costitutivi del modello**

Il Modello, la cui presente "Parte Generale" ne costituisce il documento descrittivo, è un sistema normativo interno, finalizzato a garantire la formazione, l'attuazione e il controllo delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire, formato dai seguenti "strumenti":

1. la "Parte Speciale" del presente Modello predisposta per le diverse tipologie di reato applicabili alla società, che, in considerazione del loro particolare contenuto possono essere suscettibili di periodici aggiornamenti;
2. un sistema di procedure, tese a disciplinare in dettaglio le modalità per assumere ed attuare decisioni nelle aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché volte a garantire la documentazione e/o verifica delle operazioni in dette aree;
3. un Codice Etico e di Comportamento (che fissa le linee di orientamento generali);
4. un Organigramma gerarchico funzionale.

Si precisa che dall'analisi condotta è stata ritenuta remota la possibilità di concreta realizzazione dei reati di seguito indicati:

- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (artt. 453, 454, 455, 459, 460, 461, 464 c.p.);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine interno ed internazionale (art. 25-quater D. Lgs 231/2001);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1, D. Lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D. Lgs 231/2001)
- abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (L.18.04.05, n. 62 - Art. 25-sexies D. Lgs. 231/2001);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.)
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);



- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
- intercettazioni, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.);
- reati “transnazionali” di cui alla L. 16 marzo 2006, n. 146, art. 10;
- delitti di associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all’acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull’immigrazione clandestina di cui all’art. 12 D. lgs 286/1998 (Art. 416, sesto comma c.p.)
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (Art. 416-bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (Art. 416 ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (Art. 630 c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (Art. 74 DPR 309/90);
- delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (Art. 407 comma 2 lettera a) c.p.p);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (Art. 513-bis. c.p).
- delitti in materia di violazione del diritto d’autore (ad esclusione della fattispecie contemplata nella Parte Speciale E).
- Artt 727-bis (Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette) e 733-bis c.p. (Distruzione o deterioramento di habitat all’interno di un sito protetto).
- I reati previsti dal decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202 (Inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni).
- Gli illeciti previsti dalla legge n. 150/1992 (“Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, firmata a Washington il 3 marzo 1973, di cui alla legge 19 dicembre 1975, n. 874, e del regolamento (CEE) n. 3626/82, e successive modificazioni, nonché delle norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica)
- Gli illeciti di cui al Dlgs 152/06 con esclusione delle fattispecie di cui agli artt.li 103-104- 137 (Scarichi nel suolo, sottosuolo e acque sotterranee - Scarichi di acque reflue industriali, senza autorizzazione), 256 (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata), 257( Omessa Bonifica dei siti), 260-bis comma 6 e 7 e 8 (False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti, nell’ambito del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti, e Utilizzo del certificato falso o di una copia cartacea della scheda SISTRI fraudolentemente alterati ), 279 c. 2 e 5 (Violazione valori limite emissioni stabilimento)-
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies DLgs 231/01)
- Procurato ingresso illecito e favoreggiamento dell’immigrazione clandestina (art. 25-duodecies)
- Frodi sportive (art. 25-quaterdecies DLgs 231/01)

- Cyber security
- Frode in agricoltura (art. 24 DLgs 231/01)
- Peculato quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'UE (art. 25 DLgs 231/01)
- Abuso d'ufficio quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'UE (art. 25 DLgs 231/01)
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies DLgs 231/01)
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies DLgs 231/01)

Trattasi infatti di reati che, considerato l'assetto organizzativo e l'attività della Società, non assumono particolare rilevanza, in quanto:

si sostanziano in condotte estranee ai processi gestiti dalla Società

i presidi di controllo previsti rendono remota la possibilità di una loro realizzazione.

#### **1.1.3.5. Mappa delle attività aziendali "sensibili"**

Per quanto sopra esposto sono state individuate, in base alle valutazioni sulla natura dei rischi presunti, le principali aree e le relative attività da sottoporre ad analisi per le finalità previste dal Decreto.

L'attività di mappatura, riportata dettagliatamente all'inizio della parte speciale, ha consentito l'individuazione delle principali fattispecie di potenziale rischio/reato e delle possibili modalità di realizzazione delle stesse, nell'ambito delle principali attività aziendali identificate come "sensibili".

