

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE**

## **GESTIONE E CONTROLLO**

**AI SENSI**

**DEL DECRETO LEGISLATIVO**

**8 GIUGNO 2001, n. 231**



## Sommario PARTE GENERALE

<b>CAPO I: IL D. LGS. 231/2001: ILLUSTRAZIONE DELLA NORMATIVA E INDIVIDUAZIONE DEI REQUISITI ESIMENTI .....</b>	<b>5</b>
1. Criteri di imputazione e ambito applicativo.....	5
2. Responsabilità dell'ente e reati presupposto .....	9
3. <i>Sanzioni applicabili</i> .....	19
3.1. <i>Sanzione pecuniaria</i> .....	19
3.2. <i>Sanzione interdittiva</i> .....	20
3.3. <i>Confisca</i> .....	21
3.4. <i>Pubblicazione della sentenza di condanna</i> .....	21
4. <i>Funzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo</i> .....	21
5. <i>Organismo di Vigilanza</i> .....	25
<b>CAPO II: MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: FINALITA' E ANALISI PRELIMINARE DEI RISCHI.....</b>	<b>27</b>
1. <i>Presentazione della società</i> .....	27
2. Finalità perseguite con l'adozione del Modello .....	28
3. Aspetti rilevanti per la definizione del Modello .....	30
<b>CAPO III: ADOZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>31</b>
1. <i>Adozione e diffusione del Modello</i> .....	31
2. <i>Formazione del personale</i> .....	31

<b>CAPO IV: L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>34</b>
<b>1. Premessa .....</b>	<b>34</b>
<b>2. Nomina dell'Organismo di Vigilanza .....</b>	<b>35</b>
<b>3. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza .....</b>	<b>35</b>
<b>4. Obblighi del Consiglio di Amministrazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....</b>	<b>37</b>
<b>5. Riunioni e deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza.....</b>	<b>38</b>
<b>6. Compiti dell'Organismo di Vigilanza.....</b>	<b>40</b>
<b>7. Flussi informativi "verso" e "da" l'Organismo di Vigilanza .....</b>	<b>41</b>
<b>7.1 Segnalazioni aventi a oggetto violazioni del Modello.....</b>	<b>41</b>
<b>7.2 Flussi informativi ad hoc .....</b>	<b>43</b>
<b>7.3 Informativa costante .....</b>	<b>43</b>
<b>CAPO V: SISTEMA DISCIPLINARE.....</b>	<b>46</b>
<b>1. Principi generali.....</b>	<b>46</b>
<b>2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni .....</b>	<b>47</b>
<b>3. Sanzioni per i soggetti di cui all'articolo 5, lett. b) del Decreto.....</b>	<b>48</b>
<b>3.1 Ambito applicativo .....</b>	<b>48</b>
<b>3.2 Sanzioni .....</b>	<b>48</b>
<b>3.3 Adozione dei provvedimenti disciplinari .....</b>	<b>52</b>
<b>4. Sanzioni per i soggetti di cui all'articolo 5, lett. a), Decreto.....</b>	<b>52</b>

<i>4. 1 Ambito applicativo</i> .....	52
<i>4. 2 Sanzioni</i> .....	52
<i>4.3 Adozione dei provvedimenti disciplinari</i> .....	55
<i>4.4. Registro delle violazioni e delle sanzioni</i> .....	56
<b>CAPO VI: MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO SINDACALE E DI TERZI</b>	<b>57</b>
<b>1 Misure nei confronti dei componenti dell'organo sindacale</b> .....	<b>57</b>
<b>2 Misure nei confronti dei consulenti e fornitori</b> .....	<b>57</b>

## **PARTE SPECIALE**

## **PARTE GENERALE**

### **CAPO I: IL D. LGS. 231/2001: ILLUSTRAZIONE DELLA NORMATIVA E INDIVIDUAZIONE DEI REQUISITI ESIMENTI**

#### **1. Criteri di imputazione e ambito applicativo**

Il Decreto legislativo n. 231 (di seguito, per brevità, anche il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio 2001, introduce nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa, assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale, a carico degli enti per reati tassativamente elencati quali illeciti “presupposto” e commessi nel loro interesse o a loro vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (art.5 comma 1 lett.a);
- da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (art.5 comma 1 lett.a);
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (art.5 comma 1 lett.b).

A questo proposito, giova rilevare che, secondo un orientamento ormai consolidatosi, non è necessario che i soggetti “sottoposti” abbiano con l’Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche “quei prestatori di lavoro che, pur non essendo “dipenden-

ti” dell’ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell’ente medesimo [...]”<sup>1</sup>.

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che commette il reato; è accertata nel corso e con le garanzie del processo penale (all’interno del quale l’ente è parificato alla persona dell’imputato) dallo stesso giudice competente a conoscere del reato commesso dalla persona fisica e comporta l’irrogazione, già in via cautelare, di sanzioni grandemente afflittive.

Ai fini dell’integrazione della responsabilità dell’Ente è necessario che tali reati siano commessi “nel suo interesse o a suo vantaggio” (cd. criterio di imputazione oggettiva ex art. 5) e che sotto il profilo soggettivo siano riconducibili ad una sorta di *colpa di organizzazione*.

Il concetto di “interesse” fa riferimento al fine che muove l’autore dell’illecito, il quale deve aver agito prefigurandosi fin dall’inizio un’utilità per l’Ente (anche se questa poi non si è realizzata). Il concetto di “vantaggio” fa riferimento all’utilità concreta che si è realizzata, a prescindere dal fine perseguito dall’autore materiale del reato e, dunque, anche quando non sia provato che il soggetto abbia specificamente agito a favore dell’Ente.

