

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO:

PARTE GENERALE

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001



Regione Calabria

Rev. 1 del 09 maggio 2016

INDICE DEI CONTENUTI

Il Decreto Legislativo 231/01

- Il regime della responsabilità amministrativa degli enti
- L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa
- Le linee guida elaborate dalle associazioni di categoria

Adozione del Modello in Fincalabra

- Descrizione sintetica delle attività svolte dalla società
- Obiettivi perseguiti dalla Società con l'adozione del Modello
- Scopo e principi base del Modello
- Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Parte Generale e Parte Speciale
- Modifiche e integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Organismo di Vigilanza

- Individuazione dell'Organismo di Vigilanza
- Cause di ineleggibilità e incompatibilità
- Cessazione dall'incarico
- Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza
- Attività di reporting nei confronti degli organi sociali
- Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
- Validità delle deliberazioni

Le fattispecie di reato

Diffusione del Modello

- Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale
- Informativa ai collaboratori esterni

Sistema Disciplinare

- Principi generali
- Provvedimenti sanzionatori per i quadri e impiegati
- Misure nei confronti dei dirigenti

- Altre misure di tutela

Verifiche sull'efficacia del Modello

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, Codice Etico, Codice di comportamento e Codice Disciplinare

Il Decreto Legislativo 231/01

Il regime della responsabilità amministrativa degli enti

Il D. Lgs. dell'8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto in Italia la responsabilità amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica per fatti connessi alla commissione di reati.

Tale normativa prevede una responsabilità diretta degli enti con l'irrogazione di sanzioni, conseguente all'accertamento di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società da rappresentanti, manager e dipendenti delle aziende.

Il giudice penale competente per i reati commessi dalle persone fisiche accerta anche le violazioni riferibili alle società. Tale elemento, unitamente al fatto che la stessa normativa prevede espressamente l'estensione di tutte le garanzie previste per l'imputato anche alle aziende, fa sì che si possa in sostanza parlare di responsabilità penale delle aziende.

Le sanzioni applicabili alla società, in ipotesi di commissione da parte di un soggetto facente capo alla società medesima di uno dei reati per i quali è prevista l'applicazione della disciplina in oggetto, sono pecuniarie e interdittive, oltre alla confisca e alla pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui importo è stabilito dal giudice in relazione a determinati parametri, tra cui la gravità del fatto e il grado di responsabilità della società.

Le sanzioni interdittive sono:

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

Tali sanzioni, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora ricorrano gravi indizi di responsabilità della società e il concreto pericolo di reiterazione dell'illecito, sono applicabili dal Giudice anche in via cautelare. Parimenti applicabili dal Giudice sono il sequestro preventivo sui beni suscettibili di

confisca e il sequestro conservativo in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzione pecuniaria).

Attualmente i reati per i quali è prevista la responsabilità diretta delle aziende sono:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione ed in particolare: malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.), truffa in danno dello Stato o altro ente pubblico (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.) (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/01);
- i delitti informatici e trattamento illecito di dati e in particolare: 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 od 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.), falsità in documenti informatici (art. 491 bis c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.) (art. 24 bis D.Lgs. 231/01);
- i delitti di criminalità organizzata di cui alla Legge 94 del 2009 art. 2: Associazione per delinquere (art. 416 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 finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309); delitti di illegale fabbricazione,

- introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'art. 2, comma terzo, della L.18/04/1975 n. 110 (art. 407, comma 2, lettera a., numero 5, c.p.p.); (art. 24 ter D.Lvo 231/01);
- i delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento così come previsto dalla Legge 99 del 2009, art. 15 (art. 453 e ss. c.p.), ai quali l'applicazione del D.Lgs. 231/01 è stata estesa con il D.L. 350/01, convertito nella L. 409/01 (art. 25 bis D.Lgs. 231/01);
 - i delitti contro l'industria e il commercio previsti dalla Legge 99 del 2009 art. 15: Turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.); Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (Art. 516 c.p.); Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.); Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.); Illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513 bis c.p.); Frode contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.); (art. 25 bis 1 D.Lvo. 231/01);
 - i reati societari previsti dal codice civile, in seguito al D.Lgs. 61/02: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629bis c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), agiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'autorità di vigilanza (art. 2638 c.c.) (art. 25 ter D.Lgs. 231/01);
 - i reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale o da leggi speciali, ai sensi della L. 7/03 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a