Sulla base dell'analisi dei rischi sono state pertanto sviluppate dieci Parti Speciali:

Parte Speciale A – è riferita alle fattispecie di reato previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del Decreto, ossia i reati realizzabili nei confronti della Pubblica Amministrazione;

Parte Speciale B – è riferita alle fattispecie di reato previste dall'art. 25 septies, ossia i reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e a tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Parte Speciale C – è riferita alle fattispecie di reato contro l'industria ed il commercio (Rif. art.25 bis1).

Parte Speciale D – è riferita alle fattispecie relative ai reati societari (Rif. art.25 ter)

Parte Speciale E – è riferita ad una fattispecie di reato in materia di diritti d'autore (Rif. art. 25 novies).

Parte Speciale F – è riferita ai reati di riciclaggio, ricettazione, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio, delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Rif. art. 25 octies ed octies1).

Parte Speciale G – è riferita ai reati ambientali (Rif. art. 25 undecies).

Parte Speciale H – è riferita al reato di cui all'art. 25-duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"

Parte Speciale I – è riferita al reato di cui all'art. 25-quinquies "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"

Parte Speciale L – è riferita al reato di cui all'art. 25-quinquiesdecies "Reati tributari"

Per quanto riguarda l'associazione per delinquere ex art. 416 c.p., la peculiarità della condotta descritta nella norma fa della stessa un'ipotesi, per così dire, "trasversale" alle varie Parti Speciali poc'anzi elencate; i presidi, pertanto, sono quelli ivi indicati.

#### **1.1.3.6. Adozione e applicazione del Modello**

L'adozione del modello è attuata dagli organismi direttivi della società tramite apposita determina dell'Amministratore Unico, successivamente comunicata all'Assemblea dei soci in occasione della prima riunione utile.

L'applicazione del modello ed i controlli sulla sua efficacia vengono effettuati dall'Amministratore Unico (in seguito anche A.U) e dall'Organismo di Vigilanza.

Con la medesima determina l'A.U. conferisce ad un organismo ad hoc, a composizione monosoggettiva, l'incarico di assumere le funzioni di organo di controllo, denominato Organismo di Vigilanza, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello stesso, nonché di monitorare la predisposizione/aggiornamento delle procedure operative idonee a garantirne il più corretto funzionamento. Detta determina viene comunicata all'Assemblea dei soci in occasione della prima riunione utile.

## **1.2. L' ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **1.2.1. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza**

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa, come disciplinata dall'art. 6, 1° comma, lett. b) e d) del D.Lgs. 231/2001, prevede anche l'obbligatoria istituzione di un organismo dell'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello) sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia del costante aggiornamento dello stesso.

In base alle previsioni del Decreto l'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli, nonché di proporre l'aggiornamento è stato individuato in una struttura monosoggettiva.

L'Organismo di Vigilanza, nominato direttamente dall'A.U., deve possedere i requisiti di onorabilità previsti, dalla vigente normativa per gli Amministratori e per il Collegio Sindacale ed è individuato in un soggetto esterno alla Società che abbia le conoscenze e capacità tecniche necessarie allo svolgimento dei compiti dell'Organismo e rispetto al quale non vi siano, in generale, motivi di conflitto di interesse con altre funzioni e/o incarichi aziendali.

La sussistenza e la permanenza di tali requisiti soggettivi vengono, di volta in volta, accertate dall'A.U. e/o dall'assemblea dei soci della Società sia preventivamente alla nomina sia durante tutto il periodo in cui l'Organo di Vigilanza e Controllo resterà in carica. Il venir meno dei predetti requisiti in costanza di mandato determina la decadenza dell'incarico.

L'Organismo di Vigilanza risponde del proprio operato direttamente all'A.U. e all'Assemblea dei soci e non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza di giudizio nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

Ai fini dello svolgimento del ruolo e della funzione di Organismo di Vigilanza, al predetto organo sono attribuiti dall'A.U. i poteri d'iniziativa e di controllo e le prerogative necessari allo svolgimento dell'attività di Vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli ed all'aggiornamento degli stessi in conformità alle prescrizioni del Decreto.