---

<sup>1</sup>Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68. In giurisprudenza, si veda l’ordinanza del GIP, Dott. Salvini, emessa in data 27 aprile 2004, nella quale uno dei soggetti autori dei reati da cui è derivata la responsabilità amministrativa dell’ente, ovvero un consulente della società impiegata – quindi estraneo all’organigramma aziendale – è stato considerato soggetto sottoposto.

I predetti termini esprimono realtà giuridiche diverse, integranti – nella dinamica della responsabilità – due distinti e autonomi criteri di imputazione, da accertarsi l'uno attraverso una verifica *ex ante* e l'altro mediante una valutazione *ex post*.

La c.d. *colpa di organizzazione*, alla cui sussistenza, come detto, si ricollega il giudizio di responsabilità, si riscontra in capo all'Ente quando quest'ultimo non ha apprestato un efficace sistema organizzativo diretto alla prevenzione-gestione del rischio-reato.

L'accertamento di tale profilo varia a seconda della posizione rivestita all'interno della struttura dal soggetto che si è reso autore del reato presupposto.

Il Decreto dispone, infatti, che l'Ente sarà ritenuto responsabile del **reato commesso dal sottoposto** se esso è stato reso possibile "dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza", aggiungendo che quest'ultima è da ritenersi esclusa "se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi" (art.7). Pertanto, la colpa in organizzazione, rientrando tra gli elementi costitutivi dell'illecito, è posta come *onus probandi* a carico dell'accusa.

Diversa la soluzione adottata nell'ipotesi in cui il reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia opera dei **soggetti che rivestono funzioni apicali** (art.6).

In tal caso, e in base al tenore letterale della disposizione, si riteneva sussistere un'inversione dell'onere probatorio: avrebbe, cioè, dovuto l'Ente stesso dimostrare ("l'ente non risponde se prova che ...") di essersi adoperato al fine di prevenire la commissione di reati da parte di coloro che, essendo al

vertice della struttura, si presumeva avessero agito secondo la volontà d'impresa (art.6). Nello specifico, provando: a) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei alla prevenzione di reati della specie di quello verificatosi; b) di aver affidato ad organismo dotato di autonomia e con poteri di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello; c) la presenza della fraudolenta elusione del modello stesso da parte del reo nella commissione del reato presupposto.

Tuttavia, la giurisprudenza ha escluso la sussistenza della richiamata inversione probatoria (talvolta interpretandola come mero onere di allegazione), (ri-)collocando il relativo onere in capo all'accusa<sup>2</sup>.

Quanto all'ambito di applicazione soggettiva del Decreto, l'art. 1 fa riferimento agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica, disponendo espressamente che la normativa non si applica soltanto allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

---

<sup>2</sup> Per tutte, Cass. pen., Sez. Un., 18.9.2014, n.38343.



## **2. Responsabilità dell'ente e reati presupposto**

Come detto, la responsabilità dell'Ente è collegata al compimento, da parte della persona fisica, solo di determinate fattispecie di reato, il cui novero si è andato progressivamente estendendo rispetto alla versione originaria del Decreto ed è di seguito fatto oggetto di elencazione

### **Artt. 24 -25 (come modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n.190)**

(D.lgs. 231/2001)

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis 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.);
- 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.) (aggiunto dalla L.190/2012)
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.).

**Art. 24 bis (introdotto con legge 18 marzo 2008, n. 48)**

· Ipotesi di falsità in atti riguardanti i documenti informatici secondo la nozione offerta dall'art. 491 *bis* del codice penale:

- Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 476 c.p.);
- Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art. 477 c.p.);
- Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti (art. 478 c.p.);
- Falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (l'art. 479 c.p.);
- Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art. 480 c.p.);
- Falsità ideologica in certificati commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità (art. 481 c.p.);
- Falsità materiale commessa dal privato ( l'art. 482 c.p.);
- Falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (art. 483 c.p.);
- Falsità in registri e notificazioni (art. 484 c.p.);
- Falsità in scrittura privata (art. 485 c.p.) DEPENALIZZATO;
- Falsità in foglio firmato in bianco. Atto privato (art. 486 c.p.) DEPENALIZZATO;
- Falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico (art. 487 c.p. );
- Altre falsità in foglio firmato in bianco. Applicabilità delle disposizioni sulle falsità materiali (art. 488 c.p.) DEPENALIZZATO;
- Uso di atto falso (art. 489 c.p.) 2° COMMA DEPENALIZZATO;
- Soppressione, distruzione e occultamento di atti veri (art. 490 c.p.) DEPENALIZZATO.
- Reati informatici :
  - 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 (l'art. 617 *quater* c.p.);
- Installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (l'art. 617 *quinquies* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (l'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 (l'art. 635 *ter* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (l'art. 635 *quater* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.).

**Art. 24 ter (introdotto con l. 15 luglio 2009, n. 94)**

- Associazione per delinquere (art 416 c.p.);
  - Associazione per delinquere finalizzata a commettere i delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs. 286/1998 (art. 416 comma 6 c.p.)
  - Associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);
  - Delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416 *bis* c.p. per le associazioni di tipo mafioso ovvero al fine di agevolare l'attività di tali associazioni;
  - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
  - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
  - Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (.art. 402, co. 2, lett. a), n. 5), c.p.p.).