New York il 19 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno" (art. 25 quater D.Lgs. 231/01);

- i delitti in relazione a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.), come previsto dalla L. 7/06 (art. 25 quater 1 D.Lgs. 231/01);
- i delitti contro la personalità individuale previsti dal codice penale (art. 600 e ss. c.p.) in base alla L. 228/03 (art. 25 quinquies D.Lgs. 231/01);
- i reati in materia di Abusi di mercato ex artt. 184 e 185 D.Lgs. 58/98 (art. 25 sexies D.Lgs. 231/01), come previsto dalla L. 62/05;
- i delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 589 e 590, terzo comma, c.p.) commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, così come previsti dalla L. 123/07 (art. 25 septies D.Lgs. 231/01);
- i delitti di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648 bis c.p.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.), come stabilito dal D.Lgs. 231/07 (art. 25 octies D.Lgs. 231/01);
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore previsti dalla Legge 22/04/1941 n. 633, ai quali l'applicazione del D.Lvo. 231/01 è stata estesa con la Legge 99 del 2009;(art. 25 novies D.Lvo. 231/01);
- il delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.), così come previsto dalla Legge 116 del 2009, art. 4; (art. 25 novies D.Lvo. 231/01);
- i reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011 n. 212 (art. 25 undecies D.Lgs. n. 231/01);
- il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. 25 luglio 1998 n. 286) introdotto dal D.Lgs.16 luglio 2012 n. 109 (art. 25 duodecies D.Lgs. 231/01);
- i reati transnazionali previsti dal codice penale e da leggi speciali, così come individuati dalla L. 146/06 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15/11/2000 ed il 31/05/2001".

Il D.Lgs. n. 231/2001 si applica ai reati commessi da:

- soggetti in posizione apicale, ovvero amministratori, direttori generali, preposti a sedi secondarie, direttori di divisione dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che anche solo di fatto esercitano la gestione e il controllo della società;
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati, intendendosi come tali anche coloro che si trovino a operare in una posizione, anche se non formalmente inquadrabile in un rapporto di lavoro dipendente, comunque subordinata, come detto, alla vigilanza dell'azienda per cui agiscono.

Condizione essenziale perché la società sia ritenuta responsabile del reato è che il fatto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

La società perciò risponde sia che l'autore del reato lo abbia commesso con intenzione di perseguire un interesse esclusivo o concorrente della società, sia che si riveli comunque vantaggioso per la società medesima. In quest'ultimo caso, tuttavia, nonostante il vantaggio conseguito, la responsabilità della società resta esclusa se risulti che l'autore del reato ha agito al fine di perseguire un interesse esclusivamente proprio o comunque diverso da quello della società.

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa

Il D.Lgs. n. 231/2001, in ipotesi di reato commesso da soggetto apicale, esclude la responsabilità della società nel caso in cui la società medesima dimostri 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;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un Organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione e di Gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto al controllo.

In ipotesi di reato commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, la società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello organizzativo dovrà rispondere a diverse esigenze:

- individuare le "aree a rischio", ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei 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.

In relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'azienda.

Le linee guida elaborate dalle associazioni di categoria

Il medesimo D.Lgs. 231/01, all'art. 6, comma 3, ha previsto che i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento.

In merito alle linee guida delle associazioni di categoria, il D.M. 26 giugno 2003, n. 201 (*“Regolamento recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell’illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*) ribadisce che le associazioni rappresentative degli enti comunicano al Ministero della Giustizia i codici di comportamento contenenti indicazioni specifiche e concrete di settore per l’adozione e per l’attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione previsti e prevede espressamente che, decorsi trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del Ministero della Giustizia del codice di comportamento senza che siano state formulate osservazioni, il codice di comportamento acquista efficacia.

