
	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 1/31

Ed.Rev.	DATA	MODIFICHE	EMISS	APPROVAZIONE
1.0	15.10.2015	Prima Edizione/Revisione	DIR	DIR
1.1	12.06.2017	-Aggiornamento analisi rischi -Aggiornamento normativo	DIR	DIR
1.2	04.10.2018	-Aggiornamento requisiti Modello -Aggiornamento analisi rischi -Aggiornamento normativo	DIR	DIR
1.3	07.10.2019	-Aggiornamento analisi rischi -Aggiornamento normativo	DIR	DIR

MODELLO DELL'ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

INDICE

0. L'Organizzazione ed il suo assetto organizzativo
1. Definizioni
2. Il Decreto Legislativo n. 231/2001
3. La realizzazione ed adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001
4. La mappatura delle aree aziendali a rischio
5. Aspetti rilevanti per la definizione del modello
 - 5.1 "Whistleblowing" – *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*
6. Adozione e diffusione del modello
 - 6.1 Adozione del modello
 - 6.2 Modalità di diffusione del modello
 - 6.3 Formazione del personale
7. Procedure da adottare per la prevenzione dei reati di cui al D. Lgs 231/2001
 - 7.1. *Definizione dei reati potenziali e relative procedure comportamentali definite.*
 - 7.2. *Procedure generali di prevenzione*
 - 7.3. *Procedure comportamentali*
 - 7.3 A) *Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 24-25 D.lgs. 231/2001: Reati contro la PA*
 - 7.3 B) *Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art.25 ter D.lgs. 231/2001: Reati Societari*
 - 7.3 C) *Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'Art. 25 sexies Decreto – reati di Market abuse*
 - 7.3 D) *Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art octies D.lgs. 231/2001: Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita*
 - 7.3 E) *Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art octies D.lgs. 231/2001:*

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 2/31

Delitti informatici e trattamento illecito dei dati

7.3 F) Procedure comportamentali

per la prevenzione dei reati previsti dall'art septies D.lgs. 231/2001: I 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

7.3 G) Procedure comportamentali

per la prevenzione dei reati previsti dall'art undicies D.lgs. 231/2001: I Reati ambientali

7.3 H) Procedure comportamentali

per la prevenzione dei reati previsti dall'art. dodicies D.lgs. 231/2001: I Reati di impiego abusivi

8. L'Organismo di Vigilanza

8.1 Nomina dell'Organismo di vigilanza

8.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

8.3. Obblighi del Consiglio di Amministrazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

8.4. Riunioni e deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza

8.5. Compiti dell'Organismo di vigilanza

8.6. Flussi informativi "verso" e "da" l'Organismo di vigilanza

9 Sistema Disciplinare

9.1 . PRINCIPI GENERALI

9.2. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

9.3 . SANZIONI PER I SOGGETTI DI CUI ALL'ART. 5, LETT. B) DEL DECRETO

9.3.1 AMBITO APPLICATIVO

9.3.2 LE VIOLAZIONI

9.3.3 LE SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

9.3.4 LE SANZIONI PER I PROFESSIONISTI A RAPPORTO LIBERO PROFESSIONALE STRUTTURATI IN ORGANICO

9. 4. SANZIONI PER I SOGGETTI DI CUI ALL'ART. 5, LETT. A) DEL DECRETO

9.4.1 LE SANZIONI

10 . MISURE DI TUTELA NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI NON IN ORGANICO E DEI FORNITORI

ALLEGATI


Allegato 1 Mansionario

Allegato 2 D. Lgs 231/01: Presupposti normativi della responsabilità amministrativa

Allegato 3 Mappatura processi aziendali a rischio reati ex D Lgs 231/01

Allegato 4 Codice Etico

Allegato 5 Procedura 01 "Modalità di gestione delle segnalazioni ricevute, incluse quelle anonime»

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 3/31

PARTE GENERALE

0 L'ORGANIZZAZIONE ED IL SUO ASSETTO ORGANIZZATIVO

Le informazioni di carattere generale dell'Organizzazione sono riepilogate nella tabella seguente.

Denominazione	CONSORZIO RADIOLABS
Cod. Fisc.	06428501008
Sede Legale-operativa	Via Corso d'Italia, 19 00198 ROMA
TELEFONO	0685380460
FAX	0685380461
Sito web	http://www.radiolabs.it/
Indirizzo e-mail	info@radiolabs.it

Per quel che riguarda l'assetto organizzativo, si veda il mansionario in allegato. (Allegato 1 del presente manuale).

1. DEFINIZIONI

“Attività Sensibili”: attività dell'Organizzazione nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati.

“CCNL”: Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dall'Organizzazione.

“Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto dell'Organizzazione, sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione.

“Dipendenti”: tutti i dipendenti dell'Organizzazione (compresi i dirigenti).

“D.lgs. 231/2001”: il decreto legislativo n. 231 del 8 giugno 2001 e successive modifiche.


“Gruppo”: Società Controllante. Con le società controllate ai sensi dell'art. 2359, primo e secondo comma del Codice Civile.

“Linee Guida”: Linee di riferimento per la costruzione del modello 231

“Modello”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.lgs. 231/2001 che sarà adottato ed efficacemente attuato sulla base dei principi di riferimento di cui al presente documento.

“Organi Societari”: i membri del Organo Amministrativo (e se presente del Collegio Sindacale).

“Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 4/31

“P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nonché i pubblici ufficiali e i soggetti incaricati di pubblico servizio.

“Partners”: controparti contrattuali dell'Organizzazione, quali ad es. fornitori, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui l'Organizzazione addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (agenti, soggetti con cui l'Organizzazione costituisca raggruppamento temporaneo d'impresa - RTI, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito delle Attività Sensibili.

“Stakeholders dell'Organizzazione”: le risorse umane (dipendenti e collaboratori), i clienti, i soci/azionisti, i fornitori, la pubblica amministrazione, la collettività e, in senso allargato, tutti i soggetti coinvolti, direttamente e/o indirettamente nelle attività dell'Organizzazione.

“Codice Etico”: Codice di comportamento che un'Organizzazione adotta nello svolgimento delle sue attività e del proprio business, assumendo come principi ispiratori, leggi, normative dei paesi di riferimento e norme interne, in un quadro di valori etici di correttezza, riservatezza e nel rispetto delle normative sulla concorrenza, per la tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza dei lavoratori.

“Sistema Disciplinare”: Sistema che regola le condotte legate ai possibili casi di violazione del Modello, le sanzioni astrattamente comminabili, il procedimento di irrogazione ed applicazione della sanzione

“Soggetti Apicali”: Soggetti che rivestono funzione di rappresentanza, di amministrazione e di direzione di un'Organizzazione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto la gestione ed il controllo della stessa.


Soggetti Sottoposti: persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali e dunque, in sostanza, tutti i soggetti che intrattengano un rapporto di lavoro subordinato con la Società.

“Reati”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001.