<b>Art. 25 bis</b>	<i>(introdotto con l. 23 novembre 2001, n. 409)</i>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);</li> <li>· alterazione di monete (art. 454 c.p.);</li> <li>· spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);</li> <li>· contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);</li> <li>· fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);</li> <li>· uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.).</li> </ul>
	<i>(modificato con l. 23 luglio 2009, n. 99)</i>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Sono stati aggiunte le seguenti ipotesi: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti (473 c.p.);</li> <li>- Introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi (art.474 c.p.).</li> </ul> </li> <li>· Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)</li> <li>· Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.)</li> <li>· Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)</li> <li>· Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)</li> <li>· Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)</li> <li>· Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)</li> <li>· Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.)</li> <li>· Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari ( art. 517 quater c.p.)</li> </ul>

**Art. 25- ter (introdotto con l. 14 gennaio 2003, n.7)**

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [come modificato dalla L. n.69 del 27.5.2015];
- false comunicazioni sociali - fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.) [introdotto dalla L. n.69 del 27.5.2015];
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [come modificato dalla L. n.69 del 27.5.2015];
- falso in prospetto (art. 2623 c.c., commi 1 e 2), poi abrogato dalla L.262 del 28-12-2005 ed inserito all'art 173 bis del TUF; \*
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c., commi 1 e 2), abrogato dal d. lgs. n. 39 del 2010 ed inserito all'art. 27 del d.lgs. n. 39 del 2010;\*
- impedito controllo (art. 2625 c.c. comma 2), la cui commissione da parte dei revisori è ora punita all'art. 29 del d.lgs. n. 39 del 2010; \*

*\* Il mancato coordinamento della legge n. 262 del 2005 e del d.lgs. 39 del 2010 (nei quali non vi è alcuna previsione in ordine alla responsabilità amministrativa degli enti) con l'art 25 ter del d.lgs. 231 ha fatto sorgere una questione interpretativa. Ci si chiede, cioè, se l'art 25 ter operi un rinvio formale alle fattispecie introdotte dal d.lgs. 61/2002, con l'effetto di ritenere esclusa la responsabilità amministrativa dell'ente (per l'abrogazione del reato presupposto), ovvero un rinvio recettizio, come tale estendibile anche alle eventuali successive modifiche di quelle fattispecie in esso richiamate. In particolare, il D. Lgs.27 gennaio 2010 n. 39 ha abrogato l'articolo 174-bis, commi 1 e 2, TUF, nonché l'articolo 2464, codice civile, introducendo all'articolo 27 il nuovo delitto di falsità nelle relazioni dei responsabili della revisione legale, ma non ha previsto, in relazione ad esso, la responsabilità amministrativa da reato dell'ente. L'articolo 25 ter, lettera g), D. Lgs. n. 231/2001, stabilisce, infatti, la responsabilità da reato dell'ente per il delitto di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, previsto dall'articolo 2464, comma 2, codice civile, ma tale ultima fattispecie incriminatrice, come sopra indicato, è stata abrogata dal comma 34, articolo 37, D. Lgs. n. 39/2010. Secondo la giurisprudenza (cfr. Tribunale di Milano, sentenza n. 12468 del 10 novembre 2010), se il legislatore avesse voluto mantenere tra i reati che fondano la responsabilità dell'ente la fattispecie della falsità nella revisione contabile, avrebbe dovuto integrare il "catalogo" dei reati presupposto di cui all'articolo 25 ter, lettera g), D. Lgs. n. 231/01, facendo espresso riferimento al delitto ora previsto dall'articolo 27, D. Lgs. n. 39/2010. Pertanto, si deve concludere che il falso in revisione non rientra più tra i reati presupposto previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.*

- 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. 2629 *bis*), introdotto dall'art. 31 della l. 28 dicembre 2005 n. 262;
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- illecita influenza sull'Assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c., commi 1 e 2).
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [Articolo aggiunto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190]

**Art. 25-quater** (introdotto con l. 14 gennaio 2003, n.7)

- delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.);
- delitti che siano stati posti in essere di quanto previsto dall'art. 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999

**Art. 25 quinquies** (introdotto con l. 11 agosto 2003, n. 228)

- riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

**Art. 25 sexies** (introdotto con l. 18 aprile 2005, n. 62)

- reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V titolo I bis, capo II del testo unico di cui al D. lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (artt. 184 e 185)

**Art. 25 septies** (introdotto con l. 3 agosto 2007, n. 123, modificato successivamente dall'art. 300 del d.lgs. 30 aprile 2008, n. 81)

- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 589, 590 c.p.), commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

**Art. 25 opties** (introdotto con d.lgs. 21 luglio 2007, n. 231 e poi modificato con L. n.69/2015)

- ricettazione ( 648 c.p.);
- riciclaggio ( 648 bis c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (648 ter c.p.)
- autoriciclaggio (648 ter I) (aggiunto dalla L. 69/2015)



**Art. 25 novies** (introdotto con l. 23 luglio 2009, n. 99 )

· Alcuni delitti in materia di violazione del diritto d'autore (artt. 171, 171 bis, 173 ter, 171 septies, 171 octies della legge 633/1941).