In particolare, appare opportuno ricordare che Confindustria in data 31 marzo 2008 ha emanato la versione aggiornata delle proprie *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo”*. Il Ministero ha ritenuto adeguata tale versione elaborata da Confindustria. Anche l’ABI (Associazione Bancaria Italiana) ha provveduto a emanare, nel 2004, la nuova versione delle proprie linee guida per l’adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche per illeciti dipendenti da reato, già approvate dal Ministero della Giustizia e, alle stesse, ha fatto seguire successivi aggiornamenti.

Adozione del Modello in Fincalabra

Descrizione sintetica delle attività svolte dalla Società

Fincalabra S.p.A. (più avanti chiamata Società) è l'ente strumentale della Regione Calabria, preposto ad attuare, nel quadro della politica di programmazione economica della Regione, azioni protese allo sviluppo economico e sociale della Calabria. Essa è in particolare impegnata nel dare supporto al sistema produttivo regionale, alla progettazione e attuazione di dispositivi di politiche attive per il lavoro, alla promozione dell'innovazione e dello sviluppo locale e nel promuovere la creazione e lo sviluppo imprenditoriale nella Regione Calabria.

Obiettivi perseguiti dalla Società con l'adozione del Modello

Al fine di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività aziendali e con l'ottica di diffondere e promuovere l'integrità e la trasparenza, la Società ha ritenuto opportuno recepire le indicazioni del D.Lgs. n. 231/2001 e dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo atto a prevenire il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto stesso.

La decisione di adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stata attuata nell'intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei dipendenti, del socio, dei committenti e del pubblico, e di sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto della Società all'adozione di comportamenti corretti al fine di evitare la commissione di reati. Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato predisposto dalla Società secondo i dettami del Decreto Legislativo e sulla base delle linee guida elaborate da Confindustria.

Il Modello è stato approvato e adottato dall'Organo Amministrativo, conformemente alle previsioni dell'art. 6.1 a, che prevede il Modello come espressione dell'Organo Dirigente della Società. In seguito, il Modello approvato è stato modificato al fine di adeguarlo alla nuova organizzazione e struttura societaria.

Successivamente, all'adozione delle modifiche del Modello e conformemente all'art. 6.1 b, l'Organo Amministrativo istituirà l'Organismo di Vigilanza, con carattere monocratico che dovrà possedere elevate caratteristiche di professionalità ed avrà il compito di assicurare l'efficacia, verificare l'osservanza e curare l'aggiornamento del Modello stesso.

Scopo e principi base del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo risponde all'esigenza di perfezionare il proprio sistema di controlli interni e di evitare il rischio di commissione di reati.

Tale obiettivo è conseguito mediante l'individuazione delle attività sensibili, la predisposizione di un sistema organico e strutturato di procedure e l'adozione di un adeguato sistema di controllo dei rischi.

I principi base del Modello devono:

- rendere consapevole il potenziale autore del reato di commettere un illecito contrario ai principi e agli interessi della Società (come richiamato nel Codice Etico) anche quando apparentemente l'illecito stesso procurerebbe un vantaggio alla Società stessa;
- permettere di monitorare le attività sensibili e intervenire per prevenire la commissione del reato ed eventualmente rinforzare il sistema di controllo interno modificando le procedure, i livelli autorizzativi o i sistemi di supporto.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato realizzato tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del D.Lgs. 231/01, le linee guida di Confindustria. In particolare:

- è stato predisposto un Codice Etico con riferimento alle fattispecie di reato previste dal Decreto Legislativo 231/01;
- saranno verificati i poteri autorizzativi e di firma nonché le procedure manuali e informatiche atte a regolare lo svolgimento dell'attività, prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- saranno identificate le aree a rischio di commissione di reati ai sensi del D.Lgs. 231/01 attraverso l'analisi delle attività svolte, delle procedure esistenti, delle prassi, dei livelli autorizzativi. Con particolare riferimento ai 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, la società sta procedendo ad una attenta analisi finalizzata alla individuazione delle aree potenzialmente interessate non escludendo aprioristicamente alcun ambito di attività, potendo in via del tutto astratta, tale casistica di reati investire di fatto la totalità delle componenti aziendali;
- per le aree a rischio saranno definiti adeguati sistemi di controllo interno al fine di prevenire la commissione di reati e saranno redatte delle idonee procedure organizzative;