“Pubblico Ufficiale” (art. 357 ,1° comma, c.p.): Agli effetti della legge penale, si considera pubblico ufficiale colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa


“Pubblica funzione amministrativa” (art. 357, 2° comma, c.p.): la funzione disciplinata da norme di diritto pubblico (norme volte al perseguimento di uno scopo pubblico ed alla tutela di un interesse pubblico) e da atti autoritativi, e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione, o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

“Pubblico servizio” (art. 358, 2° comma, c.p.): Attività disciplinata da norme di diritto pubblico, senza poteri di natura deliberativa, autorizzativi e certificativi propri della Pubblica funzione amministrativa. Non può mai costituire Pubblico servizio lo svolgimento di semplici mansioni di ordine né la prestazione di opera meramente materiale.

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 5/31

Incaricati di Pubblico Servizio (art. 358, 1° comma, c.p.) : Agli effetti della legge penale si considera incaricato di pubblico servizio colui che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio. Più precisamente è persona incaricata di un pubblico servizio colui che, pur agendo nell'ambito di un'attività disciplinata nelle forme della pubblica funzione, non ha i poteri tipici di questa, purchè non svolga semplici mansioni di ordine né presti opera meramente materiale.

Corruzione tra privati : • “promettere, offrire o concedere intenzionalmente, direttamente o tramite un intermediario, nel corso di attività economiche, finanziarie o commerciali, un indebito vantaggio pecuniario o di qualsiasi natura a una persona o un terzo, che svolge funzioni direttive o lavorative di qualsiasi tipo, per conto di un'entità del settore privato, affinché compia o ometta un atto in violazione di un dovere”, e • “sollecitare o accettare intenzionalmente, direttamente o tramite un intermediario, nel corso di attività economiche, finanziarie o commerciali, per sé o per un terzo, nello svolgimento di funzioni direttive o lavorative di qualsiasi tipo per conto di un'entità del settore privato, un indebito vantaggio pecuniario o di qualsiasi natura, o accettare la promessa di tale vantaggio, per sé o per un terzo, per compiere o per omettere un atto in violazione di un dovere”.

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 6/31

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N° 231/2001.

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300*" (di seguito indicato anche come "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha adeguato la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche a diverse Convenzioni internazionali.

Si tratta, in particolare, della *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee*, della *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri* e della *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali*.

Riguardo alla natura della responsabilità amministrativa da reato, si deve fin da ora sottolineare come, a parte il dato testuale, detta responsabilità sia del tutto assimilabile a quella penale e generalmente considerata tale. Infatti:

1. essa sorge in connessione al compimento di alcuni reati (e non di illeciti amministrativi);
2. è una responsabilità autonoma, e persiste anche quando "l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile", ovvero "il reato si estingue per una causa diversa dall'ammnistia", ai sensi dell'art. 8 del Decreto;
3. la materia rientra nella cognizione del giudice penale ed è regolata dai principi fondamentali del diritto e del processo penale, seppur opportunamente adattati;
4. l'iniziativa di indagine sugli illeciti da cui tale responsabilità deriva è affidata al pubblico ministero che ha avuto notizia della commissione di uno dei reati indicati dalla normativa in esame (cd. *reati- presupposto*).


Nell'ambito soggettivo di applicazione della normativa, ai sensi dell'art.1 del Decreto, rientrano: gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica, esclusi gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, la responsabilità si configura anche nell'ipotesi di reato commesso all'estero da un ente avente nel territorio dello Stato la propria sede principale, purché nei confronti dello stesso non proceda lo Stato nel cui luogo è stato commesso il reato.

I criteri di imputazione della responsabilità all'ente devono essere distinti in oggettivi e soggettivi.

Riguardo ai criteri oggettivi, è necessario che un soggetto che rivesta una determinata posizione formale nell'Organizzazione commetta uno dei reati- presupposto, nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

L'interesse può, come nel caso particolare della corruzione passiva, essere coincidente, nel senso che il reato è commesso sia nell'interesse dell'autore, che

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 7/31

nell'interesse della Società; pur tuttavia occorre distinguere tale dizione da quella di vantaggio; infatti il vantaggio all'Organizzazione può derivare anche dai reati commessi nell'esclusivo interesse dell'autore.

L'articolo 5 del D.Lgs. 231/200, fa riferimento in particolare:

1. ai soggetti che rivestono funzioni cd. *apicali*, ovvero di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché ai soggetti che esercitano, di fatto, la gestione e il controllo dell'ente;
2. ai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di rappresentanti e apicali (cd. *sottoposti*).

Secondo la relazione al Decreto, la nozione di "interesse" ha fondamento soggettivo, indicando il fine in vista del quale il soggetto ha commesso il reato; mentre il "vantaggio" fa riferimento alla oggettiva acquisizione di un profitto da parte dell'ente. L'interpretazione letterale della norma potrebbe indurre a ritenere che l'ente sia responsabile qualora consegua, mediante l'atto delittuoso, una qualsivoglia forma di utilità, anche di natura non economica; tuttavia, non manca chi sostiene che tale utilità debba trovare riflesso nel valore economico dell'azienda, il quale deve risultare incrementato per effetto del reato commesso.

Secondo questa impostazione, quindi, la sussistenza del presupposto oggettivo, del vantaggio o dell'interesse della società, dovrebbe essere verificata in linea teorica, ponendo a confronto il valore del capitale economico dell'azienda, scaturito come conseguenza della commissione del reato, con quello "potenziale", ravvisabile nell'ipotesi in cui il reato non fosse stato commesso.

A tale proposito, la giurisprudenza ha fornito un'interpretazione molto estesa della nozione di vantaggio, includendovi qualsiasi beneficio oggettivamente conseguito all'esito del reato, perfino se non espressamente prefigurato *ex ante* dal soggetto agente.

Da ciò consegue che, dovendosi ritenere la sussistenza dell'interesse o del vantaggio questione interpretativa da verificare di volta in volta in seguito alla consumazione del reato, i meccanismi preventivi adottati dagli enti debbano essere finalizzati a ridurre ad un livello ritenuto accettabile i rischi connessi alla perpetrazione di tutti i reati richiamati dal Decreto.


Con riguardo ai reati- presupposto, la cui commissione determina l'applicabilità della normativa in esame, il catalogo comprende attualmente:

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si fa riferimento all'allegato 2 del seguente Manuale.

Quanto ai criteri di imputazione soggettiva del reato, è necessaria la colpevolezza dell'ente, desunta dalla mancata adozione di modelli dell'Organizzazione, gestione e controllo e dall'omessa vigilanza sui comportamenti dei dipendenti

Le sanzioni previste dall'articolo 9 del D.Lgs. 231/2001 sono:

- a) le sanzioni pecuniarie;
- b) le sanzioni interdittive;

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 8/31

- c) la pubblicazione della sentenza;
d) la confisca.

a) La sanzione pecuniaria, la cui irrogazione è obbligatoria in caso di condanna, viene applicata con il sistema delle quote, come disposto dall'art. 11 del Decreto. Il giudice è chiamato ad effettuare un giudizio bifasico, volto a determinare autonomamente il numero delle quote, collegandolo alla gravità, oggettiva e soggettiva, dell'illecito; e ad assegnare, quindi, un valore economico ad ogni singola quota, rapportato alle condizioni economiche e patrimoniali della società, allo scopo esplicito di "assicurare l'efficacia della sanzione".

b) Le sanzioni interdittive invece sono state previste in quanto in grado di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività dell'ente. Queste sanzioni, ove ne ricorrano i presupposti, possono essere applicate anche in sede cautelare (artt. 45 e seguenti del Decreto).