**Art. 25 decies** (introdotto con l. 3 agosto 2009, n. 116)

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

**Art. 25 undecies** (introdotto con d. lgs. 7 luglio 2011, n. 121)

· Reati ambientali (artt. 452 bis; 452 quarter; 452 quinquies; 452 octies; 452 sexies; 727 bis, 733 bis, c.p.; artt. 137, 256, 257, 258, comma 4, 259, comma 1, 260, 260 bis, 279, comma 5, d.lgs., 3 aprile 2006, n. 152; artt. 1, comma 1, 2, commi 1 e 2, e 6, comma 4, L. 7 febbraio 1992, n. 150; reati del c.p. richiamati all'art. 3 bis, comma 1, L. 7 febbraio 1992, n.150; reati ex art. 3, comma 6, L. 28 dicembre 1993, n. 549; reati ex d. lgs. 6 novembre 2007, n. 202;).

**Art. 25 duodecies** (introdotto con D.lgs. 25 luglio 2012, n.109)

· Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare (art.22 d.lgs. 25.7.1998, n.286)

**L. 16 marzo 2006, n. 146** (introdotto con d. lgs. 7 luglio 2011, n. 121)

- Reati transnazionali
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (l'art. 291 quater del DPR 23.1.1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (l'art. 74 DPR 9.10.1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e 5 del d. lgs. 25.7.1998, n. 286).

### **3. Sanzioni applicabili**

L'apparato sanzionatorio a disposizione del giudice penale è assai articolato.

Si prevedono: 1) **sanzioni pecuniarie**, 2) **sanzioni interdittive**; 3) **confisca**; 4) **pubblicazione della sentenza**.

A loro volta le sanzioni interdittive consistono: a) nell'interdizione dall'esercizio di attività; b) nella sospensione o nella revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; c) nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi; e) nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Sono sanzioni che, per lo più, provengono dal diritto penale, ove quella pecuniaria vi assolve la funzione di pena principale mentre la gran parte delle sanzioni interdittive e la pubblicazione della sentenza sono considerate pene accessorie. Per quanto riguarda la confisca va segnalato che essa è applicabile anche nella forma per equivalente.

#### **3.1. Sanzione pecuniaria**

La sanzione pecuniaria – che costituisce la sanzione fondamentale e inderogabile, applicabile in relazione a tutti gli illeciti dipendenti da reati – viene comminata con il sistema per quote in un numero non inferiore a cento, né superiore a mille, con valore variabile della singola quota da un minimo di 258 ad un massimo di 1549 euro. Attraverso tale sistema ci si propone l'adeguamento della sanzione pecuniaria alle condizioni economiche

dell'ente mediante un meccanismo commisurativo bifasico, nel rispetto dei limiti massimi astrattamente previsti dalla legge.

La valutazione si articola in due fasi: nella prima, attinente alla determinazione del numero delle quote, si considera la gravità dell'illecito, mediante l'utilizzazione di alcuni criteri che ricomprendono la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'ente e l'attività svolta per prevenire la commissione di ulteriori illeciti ovvero per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto; nella seconda si determina l'ammontare della singola quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

### **3.2. Sanzione interdittiva**

Le sanzioni interdittive si applicano, al contrario di quelle pecuniarie, solo in relazione ad alcuni reati e al ricorrere di almeno uno dei seguenti casi: a) l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e questo sia stato commesso da soggetti in posizione apicale; ovvero se posto in essere dai c.d. sottoposti, la realizzazione del reato sia stata determinata o, comunque, agevolata da gravi carenze organizzative (si noti come la sufficienza della mera "agevolazione" dovuta a carenze organizzative rischi di sminuire fortemente la portata del requisito richiesto, sebbene debba comunque trattarsi di carenze gravi); b) ove si tratti di reiterazione degli illeciti (che si ha allorquando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito, nei cinque anni successivi alla condanna ne commette un altro). Ai fini della determinazione delle sanzioni interdittive (tipo e durata) si applicano gli stessi criteri stabiliti per le sanzioni pecuniarie.

È importante sottolineare che le misure interdittive, ai sensi dell'art. 45, sono applicabili all'ente anche in via **cautelare**, al ricorrere di gravi indizi di re-

sponsabilità dell'ente e quando vi sia il pericolo di reiterazione di illeciti della stessa indole di quelli per cui si procede.

### **3.3. Confisca**

Ai sensi dell'articolo 19 del D. Lgs. n. 231/01, con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

### **3.4. Pubblicazione della sentenza di condanna**

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal giudice unitamente all'affissione nel Comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del giudice competente ed a spese dell'Ente.

## **4. Funzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo**

In base all'art. 6 del Decreto, **l'esonero dalla responsabilità** consegue alla sussistenza dei requisiti che seguono:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Il contenuto del Modello organizzativo (d'ora in avanti anche "Modello") deve rispondere alle seguenti esigenze, anch'esse indicate nel Decreto (art. 6):

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;

d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Come anticipato, l'art. 7 dispone che nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), cioè nell'ipotesi di reato commesso da c.d. sottoposti, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, specificandosi che, <<in ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, 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>>.

In particolare, al terzo comma dell'art. 7 si stabilisce che <<il Modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio>>. Si precisa ulteriormente che l'efficace attuazione del Modello richiede, da una parte <<una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività>> e, dall'altra, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Da ultimo, con specifica attinenza al **sistema della sicurezza sul lavoro**, l'art. 30 del d. lgs. n.81 del 2008 prevede, in relazione alla responsabilità dell'Ente *ex art. 25 septies* (<<*Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*>>) del decreto, che <<il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate>>.