- sarà analizzato il processo di gestione delle risorse finanziarie al fine di accertare che esso sia basato su specifici principi di controllo quali:
 - la separazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo;
 - la tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle singole operazioni;
 - il monitoraggio sulla corretta esecuzione delle diverse fasi del processo (richiesta di disposizione di pagamento specificamente formalizzata, autorizzazione della funzione competente, controllo della corrispondenza tra bene ricevuto e bene ordinato, verifica pagamento, controllo fattura ed inserimento in contabilità);
 - la documentazione dei controlli svolti;
- si terrà altresì conto che una corretta gestione delle risorse finanziarie assume rilevanza anche in relazione alla predisposizione dei presidi di controllo finalizzati a evitare la commissione di reati di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo;
- è intenzione della Società di nominare un Organismo di Vigilanza, al quale sarà attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello attraverso il monitoraggio delle attività e la definizione di flussi informativi dalle aree sensibili;
- saranno attribuiti a tale Organismo e ai vertici aziendali compiti e poteri tali da garantire l'effettiva vigilanza sull'applicazione e l'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo anche ai fini della configurazione dell'esimente;
- è stato previsto, in conformità alla normativa esistente in materia, un sistema disciplinare da applicare in caso di violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- sarà avviata un'opera di sensibilizzazione e formazione a tutti i livelli aziendali sulle procedure e sull'adesione alle regole comportamentali previste dal Codice Etico.

I sistemi di controllo interno in atto si baseranno sui principi base di:

- adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti (es. verbali, note istruttorie, delibere di accesso a finanziamenti);
- partecipazione di più soggetti agli incontri con le Pubbliche Amministrazioni;
- formalizzata separazione delle funzioni (es. funzione richiedente l'acquisto diversa dalla funzione erogante il pagamento) per evitare la concentrazione su un unico soggetto della gestione di un intero processo;
- definizione chiara di compiti e responsabilità con puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;

- adesione al Codice etico, alle regole di comportamento ed alle procedure organizzative predisposte e/o da predisporre dalla società al fine di disciplinare ogni attività aziendale improntandola a criteri di trasparenza ed eticità;
- idonei requisiti di indipendenza, autonomia, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza, che dovranno essere accertati dall'Organo Amministrativo della Società;
- obbligo di comunicazione periodica di informazioni rilevanti dalle singole funzioni aziendali all'Organismo di Vigilanza al fine di assicurare un sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza di situazioni di criticità generale o particolare;
- obbligo di documentazione dei controlli effettuati (eventualmente attraverso la redazione di verbali). Con particolare riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro, i principi di controllo utilizzati dall'azienda possono così sintetizzarsi: stabilire le attività ed i processi da realizzare per conseguire i risultati voluti; attuare le attività ed i processi pianificati; sorvegliare le attività ed i processi realizzati per verificare la corretta attuazione e il raggiungimento dei risultati voluti; intraprendere le azioni conseguenti alle verifiche effettuate e finalizzate a migliorare le attività e i processi;
- applicazione di sanzioni per la violazione delle norme previste dal Codice Etico e delle regole previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Scopo del modello è la predisposizione di un sistema organizzativo formalizzato e chiaro per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo.

La Società sta elaborando a tal fine un sistema organizzativo strutturato e dettagliato.

Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Parte Generale e Parte Speciale

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La Parte Generale - costituita dal presente documento - descrive i contenuti e gli impatti del D.Lgs. 231/01, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le modalità

di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello, nonché la previsione del sistema disciplinare.

La Parte Speciale è costituita dalle procedure organizzative da elaborare sulla base della mappatura delle aree di rischio e sarà progressivamente aggiornata.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si integra poi con i contenuti del Codice Etico adottato dalla società.

Modifiche e integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Essendo il Modello un atto di emanazione dei vertici aziendali, le successive modifiche e integrazioni sostanziali sono rimesse all'Organo Amministrativo della Società.

Si intende per sostanziale:

- la modifica dei compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- l'individuazione di un diverso Organismo di Vigilanza;
- l'adeguamento del Modello in seguito a riorganizzazione della struttura aziendale.