Inoltre, ai fini specifici dell'esecuzione delle attività di vigilanza e di controllo, l'A.U., tenuto conto anche delle attività dell'Organismo di Vigilanza, attribuisce allo stesso un budget di spesa annuale per lo svolgimento dell'attività, determinato nell'importo iniziale dall'A.U. Eventuali necessità di superamento del budget determinati da specifiche esigenze saranno comunicati dall'Organismo di Vigilanza all'A.U. e dovranno essere da questo approvate mediante comunicazione scritta.

L'Organismo di Vigilanza, valutata periodicamente la sua adeguatezza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, propone all'Amministratore Unico ed all'Assemblea dei soci le eventuali modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie al suo ottimale funzionamento nel rispetto della normativa vigente.

L'Organismo di Vigilanza si avvale ordinariamente delle strutture della Società per l'espletamento delle sue funzioni di vigilanza e controllo e, laddove necessario, del supporto di altre funzioni aziendali (quali, ad esempio, la Direzione Amministrativa, RSPP, il Responsabile del Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (RSGS), il Responsabile del personale, ecc.), ovvero di consulenti esterni.

### **1.2.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

All'Organo di Vigilanza e Controllo sono conferite le seguenti attribuzioni:

1. verificare l'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei soggetti interessati, segnalando all'A.U., le eventuali inadempienze e i settori che risultano più a rischio, in considerazione delle violazioni verificatesi;
2. verificare l'efficienza ed efficacia del Modello nel prevenire gli illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001;
3. segnalare all'A.U. eventuali necessità od opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso, anche in relazione a modifiche normative e mutate condizioni aziendali;

4. segnalare all'A.U., per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società.

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- elaborare ed implementare un programma di verifiche sull'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree di attività a rischio e sulla loro efficacia;
- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- effettuare le attività di controllo sul funzionamento del modello, anche tramite le funzioni interne e/o esterne individuate;
- effettuare verifiche mirate su situazioni ritenute particolarmente a rischio;
- verificare l'adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Modello, nonché del livello di conoscenza dello stesso;
- raccogliere tutte le informazioni in merito ad eventuali violazioni delle prescrizioni contemplate dal modello ed effettuare le eventuali conseguenti indagini;
- proporre agli organi direttivi, in funzione delle relative competenze, le azioni correttive necessarie per migliorare l'efficacia del modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al modello;
- monitorare l'adeguatezza del sistema sanzionatorio previsto per i casi di violazione delle regole definite dal Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello, o per l'individuazione di nuove aree a rischio, nonché, in generale, per la valutazione dei diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello e per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti od aggiornamenti;
- svolgere attività di reporting nei confronti degli organi sociali.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza avrà facoltà di:

- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto;
- avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, d'intesa con l'Amministratore Unico e l'assemblea dei soci, dell'ausilio di soggetti interni od esterni alla Società, cui demandare lo svolgimento delle attività operative di verifica;
- procedere in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità ad atti di verifica riguardo l'applicazione del Modello, chiedere ed ottenere che i responsabili delle funzioni aziendali e, ove necessario, l'organo dirigente, nonché i collaboratori, i consulenti, ecc, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per il monitoraggio delle varie attività aziendali che rilevino ai sensi del Modello, o per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

L'operato dell'Organismo di Vigilanza non può essere sindacato da nessun altro organismo o struttura aziendale, ad eccezione dell'A.U. e dell'assemblea dei soci, che ha il compito di vigilare sull'adeguatezza degli interventi dell'Organismo.

L'Organo di Vigilanza e Controllo, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative

di volta in volta intervenute nonché all'accertamento dell'esistenza di nuove aree di attività a rischio, evidenzia alle funzioni aziendali competenti l'opportunità che la Società proceda ai relativi adeguamenti ed aggiornamenti del Modello.

L'Organo di Vigilanza e Controllo verifica, attraverso attività di follow-up, che le eventuali azioni correttive raccomandate vengano intraprese dalle funzioni aziendali competenti.

In presenza di problematiche interpretative o di quesiti sul Modello, i Destinatari possono rivolgersi all'Organo di Vigilanza e Controllo per i chiarimenti opportuni.

### **1.2.3. Attività relazionali dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti dell'A.U. di:

- relazionare periodicamente sull'andamento del modello, predisponendo, almeno annualmente, una relazione scritta sull'attività svolta, sulle criticità emerse e sulle azioni correttive intraprese o da intraprendere, trasmessa anche all'Assemblea dei soci ed al Presidente del Collegio Sindacale;
- comunicare puntualmente all'A.U., in caso di segnalazioni pervenute di violazioni del Modello ex D.Lgs. 231/2001;
- comunicare annualmente il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli.