Inoltre, sempre nello stesso ambito, si precisa che tale Modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione di siffatte attività, dovendo in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.



Al quarto comma del medesimo articolo, poi, si chiarisce che il Modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello organizzativo devono essere adottati quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

#### **5. Organismo di Vigilanza**

Quale ulteriore adempimento ai fini dell'esonero dalla responsabilità ex D.lgs.231/2001, l'art. 6 comma 1 lett. b) del Decreto prescrive l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (d'ora in poi "OdV" o "Organismo") dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, a cui è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone altresì l'aggiornamento.

Invero, il D. lgs. n. 231 del 2001 richiede espressamente l'istituzione di un Organismo con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli solo nell'ambito dei reati commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, da soggetti che rivestano una posizione apicale. Ciò si desume chiaramente dal diverso tenore dell'art. 7 (disposizione che per l'appunto si occupa delle misure di prevenzione che l'ente deve porre in atto al fine di ottenere l'esonero da responsabilità per i reati commessi dai c.d. sottoposti) ove non si menziona la necessità di istituire un Organismo *ad hoc*, lasciando il controllo sull'operato dei subordinati ai titolari dei poteri di direzione e vigilanza.

Si ritiene tuttavia che, allo scopo di assicurare una maggiore efficacia nel controllo, sia preferibile assegnare all'Organismo prescelto un campo di azione generalizzato, demandandogli anche il compito di vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei sottoposti; tenuto altresì conto che della probabilità che il reato possa essere commesso in concorso tra l'apicale e il sottoposto (ad esempio, istigato dal primo a violare le procedure del modello).

Come detto, in base a quanto previsto dall'art. 6 comma 1 lett. b) del Decreto, deve trattarsi di un Organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, sicché si ritiene che esso debba trovarsi in posizione di terzietà e indipendenza rispetto agli altri organi dell'ente.

Ulteriori requisiti da soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni da parte dell'Organismo sono poi la professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali e la continuità di azione. A tal fine, i componenti del suddetto organo devono possedere le conoscenze e l'esperienza necessarie per assicurare collegialmente un controllo operativo ed una supervisione, nei limiti stabiliti dal Modello, sicuri ed efficaci relativamente a tutte le procedure aziendali sottoposte a vigilanza. L'Organismo può, per particolari problematiche, avvalersi, all'occorrenza, della collaborazione di esperti, ai quali sarà conferita dall'azienda specifica consulenza.

Va osservato come i poteri di iniziativa e di controllo attribuiti per legge all'Organismo siano da intendersi esclusivamente preordinati alla verifica dell'effettiva osservanza da parte dei soggetti (apicali e dipendenti) delle specifiche procedure stabilite nel Modello e non vi sia pertanto alcuna interferenza con i poteri di gestione attribuiti all'organo amministrativo.

## **CAPO II: MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: FINALITA' E ANALISI PRELIMINARE DEI RISCHI**

### **1. Presentazione della società**

La società è stata fondata il 6 marzo 1990 con atto del Notaio Augusto Bellagamba in Roma sotto forma di società in nome collettivo. Il 26 marzo 1990 la società veniva iscritta al REA di Latina e successivamente, in data 19 febbraio 1996, veniva iscritta nella Sezione Ordinaria del relativo Registro delle Imprese. Il 17 Maggio 2001, con Atto Pubblico (Repertorio N. 49241) si è proceduto alla trasformazione della società in nome collettivo "R.I.D.A. - di Altissimi Fabio e C. S.n.c." in "R.I.D.A. Ambiente S.r.l. (d'ora in poi "la società"). Con delibera del 8.10.2018 la società ha modificato l'organo amministrativo dotandosi di un Consiglio di Amministrazione e nominando un Amministratore Delegato.

La società nasce con lo scopo di condurre un fondo agricolo, riciclando eventuali materiali di risulta, di lavorare residui di legno, acquistati o trasformati e di vendere all'ingrosso e al minuto materiali legnosi. Negli anni l'attività della società si dirigerà verso la raccolta, il trattamento, il trasporto e la trasformazione di rifiuti speciali assimilabili ai rifiuti urbani non pericolosi, pericolosi, ospedalieri, tossici nocivi, solidi e liquidi, come specificatamente individuati nella descrizione dell'oggetto sociale. Fanno, altresì, parte dell'oggetto sociale lavorazioni, triturazioni, sgomberi, bonifiche, operazioni di combustione ed incenerimento dei rifiuti, nonché costruzione, ristrutturazione, il restauro e la manutenzione di immobili civili, industriali e commerciali.

La sede legale e amministrativa è ad Aprilia, via Valcamonica snc; lo stabilimento si trova al medesimo indirizzo, Via Valcamonica snc., 04011 Aprilia (LT).

## **2. Finalità perseguite con l'adozione del Modello**

La società è da sempre sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare una cultura di correttezza, integrità e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria immagine, del lavoro dei propri dipendenti e della posizione dell'utente, ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri rappresentanti, dipendenti e fornitori.