È previsto, nelle competenze dell'Organo Amministrativo, l'apporto di eventuali modifiche o integrazioni che non modifichino la struttura del Modello, quali:

- l'inserimento o la soppressione di Parti Speciali;
- l'inserimento di nuove aree a rischio;
- l'elaborazione di procedure aziendali;
- la variazione di denominazioni di funzioni aziendali;
- la modifica o aggiornamento di procedure aziendali o di altre componenti del Modello;
- la modifica o l'inserimento di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

L'Organo Amministrativo della Società, sulla base delle raccomandazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza, è responsabile della predisposizione e dell'aggiornamento di mappe di aree a rischio, schemi di controllo, procedure, istruzioni operative.

Organismo di Vigilanza

Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dall'Organo Amministrativo e rimane in carica per la durata di tre anni.

La Società ha definito il proprio Organismo di Vigilanza come organo monocratico esterno, con adeguate competenze, costituendo così un Modello rispondente ai requisiti previsti dal D. Lgs. 231/01 e alla normativa vigente in materia di revisione della spesa pubblica (spending review).

Infatti, l'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01 prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di curarne l'aggiornamento sia affidato a un Organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto dalla Società risponde ai requisiti di:

- autonomia e indipendenza, in quanto soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali;
- professionalità, poiché dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale;
- continuità di azione, in quanto si tratta di struttura costituita ad hoc e dedicata all'attività di vigilanza sul Modello, nonché priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

L'Organo Amministrativo valuta annualmente, in occasione della verifica sull'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la permanenza di:

- adeguati requisiti soggettivi formali di onorabilità e di assenza di conflitti di interessi in capo all' Organismo di Vigilanza;
- condizioni di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione in capo all'Organismo di Vigilanza.

Cause di ineleggibilità e incompatibilità

Con riferimento alle cause di ineleggibilità e incompatibilità si evidenzia che il componente dell'Organismo non dovrà avere vincoli di parentela con il Vertice della società, né dovrà essere legato alla stessa da interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse. Non potrà essere nominato nell'Organismo di Vigilanza colui il quale abbia riportato una condanna - anche non definitiva - per uno dei reati previsti dal Decreto.

Qualora il componente dell'Organismo incorra in una delle suddette situazioni di incompatibilità, l'Organo Amministrativo, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, l'Organo Amministrativo revoca il mandato.

Cessazione dall'incarico

La revoca dell'Organismo di Vigilanza compete esclusivamente all'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza non può essere revocato, salvo per giusta causa. Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza;
- una sentenza irrevocabile di condanna della società ai sensi del Decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite applicazione della pena su richiesta delle parti c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;

- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, l'Organo Amministrativo, nelle more dell'irrevocabilità della sentenza, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri del membro dell'Organismo di Vigilanza.

Il Componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere dall'incarico solo dopo congruo preavviso (sei mesi) che consenta alla Società di nominare un altro membro.

Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza della Società sono le seguenti:

- analizzare la reale adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a prevenire i reati di interesse del D.Lgs. 231/01;
- vigilare sull'effettività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, verificandone la coerenza con i comportamenti concreti e rilevando eventuali violazioni;
- verificare la permanenza nel tempo dei requisiti di effettività e adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- curare l'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, allorché le analisi effettuate evidenzino l'opportunità di correzioni o di aggiornamenti in seguito a modifiche normative, mutamenti della struttura aziendale o delle attività svolte.