Il Legislatore ha ritenuto opportuno attribuire alle sanzioni interdittive un ruolo sussidiario nel sistema: affinché possano essere irrogate, infatti, è necessaria la loro espressa previsione in relazione alle singole tipologie di reato, nonché una particolare gravità del fatto, fondata sul disvalore dell'illecito "amministrativo", ovvero sulla "pericolosità" dell'ente stesso, che, in presenza di una reiterazione degli illeciti, ha dimostrato di essere insensibile alle sanzioni pecuniarie (art. 13 D.Lgs. 231/2001).

Le sanzioni interdittive comprendono:

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


c) La pubblicazione della sentenza può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti dell'ente venga applicata una sanzione interdittiva (art.18 del Decreto).

d) La confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente, viene sempre disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato, ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs.231/2001.

Nel caso di delitti tentati, le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

L'art.23 del Decreto prevede infine l'applicazione di sanzioni in capo all'ente nell'ipotesi di trasgressione agli obblighi o ai divieti inerenti alle sanzioni o misure cautelari interdittive applicate.

L'Articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità degli Enti, prevede i criteri soggettivi di collegamento del reato all'ente medesimo, configurandoli in termini di "colpevolezza".

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 9/31

Più precisamente, nella disciplina in esame il "rimprovero" all'Ente in relazione alla commissione di reati è stato ancorato ad una "colpa di organizzazione", identificabile con la mancata adozione (ovvero con il mancato rispetto) di modelli organizzativi idonei ad evitare la commissione di reati da parte delle persone fisiche che operano in nome o per conto dell'ente.

Tale impostazione è stata tradotta dal legislatore nella previsione di determinate condizioni in presenza delle quali l'ente è esonerato da responsabilità, e che sono differenziate a seconda che il reato sia stato commesso da persone che ricoprono posizione "apicale" ovvero da "sottoposti".


Con riferimento ai reati commessi dai soggetti in posizione "apicale", l'art. 6, comma 1, del Decreto realizza una inversione dell'onere della prova, stabilendo che, in tali casi, l'Ente non risponde se dimostra che:

- a) l'Organo amministrativo dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che eserciterà in collaborazione con la funzione di Internal Auditing aziendale (il cd. Organismo di Vigilanza);
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla precedente lettera b).

L'art. 6, comma 2, del Decreto individua quindi le caratteristiche essenziali cui il sopra indicato "Modello di organizzazione e gestione" (di seguito, il "Modello") deve possedere per realizzare l'obiettivo di minimizzazione del rischio reato nell'ambito aziendale. A questi fini, il Modello deve in particolare:

- individuare "le attività nel cui ambito possono essere commessi reati";
- 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 dei reati";
- prevedere "obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli";
- introdurre "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'Organizzazione ha avvertito l'esigenza di adottare tutte le misure necessarie ed opportune finalizzate ad adeguare la propria struttura organizzativa interna alle nuove disposizioni del Decreto, predisponendo il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi dell'art. 6 del Decreto medesimo, di cui il presente documento rappresenta la sintesi.

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 10/31

3. LA REALIZZAZIONE ED ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS N° 231/2001

L'Organizzazione ha avviato un progetto interno finalizzato ad adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed a garantirne la rispondenza ai requisiti di cui al Decreto.

Il progetto in questione è stato approvato da apposita delibera dell'Organo amministrativo.

L'obiettivo primario del progetto è quello di attivare un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del Decreto ed idoneo a prevenire e ridurre nella maggior misura possibile, in ambito aziendale, il rischio di commissione di reati, e conseguentemente ad evitare l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto.

Per la realizzazione del progetto, l'Organizzazione ha provveduto a creare un team di lavoro composto dalla Direzione aziendale e da tutti i Responsabili di Area della Società, oltre che da risorse esterne.


Il progetto è stato articolato in due fasi:

la prima, mirata alla creazione dell'Organismo di Vigilanza, ex articolo 6.1, lettera (b) del Decreto.

A tal fine, una volta enucleati i requisiti organizzativi necessari per il corretto funzionamento di tale Organo (autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione), si è provveduto da parte dell'organo direttivo, all'identificazione della/e figura/e che meglio rispondevano agli stessi, alla formalizzazione della relativa attribuzione di responsabilità, e quindi alla definizione delle modalità operative con le quali queste avrebbero dovuto essere esercitate (per i dettagli si rimanda al relativo capitolo).

la seconda, avente quale obiettivo specifico la formalizzazione del Modello, secondo quanto previsto all'art 6.1, lettera (a) del Decreto.

A tale fine è stata predisposta una mappatura delle aree aziendali a rischio reato con la definizione per ciascuna di esse, delle contromisure al fine di abbattere/ridurre il rischio risultante.

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 11/31

4. LA MAPPATURA DELLE AREE AZIENDALI A RISCHIO

In coerenza con quanto previsto dall'articolo 6.2, lettera (a), del Decreto, l'Organizzazione ha provveduto all'elaborazione della mappatura delle aree aziendali a rischio reato (c.d. "Attività Sensibili").

Punto di partenza è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di verificare in quale aree/settori aziendali di attività e secondo quali modalità potessero essere commessi fatti riconducibili alle figure di reato previste dal Decreto.

Il risultato di tale verifica si è concretizzato in un elenco delle attività che, sono più esposte al rischio potenziale di commissione dei reati disciplinati dal Decreto.

Una volta definite le aree interessate e le modalità di potenziale commissione di reati previsti dal Decreto 231, si sono definite le contromisure previste, definendo, apposite procedure comportamentali idonee a ridurre al minimo/abbattere i rischi potenziali commissione reati da DLGS 231


Per l'elaborazione della mappatura delle attività sensibili, si è preso in considerazione l'analisi dei singoli reati sanzionati ai sensi del Decreto.

Dopo attenta analisi del contesto dell'Organizzazione, si è provveduto a selezionare i reati che potenzialmente potrebbero essere commessi all'interno dell'Organizzazione, con ciascuna attività interessata al concretizzarsi del rischio reato, definendo, al contempo, funzioni interessate e possibili fattispecie di reato 231e descrizione delle modalità di commissione degli stessi

Ogni figura dell'Organizzazione interessata, ha provveduto a dare il proprio necessario apporto alla corretta identificazione delle Attività "Sensibili" e relativa mappatura dei reati potenziale da tenere in considerazione.