La società ha dunque avviato un programma di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza delle procedure aziendali già esistenti alle finalità previste dal Decreto e ad integrare i principi comportamentali e le procedure già adottate.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che il Modello rappresenti un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano nell'ambito della società, affinché tengano comportamenti corretti e trasparenti nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

Attraverso l'adozione del Modello, la società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio-reato, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello organizzativo, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni disciplinari ed eventualmente anche penali, nonché di poter esporre l'azienda per la quale operano a sanzioni amministrative;

- consentire all'azienda, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o porre termine ovvero impedire ad altri la prosecuzione della commissione dei reati stessi;
- contribuire a far comprendere il senso dell'organizzazione di cui si è parte, attraverso il rispetto dei ruoli, delle regole e delle modalità operative, nella consapevolezza delle conseguenze in termini di responsabilità che comportano le decisioni assunte per conto dell'azienda.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per la definizione del proprio Modello organizzativo e di controllo, la società ha predisposto una **mappa delle attività aziendali** e ha individuato, nell'ambito delle stesse, le cosiddette **attività "a rischio"** ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività "*a rischio*", l'azienda ha tenuto conto, nella predisposizione del Modello Organizzativo:

- a) delle prescrizioni del decreto n. 231 del 2001;
- b) dell'elaborazione giurisprudenziale formatasi circa l'individuazione dei parametri idonei per poter giungere ad un vaglio di piena adeguatezza di un Modello organizzativo;
- c) delle indicazioni desumibili dai Codici di comportamento (cd. "Linee guida") delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative in ambito nazionale;

d) della prassi operativa.

### **3. Aspetti rilevanti per la definizione del Modello**

L'azienda, ai fini di quanto previsto nel Decreto, ha individuato gli aspetti rilevanti per la definizione/revisione/aggiornamento del Modello.

Tali aspetti sono così sintetizzabili:

- 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;
- progettazione e applicazione del sistema di prevenzione dei reati;
- identificazione dell’OdV e l’attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento e osservanza del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell’Organismo;
- elaborazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello
- attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- aggiornamento periodico del Modello

## **CAPO III: ADOZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

### **1. Adozione e diffusione 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 dirigente, il Consiglio di Amministrazione, in data 06/11/2018, ha approvato il presente Modello.

Copia del Modello stesso è depositata presso la sede della società in Aprilia (LT).

Il presente Modello è reso noto a tutti i destinatari delle procedure in esso contenute tramite messa a disposizione in luogo accessibile a tutti i dipendenti e diffusione in forme idonee a garantirne la conoscibilità quali la pubblicazione sul sito intranet dell'azienda o l'affissione in bacheca.

Entro 60 giorni dalla sua adozione, il Responsabile Gestione Qualità Ambiente, in stretto coordinamento con l'OdV, è tenuto a organizzare riunioni illustrative presso la sede della società, calibrate sulle specifiche competenze e attribuzioni rispetto alle aree a rischio-reato.

Eventuali modifiche al presente Modello devono essere approvate dall'Amministratore unico e portate a conoscenza di tutti i soggetti interessati, nelle stesse forme sopra indicate.

### **2. Formazione del personale**

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione del personale sarà organizzata e gestita dal Datore di Lavoro, unitamente al Responsabile Gestione

Qualità Ambiente, in stretto coordinamento con l'OdV, e sarà articolata sui livelli di seguito indicati.

Per i NEOASSUNTI:

- Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente: informativa nella lettera di assunzione; seminario iniziale; specifici corsi di formazione e di aggiornamento (anche sui contenuti del Modello e sui reati presupposto); specifiche *e-mail* di aggiornamento;
- Altro personale: informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti; seminario iniziale; specifici corsi di formazione e di aggiornamento (anche sui contenuti del Modello e sui reati presupposto); specifiche *e-mail* di aggiornamento;
- Consulenti, fornitori e Sindaci: informativa relativamente all'esistenza del Modello.

Sarà poi garantita a TUTTI I DIPENDENTI:

- l'organizzazione, una volta l'anno e, comunque ogni volta che ne ravvisi la necessità, di una riunione informativa finalizzata all'illustrazione di eventuali aggiornamenti e modifiche del Modello, cui verranno invitati a partecipare i dipendenti dell'azienda, i soggetti in posizione apicale e, ove ritenuto opportuno, anche soggetti terzi che collaborano, a qualsiasi titolo, con la società.



Delle riunioni verrà redatto apposito verbale, con l'indicazione delle persone intervenute e degli argomenti trattati;

- l'organizzazione periodica di incontri di studio interni finalizzati all'esplicazione ed alla implementazione di una cultura d'impresa improntata al rispetto ed alla valorizzazione del Modello.

## CAPO IV: L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 1. Premessa

La legge non vincola gli enti sulla soluzione organizzativa da preferire in tema di Organismo di vigilanza, ad eccezione della richiesta di autonomia nell'esercizio della propria funzione. L'unica indicazione normativa a riguardo è contenuta al comma 4-*bis* dell'art. 6, ove si consente, relativamente alle società di capitali, che le funzioni dell'OdV possano essere svolte dal Collegio sindacale (ovvero dal Consiglio di sorveglianza o dal Comitato per il controllo della gestione), così indirettamente indirizzando verso la soluzione plurisoggettiva. Tuttavia, per evitare una possibile confusione di piani, derivante dalla concentrazione in capo a un unico organo di diverse funzioni e discipline, nonché per evitare il possibile conflitto di interessi che potrebbe insorgere laddove uno o più membri del Collegio sindacale si rendessero responsabili di una partecipazione a titolo di concorso in uno dei reati presupposto commessi dagli amministratori, la società ritiene preferibile optare per l'istituzione di un organismo *ad hoc*, anche laddove dovesse in futuro nominare un organo sindacale in composizione collegiale

L'affidamento ad un organismo plurisoggettivo *ad hoc* della funzione di vigilanza sull'osservanza del Modello rappresenta, pertanto, la scelta di maggiore trasparenza e affidabilità.