A tal fine all'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di svolgere le seguenti attività:

- effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio reato, verifiche su singole operazioni o atti, con l'ausilio dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte;
- coinvolgere negli audit anche direttamente i referenti operativi;
- effettuare, senza preavviso, nelle aree a rischio reato, controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- monitorare costantemente, sulla base delle informazioni fornite dall'Organo Amministrativo, l'evoluzione dell'organizzazione aziendale e dei settori di business, allo scopo di aggiornare l'elenco delle aree aziendali a rischio reato, con la collaborazione dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte;

- richiedere ai responsabili di ciascuna area a rischio reato le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello e, se necessario, un'autovalutazione periodica da parte delle funzioni;
- raccogliere segnalazioni provenienti da qualunque dipendente in relazione a:
 - eventuali criticità delle misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
 - violazioni delle stesse;
 - qualsiasi situazione che possa esporre l'azienda a rischio di reato;
- raccogliere e conservare in un archivio appositamente dedicato:
 - la documentazione, di volta in volta aggiornata, attinente alle procedure e alle altre misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
 - le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività;
 - l'evidenza delle varie attività svolte;
 - la documentazione relativa agli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;
- verificare che tutti i responsabili di funzione delle aree a rischio reato assicurino la conoscenza e l'osservanza, da parte dei dipendenti che a essi riportano gerarchicamente, delle procedure o di eventuali altre disposizioni d'interesse della funzione;
- coordinarsi con l'Organo Amministrativo e con i responsabili di funzione interessati per assicurare la costante formazione del personale in relazione alle problematiche del D.Lgs. 231/01;
- fornire raccomandazioni all'Organo Amministrativo e alle altre funzioni aziendali interessate, per la redazione di nuove procedure e l'adozione di altre misure di carattere organizzativo, nonché, se necessario, per la modifica delle procedure e delle misure vigenti;
- monitorare le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'effettività e dell'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- programmare periodici incontri con i responsabili di funzione interessati al fine di raccogliere informazioni utili all'eventuale aggiornamento o modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;

- presentare, se necessario, proposte scritte di adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo all'Organo Amministrativo per la successiva approvazione;
- verificare l'attuazione delle proposte di adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo precedentemente formulate;
- accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Le attività poste in essere dall'Organismo non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'Organo amministrativo appunto rimonta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello organizzativo.

Per poter esercitare pienamente le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di avvalersi dell'ausilio delle strutture aziendali presenti.

L'Organismo formulerà un regolamento delle proprie attività (determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, calendarizzazione dell'attività, verbalizzazione delle riunioni, etc.).

Attività di reporting nei confronti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati della propria attività all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- riferisce del proprio operato all'Organo Amministrativo, anche allo scopo di comunicare le violazioni del sistema di controllo esistente riscontrate, in vista dell'adozione delle opportune sanzioni;
- riferisce semestralmente all'Organo Amministrativo con relazione scritta, sull'attività espletata;
- riferisce semestralmente al Collegio Sindacale, con relazione scritta, in merito alla propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- riferisce immediatamente all'Organo Amministrativo nell'ipotesi in cui accadano fatti che evidenzino gravi criticità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;

- presenta all'Organo Amministrativo, se necessario, proposte di modifiche e/o integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, tenendo anche conto delle eventuali criticità rilevate.

Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di accertamento di eventuali violazioni dello stesso è agevolata da una serie di informazioni che le singole funzioni aziendali devono fornire all'Organismo di Vigilanza, come previsto peraltro anche dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D.Lgs. 231/01.

Tale obbligo, rivolto alle funzioni aziendali a rischio reato, riguarda le risultanze periodiche delle attività dalle stesse poste in essere e le atipicità o anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informative che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto Legislativo;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la Magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/01;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni interessate da cui emergano o possano emergere fatti, atti od omissioni che incidano sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e comunque i prospetti riepilogativi delle attività sensibili;
- le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/01;
- i report riepilogativi delle attività sensibili svolte;
- le eventuali richieste per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di rifinanziamento dei fondi già in gestione;
- le modifiche relative alla struttura organizzativa, alle procedure sensibili e all'assetto societario;

- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro (es. copia del Documento di Valutazione dei Rischi redatto dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione) nonché in relazione a incidenti, infortuni, visite ispettive e/o ogni altra circostanza rilevante ai fini dell'applicazione del Modello;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Ad integrazione del suddetto sistema di reporting devono intendersi, quali elementi qualificanti del sistema di controllo sui flussi finanziari, le comunicazioni periodiche predisposte dalle funzioni aziendali competenti, in merito all'assenza di criticità emerse nelle proprie attività.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di richiedere, se necessario, eventuali integrazioni delle informazioni che devono essergli trasmesse dalle singole funzioni aziendali.