Dai risultati dell'analisi dei rischi di reati 231 riguardo la presente organizzazione, (Vedi Mappatura processi aziendali a rischio reati ex D Lgs 231/01), vengono riportate le seguenti aree definite "SENSIBILI":

Applicazione normativa ambientale
Applicazione requisiti previsti dalla normativa antinfortunistica
Approvvigionamento
Assunzione del personale
Controllo delle informazioni strategiche
Erogazione Formazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro
Gestione Amministrativa
Gestione Amministrativa e Direzionale
Gestione Contabilità
Gestione contabilità, Gestione Area Tecnico-operativa, Sistema informativo
Gestione contenzioso civile, penale e amministrativo
Gestione del personale
Gestione Formazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 12/31

Gestione rapporti con fornitori o partners
Gestione richiesta Permessi e autorizzazioni
Gestione sistema informatico
Gestione spese di rappresentanza
Gestione Tesoreria
Gestione verifiche ispettive da parte di pubblici ufficiali
Intrattenimento Rapporti e Comunicazione dati e informazioni con Enti pubblici
Intrattenimento Rapporti e Comunicazione dati e informazioni con Enti pubblici finalizzati ad ottenere erogazioni pubbliche
Manutenzione apparecchi e attrezzature
Nomine soggetti previsti dalla normativa sulla Sicurezza sui luoghi di lavoro
Organizzazione e gestione di attività formative finanziate da fondi pubblici
Presentazione domande per utilizzo fondi concessi da enti pubblici
Selezione Clienti e Fornitori
Selezione e Assunzione del Personale
Sviluppo area Commerciale

La mappatura delle Attività Sensibili è chiaramente da interpretarsi come un complesso in evoluzione, non potendosi infatti escludere ulteriori ampliamenti dell'ambito applicativo del Decreto), così come evoluzioni processuali e/o organizzative della Società, il cui verificarsi potrebbe comportare una variazione delle aree potenzialmente esposte al rischio di reato.

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 13/31


5. ASPETTI RILEVANTI PER LA DEFINIZIONE DEL MODELLO

In conformità allo spirito della legge, l'Organizzazione considera il "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" come il complesso di strumenti e controlli che, nella loro attuazione ed operatività, sono "diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire" attraverso "Procedure comportamentali".

L'Organizzazione, ha individuato una serie di fasi operative finalizzata alla definizione di un adeguato Modello 231 per l'Organizzazione.

Tali fasi sono così sintetizzabili:

- ❑ definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
- ❑ mappa dei processi e delle attività aziendali "sensibili" ossia di quelle nel cui ambito è più frequente l'astratta possibilità di commissione dei reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- ❑ analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni per una più efficace attività di prevenzione;
- ❑ Definizione del sistema di prevenzione dei reati;
- ❑ elaborazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello
- ❑ Definizione sistema attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- ❑ Identificazione dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento e osservanza del Modello;
- ❑ aggiornamento periodico del Modello.

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 14/31

5.1. Protezione del whistleblower

La Legge 179/2017, interviene sui requisiti che deve possedere il Modello di Organizzazione e Gestione per essere considerato idoneo ed esimente dalla responsabilità amministrativa.

Di seguito si riportano le specifiche da attuare nell'ambito di una idonea gestione del requisito richiesto dalla L 179/2017 al fine di gestire in modo efficace il presente modello 231.

1) L'Organizzazione tutela e protegge da misure discriminatorie tutti coloro (personale dipendente, collaboratori, fornitori) che presentano segnalazioni circostanziate di condotte illecite, con riferimento ai reati presupposto del DLgs 231/2001, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte

2) Per il ricevimento delle segnalazioni di cui al punto precedente, l'impresa ha predisposto due canali: – Un canale convenzionale, attraverso la costituzione di una casella postale fisica intestata all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo della sede legale dell'azienda. Tutta la corrispondenza pervenuta a tale casella postale non verrà protocollata, ma verrà consegnata chiusa all'OdV (al suo Presidente in caso di organismo plurisoggettivo), che provvederà alla sua apertura e al successivo trattamento della segnalazione – Un canale informatico, costituito da un indirizzo mail intestato all'OdV (con accesso riservato al Presidente in caso di organismo plurisoggettivo). Per evitare la possibilità di accessi indebiti da parte di personale dell'azienda, si suggerisce che tale indirizzo mail non risieda nei server aziendali e che lo stesso OdV non vi acceda da un computer appartenente alla rete aziendale. Come alternativa all'indirizzo mail, può essere utilizzato un software specializzato nella gestione del whistleblowing e gestito da strutture terze. Il sito web dell'azienda dà evidenza dell'esistenza di questi due canali, rende disponibile una modulistica base per le segnalazioni e fornisce l'informativa relativa al trattamento dei dati personali del segnalante.

3) L'Organismo di Vigilanza (il suo Presidente in caso di organismo plurisoggettivo) tutelerà la riservatezza dell'identità del segnalante in tutte le diverse fasi di gestione della segnalazione, fatti salvi i casi previsti dalla legge.

4) La documentazione informatica relativa alle singole segnalazioni sarà conservata in un computer non appartenente alla rete aziendale, ovvero, qualora questo non fosse possibile, in una cartella protetta da password conosciuta dal solo OdV.


5) La documentazione cartacea relativa alle singole segnalazioni, inclusi i documenti elaborati dallo stesso OdV, qualora conservata presso l'azienda, dovrà essere accessibile unicamente all'Organismo di Vigilanza

6) La mancata tutela dell'identità del segnalante, salvo che nei casi previsti dalla legge, è considerata giusta causa per la revoca dell'intero OdV o di suoi componenti.

7) Chi, all'interno dell'organizzazione, viola le misure di tutela dell'identità del segnalante ovvero commette atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, è soggetto alle sanzioni previste dal sistema disciplinare

8) Chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate è soggetto alle sanzioni previste dal sistema disciplinare

9) L'Organismo di Vigilanza, all'interno di una procedura specifica, regolerà le modalità di gestione delle segnalazioni ricevute, incluse quelle anonime»

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 15/31

6. ADOZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1. Adozione del Modello

Conformemente al disposto dell'art. 6 comma 1 lett. a) del Decreto, in base al quale il Modello è atto d'emanazione dell'organo amministrativo, in questo caso il Consiglio d'Amministrazione dell'Organizzazione, approva il presente Modello.

Copia del Modello è depositata presso la sede dell'organizzazione

Il presente Modello è a libera disposizione di tutti gli operatori dell'Organizzazione.

l'Organismo di Vigilanza, in stretto coordinamento con il responsabile del personale, deve organizzare specifiche riunioni illustrative, tenuto conto delle specifiche competenze e attribuzioni rispetto alle aree a rischio-reato.

Ogni eventuale successiva modifica al presente Modello, deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione e portata a conoscenza di tutti i soggetti interessati, con idonei strumenti comunicativi.

6.2. Modalità di Diffusione del Modello

Al Modello sarà garantita la massima diffusione e pubblicità, nei seguenti modi:

- affissione, messa a disposizione dei dipendenti, partners e tutte le parti interessate, di copia cartacea presso la sede amministrativa dell'Organizzazione; in luogo accessibile;
- pubblicazione on line (eventuale) sulla rete intranet/ sul sito internet istituzionale dell'Organizzazione; il Modello è da ritenersi vincolante per tutti gli operatori dell'Organizzazione.

6.3. Formazione del personale


Ai fini dell'attuazione del Modello, come detto, la formazione del personale sarà gestita dall'Organismo di Vigilanza, in stretto coordinamento con il Responsabile del personale, e sarà articolata sui livelli di seguito indicati.