L'Organismo di Vigilanza e Controllo può essere consultato in qualsiasi momento dall'A.U., dall'assemblea dei soci e dal Collegio Sindacale, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche o, in caso di particolari necessità, può informare direttamente e su propria iniziativa gli organi sociali.

### **1.2.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza deve essere costantemente informato dagli organi direttivi sugli aspetti che possono esporre l'azienda al rischio correlato alla potenziale commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con la stessa, sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico e di Comportamento, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

In particolare, tutti i soggetti di cui sopra sono tenuti a trasmettere tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;

richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;

notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari;

aggiornamento dell'organigramma ed eventuali comunicazioni del collegio sindacale e/o dell'organo di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel Sistema di controllo interno, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;

comunicazioni specifiche in materia di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro di cui alla Parte Speciale del Modello.

Dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione, proveniente anche da

terzi ed attinente all'attuazione del Modello stesso nelle aree di attività a rischio.

Le segnalazioni all'Organo di Vigilanza (cfr. procedura P04) in ordine a comunicazioni o ad eventuali violazioni del Modello Organizzativo devono essere inviate al seguente indirizzo di posta elettronica: **odv.maioranamaggiorino@gmail.com**.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede, per mezzo del sistema disciplinare previsto dal modello, e ciò in ossequio a quanto previsto dall'art. 6, commi 2-bis e segg, DLgs 231/01. In particolare licenziamenti, demansionamenti, *et similia* operati in ragione della segnalazione sono nulli e rendono l'autore delle dette condotte passibile di sanzioni disciplinari.

### **1.3. REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

#### **Articolo 1 - Composizione dell'Organismo di Vigilanza**

In conformità a quanto previsto dall'art.6 del D.Lgs. 231/2001 è costituito l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") della Società come funzione interna all'ente, dotata di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della società.

L'organismo si compone di un membro, scelto e nominato dall'A.U., la nomina sarà comunicata all'assemblea dei soci in occasione della prima riunione utile.

L'OdV resta in carica per la durata di tre anni ed è rieleggibile.

Le funzioni dell'OdV non sono in alcuna misura delegabili.

#### **Articolo 2 - Requisiti soggettivi - etici dell'Organismo di Vigilanza**

L' OdV deve possedere professionalità tecnico scientifica riconosciuta e comprovata da titoli di studio e/o esperienza lavorativa di livello adeguato all'importanza ed alla responsabilità dell'incarico ricevuto.

Non potrà assumere l'incarico di Organismo di Vigilanza colui per il quale sia sopraggiunta una causa ostativa di cui al D.lgs 159/2011 e disposizioni integrative e correttive di cui al D.Lgs.218/2012 (Codice delle Leggi Antimafia)

#### **Articolo 3 – Funzione e compiti dell'Organismo di Vigilanza**

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'effettività e sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e di eventuali Business Partner nella misura in cui è richiesta a ciascuno di loro;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs 231/2001;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative. A tal fine, all'OdV sono, altresì, affidati i compiti di:
  - supervisionare le procedure di controllo previste dal Modello;
  - condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
  - effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere, soprattutto nell'ambito dei processi e delle attività a rischio reato (Processi e Attività Sensibili), i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto agli Organi Sociali deputati;
  - coordinarsi con la direzione aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultima per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
  - coordinarsi con il responsabile incaricato per la definizione dei programmi di formazione per il personale affinché siano pertinenti ai ruoli ed alle responsabilità del personale da formare e per la definizione del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs, 231/2001;
  - qualora previsto, predisporre ed aggiornare con continuità, in collaborazione con la funzione a ciò preposta, lo spazio nel sito web (Intranet) contenente tutte le informazioni



relative al D.Lgs. 231/2001 e al Modello;

- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dalla direzione aziendale: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con i Consulenti e con gli eventuali Business Partner che operano per conto della Società nell'ambito di Operazioni Sensibili; c) sulle operazioni straordinarie della Società;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per valutare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine (es. per l'esame dei contratti che deviano nella forma e nel contenuto rispetto alle clausole standard dirette a garantire la Società dal rischio di coinvolgimento nella commissione dei Reati, per l'applicazione di sanzioni disciplinari, ecc.).