Tutti i dipendenti che vengano a conoscenza di notizie relative a comportamenti non in linea con quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico emanati dalla società, hanno l'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza.

Tale obbligo, peraltro, rientra nel più ampio dovere di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro; il suo adempimento non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari e dovrà essere garantita la riservatezza a chi segnala eventuali violazioni al fine di eliminare la possibilità di ritorsioni.

Le informazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza saranno utilizzate ai fini di un miglioramento della pianificazione dell'attività di controllo e non impongono una verifica sistematica di tutti i fatti segnalati, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza la decisione di attivarsi a seguito di un'eventuale segnalazione.

Le fattispecie di reato

Le fattispecie di reato in relazione alle quali è applicabile il regime della responsabilità amministrativa degli enti sono elencate analiticamente nel presente Modello, nel capitolo dedicato alla descrizione della disciplina di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Ai fini di una effettiva attività di prevenzione finalizzata ad impedire la commissione delle ipotesi di reato che con la predisposizione del Modello si intende prevenire, sono stati previsti specifici sistemi di controllo interno basati sulla previsione di:

- adesione a previsioni legislative, norme interne e principi di comportamento
- formalizzata separazione delle funzioni nelle diverse fasi di un processo
- adeguata tenuta documentale
- tracciabilità delle operazioni rilevanti.

Con riferimento ai delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 589 e 590, terzo comma, c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, il sistema di controllo si integra con la gestione complessiva dei processi aziendali, nonché con i principi sanciti dal Codice Etico della Società.

Dall'analisi dei processi aziendali e delle loro interrelazioni e dai risultati della valutazione dei rischi deriva la definizione delle modalità per lo svolgimento in sicurezza delle attività che impattano in modo significativo sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro.

La società, a questi fini, presta particolare attenzione a:

- assunzione e qualificazione del personale;
- organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- acquisizione di beni e servizi e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori e appaltatori;
- manutenzione normale e straordinaria;
- qualificazione e scelta dei fornitori e appaltatori;
- gestione delle emergenze;
- procedure per affrontare la difformità rispetto agli obiettivi fissati e alle regole del sistema di controllo.

La gestione della salute e sicurezza sul lavoro prevede una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi, adottate e valutate idonee ed efficaci. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione realizzate dalla società sono sottoposte a monitoraggio pianificato.

Diffusione del Modello

Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale

L'area Risorse Umane è responsabile per la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, al rispetto del Codice Etico e alla corretta applicazione delle procedure organizzative.

Le modalità di diffusione dell'informativa saranno articolate secondo il seguente schema:

- al personale direttivo e/o responsabile:
 - seminario informativo dedicato al personale direttivo e/o responsabile,
 - nota informativa a personale neoassunto con funzione direttiva,
 - comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo,
 - apposita informativa sulle bacheche aziendali;
- ad altro personale:
 - diffusione di una nota informativa interna,
 - nota informativa a personale neoassunto,
 - comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo,
 - apposita informativa sulle bacheche aziendali.

I programmi formativi e i contenuti delle note informative saranno condivisi con l'Organismo di Vigilanza.

Con particolare riferimento alla formazione specifica in materia di sicurezza sul lavoro la Società considera la formazione in tale materia una componente essenziale del Modello e che lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro richiede una adeguata competenza, da verificare e alimentare attraverso la somministrazione di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal Modello. Ciascun lavoratore deve ricevere una formazione sufficiente e adeguata con particolare riferimento al

proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni. Questa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove tecnologie, ecc..

La Società procederà alla formazione secondo i fabbisogni rilevati periodicamente.

Informativa ai collaboratori esterni

Nelle lettere di incarico ai soggetti esterni (lavoratori con contratto interinale, collaboratori, fornitori di beni o servizi), saranno allegate apposite note informative in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e al rispetto del Codice Etico. Nei contratti di fornitura o collaborazione (agenzia, partnership, ecc.) saranno inoltre inserite specifiche clausole che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice etico e che prevedano, in ipotesi di violazione, la diffida al puntuale rispetto delle disposizioni predette, ovvero l'applicazione di penali o, ancora, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza e con l'approvazione dell'Organo Amministrativo potranno essere istituiti all'interno della Società dei sistemi di valutazione e selezione di collaboratori esterni che prevedano l'esclusione automatica dall'albo di quei fornitori che risultino inadempienti in merito alla corretta applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico.