Per il Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente: informativa assieme alla lettera di assunzione; corso formativo iniziale e successivi corsi di formazione e aggiornamento

Per i Collaboratori esterni e fornitori: comunicazione e sottoscrizione modulo contenente informativa relativamente all'esistenza del Modello.

Periodicamente, a tutti gli addetti dell'organizzazione, sarà garantita, una volta l'anno e, comunque ogni volta che ne ravvisi la necessità, una riunione informativa finalizzata attività di refresh e/o all'illustrazione di eventuali aggiornamenti e modifiche del Modello, cui verranno invitati a partecipare i dipendenti dell'Organizzazione, i soggetti in posizione apicale e, ove ritenuto opportuno, anche soggetti terzi- partners che collaborano, a qualsiasi titolo, con l'Organizzazione.

Per ciascuna riunione, verrà redatto apposito verbale, con l'indicazione delle persone intervenute e degli argomenti trattati.

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 16/31

7 PROCEDURE DA ADOTTARE PER LA PREVENZIONE DEI REATI DI CUI AL D.LGS. 231/2001

7.1. Definizione dei reati potenziali e relative procedure comportamentali definite

L'Organizzazione, nell'individuazione delle procedure ritenute idonee alla prevenzione dei reati presupposto, ha tenuto conto, della definizione dei principali rischi potenziali definiti dall'Organizzazione, all'interno dell'analisi rischi 231.

Una volta definito quelli che sono i reati potenziali, si è definite procedure comportamentali da adottare al fine di ridurre al minimo il rischio di reato.

7.2. Procedure generali di prevenzione

Le operazioni concernenti attività a rischio-reati devono essere registrate documentalmente e verificabili con immediatezza.

Ogni documento afferente la gestione amministrativa, deve essere redatto in conformità alla normativa vigente e sottoscritto da chi lo ha formato.

È vietato formare dolosamente in modo falso o artefatto documenti amministrativi o societari.

Nell'ambito dell'attività dell'Organizzazione la richiesta e l'ottenimento di un provvedimento amministrativo, nonché lo svolgimento delle procedure necessarie al conseguimento di contributi, finanziamenti pubblici, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo devono essere conformi alla legge ed alla normativa di settore.

È vietato non registrare documentalmente la movimentazione di denaro e fondi della società.

Nei rapporti con i rappresentanti di qualsiasi ente pubblico o pubblica amministrazione, anche delle Comunità europee, è fatto divieto a chiunque operi in nome e per conto dell'Organizzazione di determinare le decisioni con violenza, minaccia o inganno.

I membri del Consiglio di Amministrazione, sono tenuti alla reciproca informazione e consulenza in tutte le ipotesi in cui l'attività dell'uno possa riguardare la competenza dell'altro. La stessa regola vale per tutti coloro che partecipano a fasi diverse di una medesima procedura amministrativa.


Con riferimento alle procedure di cui sopra i membri della Direzione amministrativa, si adoperano affinché sia sempre immediatamente possibile individuare il soggetto responsabile della singola fase della procedura.

Ogni attività deve essere autorizzata specificamente o in via generale da chi ne abbia il potere.

L'Organo amministrativo, in ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa, può adottare un sistema di deleghe di poteri e funzioni.

La delega è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

- a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- b) che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 17/31

delle funzioni delegate;

e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto;

f) che alla delega sia data adeguata e tempestiva pubblicità.

Gli incarichi di consulenza esterna devono essere conferiti solo in presenza di reali esigenze aziendali e la relativa proposta deve essere formalizzata per iscritto recando l'indicazione espressa del compenso pattuito.

I fornitori devono essere selezionati in base a criteri di scelta individuati in base alla loro capacità di fornire prodotti o servizi rispondenti per qualità, costo e puntualità, e all'esigenza di garantire l'efficacia della prestazione aziendale finale.

7.3. A) Procedure comportamentali

per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 24 D.lgs. 231/2001:


Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico

Tale procedura, (I Reati nei Rapporti con la Pubblica Amministrazione), viene applicato per coloro che, nell'espletamento delle attività di propria competenza, si trovino a dover gestire rapporti ed adempimenti verso soggetti pubblici, ivi inclusi i pubblici ufficiali, gli incaricati di un pubblico servizio e le Autorità Pubbliche di Vigilanza.

A tal fine, vengono riportati i soggetti interessati per la Pubblica amministrazione:

- ***i soggetti pubblici***, ossia i membri delle istituzioni della Repubblica Italiana, le amministrazioni pubbliche (aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo), le regioni, le province ed i comuni e loro consorzi ed associazioni, le istituzioni universitarie, le camere di commercio, industria, artigianato ed agricoltura, gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale;
- ***i pubblici ufficiali***, ossia coloro che, pubblici dipendenti o privati, possano o debbano formare e manifestare la volontà della pubblica amministrazione ovvero esercitare poteri autoritativi o certificativi, nell'ambito di una potestà di diritto pubblico;
- ***gli incaricati di pubblico servizio***, ossia coloro che prestano un servizio pubblico ma non sono dotati dei poteri del pubblico ufficiale ovvero che, pur agendo nell'ambito di un'attività disciplinata nelle forme della pubblica funzione, non esercitano i poteri tipici di questa e non svolgono semplici mansioni d'ordine né prestano opera meramente materiale;
- ***le Autorità Pubbliche di Vigilanza***, ossia quegli enti dotati di particolare autonomia e imparzialità il cui obiettivo è la tutela di alcuni interessi di rilievo costituzionale, quali la libertà di concorrenza, la tutela dei mercati finanziari, la tutela della sfera di riservatezza professionale e personale.

L'Organizzazione, in merito all'astratta possibilità di commissione dei reati di cui all'art.

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 18/31

24-25 del D.lgs. 231/2001, ha individuato le seguenti attività a rischio reato.

L'individuazione delle singole attività è fatta al solo scopo di rendere più efficace l'applicazione del Modello, ma non esaurisce l'obbligo di rispettare le procedure di seguito elencate anche in aree non espressamente indicate, qualora esse risultino in concreto interessate.

Attività a rischio:

- A) Organizzazione e gestione di attività formative finanziate da fondi pubblici
- B) Presentazione domande per utilizzo fondi concessi da enti pubblici
- C) Intrattenimento Rapporti e Comunicazione dati e informazioni con Enti pubblici
- D) Intrattenimento Rapporti e Comunicazione dati e informazioni con Enti pubblici finalizzati ad ottenere erogazioni pubbliche
- E) Gestione del proprio sistema informatico
- F) Gestione contenzioso civile, penale e amministrativo
- G) Gestione verifiche ispettive da parte di pubblici ufficiali
- H) Gestione rapporti con fornitori o partners
- I) Contabilità e Bilancio
- J) Gestione spese di rappresentanza
- K) Selezione e Assunzione del Personale

7.3.B) Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 25 TER D.lgs. 231/2001: reati societari


Il presente protocollo si applica a tutte le unità organizzative dell'Organizzazione che, nell'espletamento delle proprie competenze, si trovino a intraprendere e/o gestire attività legali, amministrative e/o contabili nonché di controllo connesse alla infrastruttura dell'Organizzazione.