#### **Articolo 4 – Pianificazione delle attività**

Nel rispetto delle funzioni indicate all'art. 3) l'OdV, in totale autonomia, nella pianificazione delle proprie attività definisce di volta in volta i criteri di selezione ed i programmi di verifica relativamente alle operazioni e/o ai processi da analizzare, per quelle attività e/o aree cosiddette "a rischio reato".

L'OdV, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, deve:

- disporre di mezzi finanziari (art.6) adeguati per lo svolgimento delle attività di vigilanza e controllo previste dal Modello;
- essere dotato di poteri di richiesta ed acquisizione di dati, documenti e informazioni da e verso ogni livello e settore;
- essere dotato di poteri di indagine, ispezione e accertamento dei comportamenti (anche mediante interrogazione del personale con garanzia di segretezza e anonimato), nonché di proposta di eventuali sanzioni a carico dei soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello.

#### **Articolo 5 - Compito di informazione agli organi sociali**

L'OdV riferisce, in merito all'attuazione del modello e al suo sviluppo:

in via continuativa, per iscritto e/o mediante apposita casella e-mail, all'A.U., all'assemblea dei soci e al Presidente del Collegio Sindacale a seguito di eventuali segnalazioni ricevute da parte dei destinatari del Modello Organizzativo o eventuali lacune particolarmente gravi riscontrate nelle operazioni di verifica; periodicamente all'Amministratore Unico mediante trasmissione (anche a mezzo e-mail) del report circa l'attività di verifica svolta;

annualmente all'A.U., all'assemblea dei soci e al collegio sindacale, in occasione della data di approvazione

del Bilancio, sullo stato di attuazione del Modello, evidenziando le attività di verifica e di controllo compiute, l'esito di dette attività, le eventuali lacune del Modello emerse, i suggerimenti per le eventuali azioni da intraprendere.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dall'Amministratore Unico ogni qualvolta ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

L'OdV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dall'A.U., dall'Assemblea dei Soci e dagli altri Organi Sociali per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

#### **Articolo 6 – Autonomia di spesa**

L'OdV, per ogni esercizio solare, richiede un budget di spesa per l'esecuzione della propria attività che deve essere deliberato nell'ammontare dall'A.U. L'OdV delibera le spese da effettuarsi nei limiti del budget approvato e rimanda a chi dotato dei poteri di firma per sottoscrivere i relativi impegni. In caso di richiesta di spese eccedenti il budget approvato, l'OdV dovrà essere autorizzato direttamente dall'A.U.

#### **Articolo 7 – Raccolta e conservazione delle informazioni**

Tutta la documentazione concernente l'attività svolta dall'OdV (segnalazioni, informative, ispezioni, accertamenti, relazioni etc.) è conservata per un periodo di almeno 10 anni (fatti salvi eventuali ulteriori obblighi di conservazione previsti da specifiche norme) in apposito archivio (cartaceo e/o informatico), il cui accesso è consentito esclusivamente all'OdV.

#### **Articolo 8 – Cause di rinuncia**

Nel caso in cui l'OdV intenda rinunciare all'incarico deve darne motivata comunicazione all'Assemblea dei soci e all'A.U..

L'eventuale nomina dell'organo, in caso di rinuncia o di decadenza, può avvenire con successiva determina dell'A.U. da comunicare all'Assemblea dei soci in occasione della prima riunione utile.

#### **Articolo 9 – Revoca dell'Organismo di Vigilanza**

La revoca dell'OdV, possibile per giusta causa, è atto dell'A.U. di concerto con l'Assemblea dei soci.

A tale proposito, per “**giusta causa**” di revoca dell'Organismo di Vigilanza dovrà intendersi:

- a) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda l'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dalle sedute dell'OdV per un periodo superiore a sei mesi;
- b) le dimissioni o la revoca del soggetto cui è affidata la funzione dell'Organismo di Vigilanza per motivi non attinenti l'esercizio della funzione dell'Organismo di Vigilanza, o l'attribuzione allo stesso di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia, di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- c) un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza, quale - a titolo meramente esemplificativo - l'omessa redazione di relazioni dell'attività svolta all'A.U. ed all'Assemblea dei soci o l'omessa redazione del piano annuale delle attività previste per l'anno successivo o il mancato svolgimento delle verifiche;
- d) l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. 231/01, risultante da una sentenza di condanna della società ai sensi del D. Lgs. 231/01, passata in giudicato, ovvero da procedimento penale concluso tramite applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p.. L'A.U. potrà altresì disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza ad interim, in attesa che la suddetta sentenza passi in giudicato.