## **2. Nomina dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV ha composizione plurisoggettiva.

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione ed è composto da tre soggetti, così individuabili: dai Sig.ri a) dott. Emiliano Battistella in qualità di presidente, b) Avv. Catia Gobbi c) Ing. Carmine Carella.

L'OdV è inquadrato in posizione verticistica, riportando direttamente all'organo gestorio (*i.e. Consiglio di Amministrazione*) i risultati dell'attività, le eventuali criticità emerse e gli interventi correttivi e migliorativi.

## **3. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza**

I componenti dell'OdV durano in carica tre anni dal momento della nomina.

La carica di componente dell'OdV non può essere ricoperta dagli amministratori, dai soci nonché da coloro che:

a) hanno relazioni di coniugio, parentela e affinità entro il quarto grado con i suddetti soggetti;

b) sono interdetti, inabilitati o falliti ovvero sono stati condannati con pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

c) sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;

d) sono stati ritenuti responsabili con sentenza passata in giudicato, salvi gli effetti della riabilitazione:

- 1) per uno dei reati determinanti la responsabilità degli enti;
- 2) a pena detentiva per uno dei reati previsti in materia bancaria, finanziaria e tributaria;
- 3) a pena detentiva per uno dei reati societari previsti nel titolo XI del libro V del Codice Civile e fallimentari previsti nel R.D. 16 marzo 1942, n. 267;
- 4) alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la P.A., la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;
- 5) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per qualunque delitto non colposo.

Salvo che sia intervenuta l'estinzione del reato, le preclusioni di cui alla precedente lettera valgono altresì in caso di applicazione della pena su richiesta delle parti di cui all'art. 444 c.p.p.

All'atto della nomina, ciascun componente dell'OdV rilascia la relativa accettazione, ove si attesta l'assenza dei predetti motivi di incompatibilità.

I componenti dell'OdV decadono oltre che per la sopravvenuta insorgenza di una causa di incompatibilità, nelle ipotesi attinenti alla violazione del Modello relative alla obbligatorietà:

- a) delle riunioni;
- b) dei controlli periodici sulle procedure;
- c) dei flussi informativi verso il CDA;

c) delle audizioni del personale e delle relative verbalizzazioni;

d) della tenuta dei verbali delle riunioni.

La delibera relativa alle decadenze è adottata, senza ritardo, dal CDA, che provvede alle necessarie sostituzioni.

Non si può procedere alla nomina di componenti dell'OdV che siano decaduti ai sensi del presente Modello o che abbiano determinato la responsabilità amministrativa della società per omessa o insufficiente vigilanza.

#### **4. Obblighi del Consiglio di Amministrazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Il CdA garantisce all'Organismo piena autonomia di iniziativa e di controllo su ogni attività della società a rischio-reati, al fine di incoraggiare, a tutti i livelli aziendali, il rispetto della legalità e l'osservanza del Modello, consentendo, altresì, 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 ad essi sottoposto, anche ai fini del rispetto delle disposizioni del presente Modello.

Il CdA assicura l'uso, anche se non esclusivo, di idonei locali per le riunioni, le audizioni, ed ogni altra necessaria attività dell'Organismo, mettendo a disposizione dello stesso personale di segreteria e 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 Decreto e il presente Modello assegnano

all'OdV. Tale fondo sarà quantificato dal CdA, sulla base di apposita relazione predisposta dall'OdV.

I compensi dovuti ai componenti dell'OdV saranno determinati dal CdA.

I singoli amministratori, venuti a conoscenza di violazioni del Modello, 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'ente, ai sensi dell'art. 26, comma 2 del Decreto.

#### **5. Riunioni e deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV si riunisce almeno sei volte l'anno, su convocazione del Presidente dell'Organismo, con un preavviso di almeno quarantotto ore; in caso di inattività da parte di quest'ultimo, provvede uno dei componenti dell'OdV.

In ipotesi di urgenza, previa motivata richiesta al Presidente dell'OdV da parte dell'organo gestorio, il Presidente convoca l'Organismo; in caso di inattività di quest'ultimo, vi provvedono congiuntamente i due membri dell'Organismo.

L'avviso di convocazione dell'OdV deve essere contestualmente trasmesso per conoscenza all'organo gestorio.

Il Presidente dell'OdV ha il compito di promuovere l'attività, presiedere le riunioni e rappresentare l'OdV presso l'organo gestorio e deve trasmettere annualmente allo stesso e ai soci una relazione sull'attività svolta.

L'OdV delibera a maggioranza dei suoi membri.

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

I verbali e i relativi allegati devono essere inseriti nel libro dei verbali dell'Organismo, custodito a cura del Presidente, e contestualmente trasmessi all'Organo sindacale e all'Assemblea dei soci che dovrà esaminarli in occasione della prima riunione successiva al compimento delle operazioni da parte dell'OdV.

L'OdV, una volta nominato, predispone un documento che regola le attività di propria competenza. Tale documento deve contenere:

- la pianificazione delle attività;
- l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi;
- le modalità di funzionamento specifiche volte a garantire che:

a) effettui un controllo su un significativo campione di operazioni relative alle attività valutate a rischio-reati;

c) proceda ad audizioni del personale per verificare l'esistenza di comportamenti in violazione delle prescrizioni contenute nel modello e per raccogliere eventuali suggerimenti e proposte di modifica del sistema di prevenzione in atto;

d) rediga rispetto all'attività di controllo, e alle riunioni svolte, apposito verbale;

e) promuova programmi di formazione del personale sulla normativa vigente e sui protocolli comportamentali contenuti nei modelli;

f) predisponga semestralmente una relazione sui controlli effettuati e sui risultati della propria attività e la trasmetta al CDA.