Attività a rischio:

- A) Gestione contabilità
- B) Gestione area Amministrazione
- C) Gestione area Direzionale
- D) Sviluppo area Commerciale
- E) Approvvigionamento
- F) Manutenzione apparecchi e attrezzature

7.3 C) Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 25 sexies D.lgs. 231/2001: Reati di Market Abuse.

Il presente protocollo si applica a tutte le unità organizzative dell'Organizzazione che, nell'espletamento delle proprie competenze, si trovino a intraprendere e/o gestire informazioni critiche e strategiche che, se rese pubbliche, potrebbero influire sulla

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 19/31

valutazione dell'Organizzazione in generale, avvantaggiando chi ne viene a conoscenza in caso di operazioni da effettuare sulla stessa o su operazioni su sue quote-azioni

Attività a rischio:

A) Controllo delle informazioni strategiche

7.3 D) Procedure comportamentali

per la prevenzione dei reati previsti dall'art octies D.lgs. 231/2001:

Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

Il presente protocollo si applica a tutte le unità organizzative dell'Organizzazione che, nell'espletamento delle proprie competenze, si trovino a intraprendere e/o gestire informazioni critiche e strategiche che, se rese pubbliche, potrebbero influire sulla valutazione dell'Organizzazione in generale, avvantaggiando chi ne viene a conoscenza in caso di operazioni da effettuare sulla stessa o su operazioni su sue quote-azioni

Attività a rischio:

- A) Approvvigionamento
- B) Selezione Clienti e Fornitori
- C) Gestione Tesoreria
- D) Gestione contabilità
- E) Gestione del Personale

7.3 E) Procedure comportamentali

per la prevenzione dei reati previsti dall'art octies D.lgs. 231/2001:

Delitti informatici e trattamento illecito dei dati

La legge 18 marzo 2008 n. 48, all'art. 7 ha introdotto nel Decreto Legislativo 231/2001 l'art. 24-bis che espressamente prevede la responsabilità amministrativa dell'ente per i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati.


In particolare, , l'art. 24-bis stabilisce:

«1. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 615-ter, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater e 635-quinquies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a cinquecento quote.

2. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 615-quater e 615-quinquies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria sino a trecento quote.

3. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 491-bis e 640-quinquies del codice penale, salvo quanto previsto dall' articolo 24 del presente decreto per i casi di frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico, si applica all' ente la sanzione pecuniaria sino a quattrocento quote.

4. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1 si applicano le sanzioni

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 20/31

interdittive previste dall' articolo 9, comma 2, lettere a), b) ed e). Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 2 si applicano le sanzioni interdittive previste dall' articolo 9, comma 2, lettere b) ed e). Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 3 si applicano le sanzioni interdittive previste dall' articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e)».

Attività a rischio:

- A) Gestione contabilità, Gestione Area Tecnico-operativa, Sistema informativo

7.3 F) Procedure comportamentali

per la prevenzione dei reati previsti dall'art septies D.lgs. 231/2001: I 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

Attività a rischio:

- A) Applicazione requisiti previsti dalla normativa antinfortunistica
- B) Gestione del personale
- C) Gestione Formazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro
- D) Nomine soggetti previsti dalla normativa sulla Sicurezza sui luoghi di lavoro
- E) Erogazione Formazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro

7.3 G) Procedure comportamentali


per la prevenzione dei reati previsti dall'art undicies D.lgs. 231/2001: I Reati ambientali

Il presente protocollo si riferisce alle fattispecie di reato previste dall'art. 25-undicies del Decreto e dall'art. 2 del D.lgs. 121/2011

L'Organizzazione, in merito all'astratta possibilità di commissione dei reati di cui all'art. 25 undicies D.lgs. 231/2001, ha individuato le seguenti attività a rischio – reato

Attività a rischio:

- A) Applicazione normativa ambientale

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 21/31


**7.3 H) Procedure comportamentali
per la prevenzione dei reati previsti dall'art. dodices D.lgs. 231/2001: I Reati di impiego
abusivi**

Il presente protocollo si riferisce alle fattispecie di reato previste dall'art. 25-dodices del Decreto e dall'art. 2 del D.lgs. 121/2011.

L'Organizzazione, in merito all'astratta possibilità di commissione dei reati per il presente punto, ha individuato le seguenti attività a rischio – reato

Attività a rischio:

A) Assunzione del personale

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 22/31

8 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1. Nomina dell'Organismo di vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Assemblea dei soci.

L'Organismo di Vigilanza è inquadrato in posizione verticistica, riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione i risultati dell'attività, le eventuali criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi e migliorativi.

2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza durano in carica cinque anni.

L'organismo di vigilanza, può essere creato ad Hoc e può avere composizione monosoggettiva o plurisoggettiva, costituito dai soggetti dell'Ente, così come previsto dalle Linee guida per la costruzione dei modelli 231 emesse da Confindustria aggiornate a Marzo 2014

L'art. 6, comma 1, lett. b del Decreto, prevede che esso debba essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Nella relazione illustrativa al Decreto viene specificato che:

"L'Ente.... dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sull'osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo di controllo interno, funzionale a garantire la stessa capacità operativa ...".


Le Linee Guida suggeriscono che si tratti di un organo interno diverso dal Consiglio di Amministrazione o dall'insieme degli amministratori senza deleghe, nonché dal Collegio Sindacale (ove esistente), e caratterizzato dai seguenti requisiti:

- autonomia;
- indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

Al fine di garantire ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza, essenziale per lo svolgimento del proprio compito, l'Organismo di Vigilanza fin dalla nomina:

- deve possedere i requisiti soggettivi di onorabilità;
- non deve trovarsi nelle condizioni previste dall'articolo 2382 c.c. (interdizione, inabilitazione, effetti personali del fallimento, interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o incapacità ad esercitare uffici direttivi);
- non deve versare in situazione di conflitto di interesse, nei limiti in cui tali relazioni ne compromettano obiettivamente l'indipendenza.

All'atto della nomina, ciascun componente dell'OdV, rilascia la relativa accettazione,

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 23/31

ove si attesta l'assenza dei predetti motivi di incompatibilità.

Il/i componente/i dell'Odv decade/dono oltre che per la sopravvenuta insorgenza di una causa di incompatibilità, nelle ipotesi di violazione del Modello attinente alla obbligatorietà:

- a) delle riunioni;
- b) dei controlli periodici sulle procedure;
- c) delle audizioni del personale e delle relative verbalizzazioni;
- d) della regolare tenuta del libro dei verbali.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza decade, altresì, qualora risulti assente, senza giustificato motivo, a più di due riunioni consecutive.

La delibera relativa alle decadenze è adottata, senza ritardo, dal Consiglio di Amministrazione, che provvede alle necessarie sostituzioni con i membri supplenti, integrando, se del caso, la composizione dell'Organismo e comporta il divieto di rinnovare la carica..