Allo stesso modo, costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza:

1. l'avvenuta condanna per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01;

ovvero:

2. l'avvenuta condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.
3. il sopraggiungere di una causa ostativa di cui al D.lgs 159/2011 e disposizioni integrative e correttive di cui al D.Lgs.218/2012 (Codice delle Leggi Antimafia)

Anche nell'ipotesi di cui al precedente punto 2., l'A.U, potrà disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza ad interim, in attesa che la sentenza passi in giudicato.

## **1.4. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

### **1.4.1. Formazione del personale**

Al fine di dare efficace attuazione al Modello, è stato definito uno specifico piano di comunicazione volto ad assicurare un'ampia divulgazione ai Destinatari dei principi in esso previsti nonché delle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili. Tale piano è gestito dalle competenti funzioni aziendali che si coordinano con l'Organismo di Vigilanza.

L'attività formativa è **obbligatoria** ed è articolata in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai singoli Destinatari nonché al livello di rischio dell'area di attività o del processo aziendale in cui gli stessi operano.

L'attività di formazione è adeguatamente documentata (Ufficio Personale) e la partecipazione agli incontri formativi è formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza. L'Organismo di Vigilanza controlla che sia garantito un costante aggiornamento dei corsi di formazione in funzione delle mutate esigenze normative ed operative e vigila sull'effettiva fruizione dei medesimi.

Con specifico riferimento ai reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, sarà cura dell' RSPP in collaborazione con l'RSGS, predisporre i necessari corsi di aggiornamento e di addestramento previsti dalla legge, nonché corsi di formazione per specifici ruoli/funzioni in materia di sicurezza.

### **1.4.2. Informazione a collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi**

Ai soggetti esterni alla Società (agenti, fornitori, collaboratori, professionisti, consulenti ecc.) sono fornite, da parte dei responsabili delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sulle politiche e sulle procedure adottate dalla Società in conformità ai Modelli ed al Codice Etico e di Comportamento. Tali informative si estendono altresì alle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o comunque contrari al Codice Etico e di Comportamento ovvero alla normativa vigente, possono avere sulla prosecuzione dei rapporti contrattuali. Laddove possibile, nei testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.

## **1.5. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

### **1.5.1. Principi generali**

L'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al Modello e dei documenti che ne costituiscono parte integrante (in particolare il Codice Etico), da parte dei Destinatari, rappresenta requisito imprescindibile per una piena efficacia del Modello medesimo.

Le regole previste nel Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'azienda stessa incombe, pertanto l'applicazione delle sanzioni prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta, sia dall'avvio dell'eventuale procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto. L'applicazione delle sanzioni potrà pertanto avere luogo anche se i Destinatari abbiano posto esclusivamente in essere una violazione dei principi sanciti dal Modello che non concretizzino un reato ovvero non determinino responsabilità diretta dell'Ente.

Al fine di ottemperare alle previsioni del Decreto Legislativo 231/2001 la società ha integrato il sistema disciplinare previsto dal CCNL provvedendo ad adeguare e ad aggiornare il sistema preesistente al disposto normativo del citato Decreto 231/2001. I principi e le regole contenute nel Modello si integrano quindi con quelle del "Sistema Sanzionatorio" contenuto nel Regolamento Interno e Codice Disciplinare adottato dalla Società.

L'adeguatezza del sistema sanzionatorio alle prescrizioni del Decreto viene costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, che deve essere informato in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

L'accertamento delle infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate nel caso di violazioni derivanti, a titolo esemplificativo, da:

- mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti dalle procedure previste dal Modello;
- mancato rispetto delle procedure aziendali concernenti l'evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure del Modello, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure del Modello ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e Controllo;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta e effettiva applicazione dei principi contenuti nelle procedure previste dal Modello.