Sistema disciplinare

Principi generali

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società prevede un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso, ivi comprese le procedure organizzative (protocolli), e nel Codice Etico.

Il sistema sanzionatorio si basa sul principio che eventuali violazioni del presente Modello costituiscono di per sé una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto interessato e la Società, a prescindere dalla rilevanza esterna di tali fatti.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione “apicale”, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell’ente; sia le violazioni del Modello commesse dai componenti degli organi di controllo; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della Società, ivi compresi i soggetti che operano per la società di revisione.

Ai procedimenti disciplinari saranno applicate le garanzie procedurali previste dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/70) e dalle specifiche disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati alla Società.

La violazione delle norme previste in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ex D.lgs. 81/2008 ed in materia ambientale costituiscono illecito disciplinare passibile di sanzione.

Il mancato rispetto, altresì, delle previsioni dell’art. 20 del D. Lgs. n. 81/2008 costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal sistema disciplinare adottato dalla Società.

In particolare, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Il tipo e l’entità della sanzione sarà individuato in relazione:

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

L'Organismo di Vigilanza, accertate le eventuali violazioni, le comunica all'Organo Amministrativo, per l'avvio delle azioni necessarie, comunicandone l'esito all'Organismo di Vigilanza.

Il mancato rispetto delle previsioni contenute nel presente Modello e nei suoi allegati costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal sistema disciplinare adottato dalla Società.

Provvedimenti sanzionatori per quadri e impiegati

I comportamenti sanzionabili sono costituiti da violazioni dei principi del presente Modello, delle prescrizioni riferite al comportamento da tenere nell'effettuazione delle attività sensibili e delle regole di controllo interno previste, in quanto tali violazioni espongono la Società a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di quadri e impiegati sono quelle previste dal sistema sanzionatorio del Codice disciplinare approvato dalla Società.

Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione da parte di dirigenti dei principi indicati dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ovvero di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà a valutare l'applicazione nei loro confronti di misure idonee e conformi alle norme vigenti ed al Codice disciplinare approvato dalla Società.

Altre misure di tutela

Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di accertamento di una violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo compiuta da uno o più membri dell'Organo Amministrativo, del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa l'Organo Amministrativo e il Collegio Sindacale, i quali prendono gli opportuni provvedimenti al fine di adottare, fatta salva ogni più opportuna iniziativa ai sensi del Codice Civile, le misure più idonee previste dalla legge tra cui, ove necessario, la convocazione dell'assemblea dei soci.

Misure nei confronti dei collaboratori esterni

Ogni violazione delle regole del presente Modello applicabili a lavoratori con contratto interinale, collaboratori e fornitori di beni o servizi è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

Verifiche sull'efficacia del Modello

L'Organismo di Vigilanza è responsabile della verifica dell'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

In particolare tale attività si concretizza nell'effettuazione di una serie di verifiche periodiche del rispetto delle attività sensibili, delle procedure aziendali e dell'adeguatezza dei presidi dei rischi.

I risultati delle attività di verifica nonchè lo stato di applicazione e il livello di adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono illustrati in rapporti, predisposti dall'Organismo di Vigilanza, da sottoporre all'attenzione dell'Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, Codice Etico, Piano di prevenzione della corruzione, Programma per la trasparenza e l'integrità, Codice di comportamento e Codice disciplinare

Il contenuto del Modello si integra con i principi e le regole del Codice Etico, del Piano di prevenzione della corruzione, del Programma per la trasparenza e l'integrità, Codice di comportamento e Codice disciplinare della Società.

Tali documenti, che fanno parte integrante del Modello organizzativo, contengono i principi di comportamento ed i valori etici fondamentali cui si ispira la Società nel perseguimento dei propri obiettivi, con il fine di diffondere una cultura improntata alla trasparenza aziendale.