8.3. Obblighi del Consiglio di Amministrazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione della Società garantisce all'Organismo autonomia di iniziativa e libertà di controllo sulle attività dell'Organizzazione a rischio-reati, al fine di incoraggiare il rispetto della legalità e del Modello e consentire l'accertamento immediato delle violazioni; restano fermi, comunque, in capo ai soggetti a ciò formalmente preposti nell'organizzazione aziendale, gli obblighi generali di direzione e vigilanza sul personale sottoposto, anche ai fini del rispetto delle disposizioni del presente Modello.

Il Consiglio di Amministrazione deve assicurare l'uso, anche se non esclusivo, di idonei locali per le riunioni, le audizioni, ed ogni altra necessaria attività. Tali locali dovranno garantire l'assoluta riservatezza nell'esercizio delle funzioni dell'Organismo; inoltre, l'Amministrazione deve, altresì, mettere a disposizione dell'Organismo personale di segreteria, anche non esclusivamente dedicato, e i mezzi tecnici necessari, per l'espletamento delle sue funzioni.


Entro il 31 gennaio di ogni anno dovrà essere erogato un fondo sufficiente allo svolgimento dei compiti che il d. lgs. n. 231/2001 e il presente Modello assegnano all'Organismo. Tale fondo sarà quantificato dal Consiglio di Amministrazione, sulla base delle indicazioni dell'Organismo di vigilanza.

I compensi dovuti ai componenti dell'Organismo saranno determinati dal Consiglio di Amministrazione.

Gli organi di amministrazione, venuti a conoscenza di violazioni del Modello o costituenti un'ipotesi delittuosa non ancora giunta a consumazione devono immediatamente attivarsi per impedire il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, onde ottenere l'esonero dalla responsabilità, per l'Organizzazione, ai sensi dell'art. 26, comma 2 del Decreto.

8.4. Riunioni e deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo si riunisce, almeno due volte l'anno, con un preavviso di almeno quarantotto ore, salvo i casi di comprovata urgenza o di motivata richiesta del Consiglio di Amministrazione, o su richiesta degli altri due componenti.

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 24/31

L'avviso di convocazione deve essere contestualmente trasmesso per conoscenza al Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Coordinatore-Rappresentante dell'Organismo di Vigilanza, ha il compito di promuovere l'attività, presiedere le riunioni e rappresenta l'Organismo presso il Consiglio di Amministrazione e presenta e trasmette annualmente ai soci e al Consiglio di Amministrazione, una relazione sull'attività svolta dall'Organismo.

L'Organismo delibera direttamente (o a maggioranza dei suoi membri, in caso sia plurisoggettivo).

Di ogni operazione compiuta dall'Organismo deve comunque essere redatto apposito verbale sottoscritto dal rappresentante e eventualmente da tutti i componenti. Il componente in dissenso deve allegare una relazione di minoranza.

I verbali e i relativi allegati devono essere inseriti nel Contenitore dei verbali dell'Organismo, custodito a cura del Rappresentante dell'Organismo di Vigilanza.

8.5. Compiti dell'Organismo di vigilanza

In base al D. lgs. 231/2001, l'Organismo di vigilanza ha l'obbligo di:


- vigilare sulla effettiva applicazione del Modello;
- valutare, anche tramite la segnalazione di eventuali criticità ad opera di soggetti apicali o sottoposti, l'adeguatezza del Modello, ossia l'idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre i rischi di commissione dei reati presupposto;
- promuovere l'attività di aggiornamento dei modelli, da effettuarsi obbligatoriamente in caso di modifiche organizzative e di eventuali novità legislative.

A tal fine, l'OdV, è tenuto a:

- effettuare verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio-reato, attraverso il controllo su un significativo campione di operazioni che sarà determinato mediante un criterio casuale, basato sull'utilizzazione di un Audit report e eventuale check list ad hoc predisposta;
- condurre indagini interne e svolgere ogni attività ispettiva utile ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello, anche attraverso l'accesso a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite dalla legge all'OdV;
- richiedere ed ottenere informazioni, nei limiti delle proprie competenze, da chiunque a qualunque titolo operi nell'Organizzazione, interpellando individualmente, il personale per verificare se sia a conoscenza di eventuali violazioni o voglia formulare proposte di modifica del sistema di prevenzione in atto. Del contenuto delle singole audizioni deve essere redatto un verbale contestuale, letto e sottoscritto, per la parte che lo riguarda, dall'interessato;
- raccogliere ed elaborare le informazioni rilevanti in ordine al Modello, ai fini dell'eventuale necessità di aggiornamento.

8.6. Flussi informativi “verso” e “da” l'Organismo di vigilanza

L'Organismo di vigilanza è destinatario delle segnalazioni circa violazioni, realizzate o tentate, del presente Modello organizzativo. A tal fine provvederà ad istituire specifici canali informativi diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo stesso.

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 25/31

A tutti coloro che operano nella struttura è assicurata piena libertà di informare l'Organismo di vigilanza su ogni aspetto potenzialmente rilevante per la efficace attuazione del Modello.

In linea con l'art. 6 comma 2 lett. d) del D. Lgs. 231/2001, tali segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta ed indirizzate all'Odv nella persona del suo Rappresentante.


L'Organismo assicura i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, garantendo altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati.

Qualora l'Organismo, nelle forme previste ai punti precedenti, venga a conoscenza di elementi che possano far ritenere l'avvenuta violazione del Modello da parte dei sottoposti deve immediatamente informarne il Consiglio di Amministrazione, affinché adotti le misure conseguenti.

In caso di seri e concordanti indizi su avvenute trasgressioni dolose del Modello o che astrattamente integrino ipotesi di reato da parte di uno degli apicali, l'Organismo di Vigilanza provvede alle necessarie comunicazioni previste.

Il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea dei soci, nell'ambito delle rispettive competenze, delineate nel presente Modello, sono tenuti a comunicare all'Organismo di vigilanza l'instaurazione e l'esito dei procedimenti disciplinari avviati a seguito della violazione del Modello.

Dell'attività informativa svolta, l'Organismo deve conservare idonea documentazione.

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 26/31

9 SISTEMA DISCIPLINARE

9.1. PRINCIPI GENERALI

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto.

Il sistema stesso è diretto a sanzionare la violazione delle regole di comportamento previste nel Modello organizzativo, nel rispetto di quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di categoria applicati al personale dipendente.

La violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello costituisce per il personale dipendente violazione dell'obbligo di rispettare l'impostazione e la fisionomia propria della struttura, di attenersi alle disposizioni impartite dagli Organi di amministrazione secondo la struttura organizzativa interna e di osservare in modo corretto i propri doveri.

Ai titolari dei poteri di direzione e vigilanza spetta l'obbligo di vigilare sulla corretta applicazione del Modello da parte dei sottoposti.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di comportamento indicate nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto ed è ispirata alla necessità di una tempestiva applicazione.

9.2. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI


Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni sono determinati in proporzione alla gravità delle violazioni, tenuto conto anche degli elementi di seguito elencati:

- a) rilevanza oggettiva delle regole violate: comportamenti che possono compromettere, anche solo potenzialmente, l'efficacia generale del Modello rispetto alla prevenzione dei reati presupposto;
- b) elemento soggettivo della condotta: dolo o colpa, da desumersi, tra l'altro, dal livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica o dalle precedenti esperienze lavorative del soggetto che ha commesso la violazione e dalle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- c) reiterazione delle condotte;
- d) partecipazione di più soggetti nella violazione.