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

1. gravità della inosservanza;
2. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
3. elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
4. rilevanza degli obblighi violati;
5. conseguenze in capo alla società;
6. eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
7. circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti

prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto. La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenze dell'infrazione per la Società e per i dipendenti;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Il grado della colpa e della recidività dell'infrazione costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

### **1.5.2. Soggetti sottoposti**

Sono soggetti sottoposti al sistema sanzionatorio di cui al presente documento descrittivo del Modello i dipendenti, gli Amministratori ed i collaboratori, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società, nell'ambito dei rapporti stessi.

Con particolare riferimento ai soggetti preposti allo svolgimento delle attività legate alla salute e alla sicurezza sul lavoro, sono passibili di sanzioni come previste nel presente documento tutti i soggetti che abbiano responsabilità specifiche definite dalle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché dal Modello.

### **1.5.3. Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dipendenti non Dirigenti**

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Modello sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare, CCNL ed eventuali Contratti Integrativi Aziendali applicabili) e delle procedure di settore vigenti (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori).

#### **1.5.3.1. Violazioni**

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo 231/2001 le sanzioni previste potranno essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- inosservanza dei principi di comportamento e delle Procedure emanate nell'ambito del Modello;
- mancata e/o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle Procedure, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta e effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione del personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e di Controllo.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non esaustivo.

#### 1.5.3.2. Sanzioni

Le sanzioni irrogabili in caso di inosservanza alle regole del Modello sono in ordine di gravità:

- il rimprovero verbale;
- il rimprovero scritto;
- la multa non superiore a quattro ore;
- la sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

Il provvedimento di **rimprovero verbale** si applica in caso di lieve inosservanza colposa dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello ovvero di errori procedurali dovute a negligenza.

Il provvedimento del **rimprovero scritto** si applica in caso di recidiva nelle violazioni di cui al precedente periodo, ovvero si adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

Il provvedimento della **multa** si applica in relazione alla gravità delle infrazioni contestate e anche qualora, sia stato già applicato il provvedimento del rimprovero scritto e si persista nella violazione delle procedure interne previste dal Modello o si continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello (può essere applicata anche in assenza di un preventivo rimprovero scritto, mancanza di giustificazioni o altro...).

Il provvedimento della **sospensione dal servizio e dal trattamento economico sino ad un massimo di 10 giorni** si applica in caso di gravi violazioni dei principi e/o delle procedure del Modello, tali da provocare danni alla Società e di esporla a responsabilità nei confronti di terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

Il provvedimento del **licenziamento con preavviso** si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto.

Il provvedimento del **licenziamento senza preavviso** si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti comportamenti intenzionali:

violazione dei Principi e delle procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;

violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure per l'attuazione dello stesso ovvero nell'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, al controllo e all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione.

#### 1.5.4. Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dirigenti

Con riguardo ai dirigenti, in considerazione del particolare rapporto fiduciario con il datore di lavoro, in caso di violazione dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dalle procedure aziendali, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, l'A.U. provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse,

tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro. Le misure disciplinari irrogabili sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL Dirigenti Commercio e da eventuali modifiche e rinnovi di tale contratto e saranno adottate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dei criteri di proporzionalità e tenuto conto della gravità, dell'intenzionalità e dell'eventuale recidiva.

#### 1.5.4.1. **Violazioni**

Costituiscono illecito disciplinare le violazioni consistenti in:

- inosservanza dei principi di comportamento e/o delle procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- mancata e non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai protocolli, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza di cui si dovrà dare tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti e circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi di comportamento e/o di procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri dipendenti, di cui si abbia prova diretta e certa;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati da procedure.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

#### 1.5.4.2. **Sanzioni**

In ragione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nella Società, nei confronti dei responsabili saranno applicate le seguenti sanzioni:

- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Il provvedimento del **licenziamento con preavviso** potrà essere comminato in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento.

Il provvedimento del **licenziamento senza preavviso** potrà essere comminato qualora la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

la violazione dei principi di comportamento e/o delle procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello aventi rilevanza esterna e/o l'elusione fraudolenta degli stessi realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;

la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista da procedure ovvero nell'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, al controllo e all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione.



## **1.5.5. Provvedimenti per inosservanza da parte dei Sindaci**

### **1.5.5.1. Violazioni**

Le violazioni che possono essere commesse da parte dei sindaci possono essere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, di seguito riassunte:

- inosservanza dei principi di comportamento e/o delle procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto Legislativo.

### **1.5.5.2. Sanzioni**

La violazione delle regole del presente modello da parte dei sindaci può determinare a loro carico, sulla base dei criteri precedentemente elencati:

- ammonizione verbale,
- ammonizione scritta,
- sanzione pecuniaria da € 1.000,00 a € 100.000,00,
- la sospensione dalla carica per un periodo non superiore a due anni,
- la destituzione dalla carica, nei casi in cui la violazione sia stata così grave da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente fra essi e la società.

L'irrogazione di queste sanzioni o l'archiviazione del relativo procedimento spettano all'Assemblea dei Soci su proposta dell'Organo di Vigilanza, cui è affidato il compito di avviare e svolgere la relativa attività istruttoria con conseguente proposta di irrogazione della sanzione ogni qualvolta emerga il fumus di un'avvenuta infrazione.

La proposta di sanzione non è valida se non è approvata dalla maggioranza assoluta dei componenti l'assemblea dei soci.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta comunque salva la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

## **1.5.6. Violazioni da parte dell'Amministratore Unico**

In caso di violazione delle regole contenute nel presente Modello da parte dell'Amministratore Unico, lo stesso si obbliga a rinunciare alla carica

## **1.5.7. Sanzioni nei confronti di collaboratori, consulenti ed altri soggetti terzi**

Per quanto riguarda i collaboratori, i fornitori e/o i soggetti aventi relazioni d'affari con la società, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alla stessa, l'inosservanza delle norme e delle procedure del Modello potrà, se del caso, costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni subiti dalla società.

A tal fine è previsto, soprattutto nel caso di attività affidate a terzi in "outsourcing", l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che

i) diano atto della conoscenza del Decreto Legislativo 231/2001 nonché delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo e nel Codice Etico e di Comportamento da parte dei

terzi,

ii) richiedano l'assunzione di un impegno degli stessi ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso) nonché al rispetto di tutti i precetti e di tutte le regole contenute nel Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo e nel Codice Etico e di Comportamento in tutti i rapporti regolati dal contratto.

iii) disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni contenute nella citata clausola; ovvero, in assenza di tale obbligazione contrattuale una dichiarazione unilaterale da parte del terzo o del collaboratore circa la conoscenza del Decreto, delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo e nel Codice Etico e di Comportamento e l'impegno a improntare la propria attività al rispetto delle previsioni del Decreto e di tutti i precetti e di tutte le regole contenute nel Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo e nel Codice Etico e di Comportamento.

## **1.6. APPROVAZIONE, MODIFICA E ATTUAZIONE DEL MODELLO.**

### **1.6.1. Approvazione adozione del modello**

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma I, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione dell'A.U. e dell'assemblea dei soci. E' pertanto rimessa a questi ultimi la responsabilità di approvare ed adottare, mediante apposita determina o delibera, il Modello.

Questo Modello è stato adottato con determina dell'A.U. da comunicarsi all'Assemblea dei Soci in occasione della prima riunione utile.

### **1.6.2. Modifiche e integrazioni del modello**

Le successive modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, finalizzate a consentire la continua rispondenza dello stesso alle eventuali successive prescrizioni del Decreto, sono anch'esse rimesse alla competenza dell'A.U. e/o dell'Assemblea dei Soci.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

inserimento di ulteriori Parti Speciali;

modifiche di alcune parti del presente documento;

modifica del regolamento dell'Organismo di Vigilanza;

modifica del Sistema Sanzionatorio.

E' riconosciuta all'A.U. la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale al presente documento, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza, nonché apportare eventuali modifiche e integrazioni nelle Parti Speciali.

### **1.6.3. Attuazione del modello**

E' compito dell'A.U., anche di concerto con l'assemblea dei soci, provvedere all'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso.

Per l'individuazione di tali azioni, l'organo amministrativo si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

L'A.U. insieme all'assemblea dei soci devono altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento delle aree di attività aziendale "sensibili" e delle Parti speciali del Modello, in relazione alle esigenze di adeguamento che si rendessero necessarie nel futuro.

Infine, l'efficace e concreta attuazione del Modello adottato è garantita:

dai responsabili delle varie strutture organizzative (direzioni, funzioni, unità organizzative) della Società in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte;

dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle aree "sensibili".