9.3. SANZIONI PER I SOGGETTI DI CUI ALL'ART. 5, LETT. B) DEL DECRETO

9.3.1 AMBITO APPLICATIVO

Per persone sottoposte all'altrui direzione e vigilanza ai sensi dell'art. 5 lett. b) del Decreto, a cui si applica la presente sezione, si intendono tutti i soggetti appartenenti al

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 27/31

personale dipendente, nonché i professionisti non dipendenti a rapporto libero-professionale strutturati in organico.

9.3.2 LE VIOLAZIONI

Le sanzioni saranno applicate, oltre che per il mancato rispetto del presente Modello organizzativo, nel caso di:

- a) sottrazione, distruzione o alterazione dei documenti previsti dalle procedure, finalizzate alla violazione e/o elusione del sistema di vigilanza;
- b) omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello.

9.3.3 LE SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

Il personale dipendente è sanzionato dal Responsabile del personale, che provvede alla commissione degli illeciti disciplinari nei confronti degli interessati, in conformità ai criteri generali di irrogazione delle sanzioni, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa (nei limiti di quanto previsto dai rispettivi CCNL di categoria);
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (nei limiti di quanto previsto dai rispettivi CCNL di categoria);
- e) licenziamento.

a) Richiamo verbale

La sanzione del richiamo verbale dovrà essere comminata nel caso di violazione colposa del Modello.

b) Richiamo scritto


La sanzione del richiamo scritto dovrà essere comminata nei casi di recidiva dell'ipotesi precedente.

c) Multa

La sanzione della multa dovrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico del soggetto responsabile della violazione o per altre circostanze, il comportamento colposo riguardi la violazione di una procedura che possa compromettere l'efficacia generale del Modello a prevenire gli specifici reati presupposto.

d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

La sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione dovrà essere comminata nei casi di violazioni dolose del Modello che non integrino reati presupposto, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 28/31

della multa.

e) Licenziamento

La sanzione del licenziamento dovrà essere comminata per le violazioni dolose del Modello che integrino i reati presupposto e per altre violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

I provvedimenti disciplinari sono adottati, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi degli artt. 5, lettera b) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, da parte del Consiglio di Amministrazione, in conformità ai principi ed alle procedure di cui dall'art. 7, L. 20 maggio 1970, n. 300.

9.3.4 LE SANZIONI PER I PROFESSIONISTI A RAPPORTO LIBERO PROFESSIONALE STRUTTURATI IN ORGANICO.

Il personale professionisti a rapporto libero professionale strutturati in organico, è sanzionato dalla commissione degli illeciti disciplinari, in conformità ai criteri generali di irrogazione delle sanzioni e secondo quanto previsto nei singoli contratti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa (nei limiti di quanto previsto dal contratto);
- d) sospensione dal lavoro e dai compensi (nei limiti di quanto previsto dal contratto);
- e) risoluzione del rapporto contrattuale.

a) Richiamo verbale

La sanzione del richiamo verbale dovrà essere comminata nel caso di violazione colposa del Modello.

b) Richiamo scritto


La sanzione del richiamo scritto dovrà essere comminata nei casi di recidiva dell'ipotesi precedente.

c) Multa

La sanzione della multa dovrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico del soggetto responsabile della violazione o per altre circostanze, il comportamento colposo riguardi la violazione di una procedura che possa compromettere l'efficacia generale del Modello a prevenire gli specifici reati presupposto.

d) Sospensione dal lavoro e dal compenso

La sanzione della sospensione dal lavoro e dal compenso dovrà essere comminata nei casi di violazioni dolose del Modello che non integrino reati presupposto, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 29/31

della multa.

e) Risoluzione del rapporto contrattuale

La risoluzione del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c., dovrà essere comminata per le violazioni dolose del Modello che integrino i reati presupposto e per altre violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto contrattuale. Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte della Società del risarcimento dei danni subiti.

I provvedimenti disciplinari sono adottati, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi degli artt. 5, lettera b) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, da parte del Consiglio di Amministrazione.

9. 4. SANZIONI PER I SOGGETTI DI CUI ALL'ART. 5, LETT. A) DEL DECRETO

Ai sensi degli artt. 5 lett. a) e 6, comma 2, lett. e) del d. lgs. 231 del 2001 le sanzioni indicate nella presente sezione potranno essere applicate nei confronti dei soggetti in posizione apicale ai sensi del Decreto, vale a dire tutti coloro che, ai sensi dell'art. 5 lett. a), rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.

9.4.1 LE SANZIONI

Gli illeciti disciplinari sono sanzionati, in conformità ai criteri generali di irrogazione delle sanzioni e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) ammonizione scritta;
- b) sospensione temporanea degli emolumenti;
- c) revoca della delega o della carica.

a) Ammonizione scritta


La violazione colposa del Modello da parte dei soggetti apicali comporta l'ammonizione scritta.

b) Sospensione temporanea degli emolumenti

La reiterata violazione colposa del Modello ad opera dei soggetti apicali comporta la sospensione degli emolumenti fino a 2 mesi.

c) Revoca della delega o della carica e sospensione temporanea degli emolumenti

La violazione dolosa del Modello ad opera dei soggetti apicali, che non integri ipotesi di reato "presupposto" ai sensi del d. lgs. n. 231, comporta la revoca della delega o della carica di Presidente o Vice Presidente.

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 30/31

Nell'ipotesi in cui l'Amministratore sia privo di delega o non rivesta altra carica si applica la sospensione degli emolumenti da due a quattro mesi


La violazione dolosa del Modello ad opera dei soggetti apicali, che integri ipotesi di reato "presupposto" ai sensi del d. lgs. n. 231, comporta sempre la revoca della carica di Consigliere di amministrazione.

I provvedimenti disciplinari sono adottati, anche su segnalazione dell'Odv, dall'Assemblea dei soci.

Nel caso di seri e concordanti indizi sulla violazione del Modello da parte di soggetti apicali gli obblighi di segnalazione dell'Odv sono regolati come di seguito:

a) Nel caso di trasgressioni da parte di un Consigliere o, comunque, della minoranza dei componenti del Consiglio di Amministrazione l'OdV avvisa senza ritardo il CdA affinché convochi immediatamente l'Assemblea dei soci e comunicazione contestuale al Collegio Sindacale, in caso sia presente.

b) Nel caso di trasgressioni da parte dell'intero Cda, della sua maggioranza o dell'Amministratore unico, l'OdV invita il Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore unico a convocare immediatamente l'Assemblea dei soci e, in caso di inottemperanza, provvede ai sensi dell'art. 2406 c.c.

	MODELLO 231/01	Ed.Rev 1.3
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001	Pag. 31/31

10. MISURE DI TUTELA NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI NON IN ORGANICO E DEI FORNITORI

La violazione delle procedure del Modello attinenti all'oggetto dell'incarico o alla effettuazione della prestazione comporta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c.

Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte dell'Organizzazione, della richiesta di risarcimento dei danni subiti.