## **6. Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

In base al D. lgs. 231/2001, l'OdV 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 a ridurre i rischi di commissione dei reati presupposto in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa;
- promuovere l'attività di aggiornamento del Modello, da effettuarsi obbligatoriamente in caso di modifiche organizzative e di eventuali novità legislative.

A tal fine 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;
- 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'azienda, interpellando individualmente,



almeno una volta l'anno, 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.

## **7. Flussi informativi “verso” e “da” l’Organismo di Vigilanza**

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

### **7.1 Segnalazioni aventi a oggetto violazioni del Modello**

L’OdV è destinatario delle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni, realizzate o tentate, del presente Modello.

A tal riguardo si premette che la società ha ritenuto di individuare nell’OdV, in ragione delle relative competenze, l’organo deputato a ricevere le segnalazioni di condotte costituenti reati rilevanti ex D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello, ai sensi dell’art. 6 comma 2 bis D.Lgs 231/2001 (introdotto dalla legge sul cosiddetto “whistleblowing”).

Si precisa, altresì, che l’OdV prenderà in considerazione solo segnalazioni *circostanziate* di condotte illecite, possibilmente accompagnate da documentazione di supporto che ne attesti la veridicità.

Posto ciò e fermo restando il divieto di atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi legati alla segnalazione, la società ha istituito due specifici canali informativi *dedicati*, rispetto ai quali l'OdV si impegna a garantire, ove nota, la riservatezza dell'identità del segnalante:

a) indirizzo postale, pec;

b) indirizzo di posta elettronica su server esterno. Tale secondo canale è presidiato da cautele informatiche che rendono non intercettabili le comunicazioni; in particolare, è stato predisposto un sistema di segregazione del nominativo del segnalante, per mezzo del quale tale nominativo sarà reso palese solo attraverso una specifica procedura, il cui soggetto responsabile è il Presidente dell'OdV.

Nell'ipotesi in cui la rivelazione dell'identità del segnalante risulti necessaria per verificare la fondatezza del fatto oggetto di segnalazione, l'accertamento potrà proseguire solo previa acquisizione del consenso dello stesso segnalante alla rivelazione.

Qualora l'Organismo, nelle forme previste ai punti precedenti, venga a conoscenza di elementi che possano far ritenere l'avvenuta violazione del Modello provvede a darne comunicazione all'organo competente per il procedimento disciplinare.

Gli organi competenti per il procedimento disciplinare sono tenuti a comunicare all'OdV l'instaurazione e l'esito dei procedimenti disciplinari avviati a seguito della violazione del Modello.

L'Organismo deve conservare idonea documentazione scritta dell'attività informativa svolta.

## **7.2 Flussi informativi ad hoc**

I referenti aziendali interessati, attraverso i canali informativi istituiti dall'OdV, informano lo stesso in ordine ai profili di criticità attuali o potenziali aventi ad oggetto:

a) pronunce dell'Autorità Giudiziaria nei confronti della società ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

b) provvedimenti dell'Autorità Giudiziaria emessi nei confronti della Società o delle persone fisiche in esse operanti dai quali si evince che sono in corso indagini per la responsabilità di cui al D.lgs 231/01 o per i relativi reati presupposto;

c) situazioni di conflitto di interesse tra uno dei destinatari del Modello e la Società;

d) report relativi ad eventuali infortuni sul lavoro o a provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria, o altre Autorità, in materia di sicurezza sul lavoro e ambiente;

e) operazioni che presentino profili di rischio rispetto alla commissione di reati.

## **7.3 Informativa costante**

I referenti aziendali interessati dovranno, altresì, tempestivamente comunicare all'OdV informazioni relative a:

- a) variazioni organizzative e procedurali rilevanti ai fini del Modello;
- b) articolazioni dei poteri e del sistema di deleghe della società ed eventuali modifiche che intervengano sugli stessi;
- c) richiesta, erogazione e gestione di finanziamenti;
- d) transazioni di natura finanziaria e commerciale effettuate in Paesi regolati da normativa fiscale privilegiata;
- e) attività di formazione svolta in attuazione del Modello;
- f) attività interna di verifica e monitoraggio degli adempimenti ambientali e in materia di sicurezza sul lavoro.

### **7.3.1**

L'ODV trasmette al Presidente del CdA:

- a) ogni sei mesi, la relazione contenente il report dell'attività svolta;
- b) l'informativa in ordine all'eventuale necessità di aggiornamento del Modello e delle relative ragioni che la fondano (i.e. evoluzione normativa; modifiche organizzative; carenze riscontrate nell'attività di controllo).

### **7.3.2**

L'ODV è sempre informato dell'instaurazione e dell'esito di procedimenti disciplinari per l'inosservanza del Modello; nell'ipotesi in cui sia esso stesso ad irrogare la sanzione disciplinare, dovrà dare comunicazione del provvedimento ai Sindaci, al CdA e ai soci.

## **CAPO V: SISTEMA DISCIPLINARE**

### **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.

Tale sistema intende sanzionare, nel rispetto delle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria applicate al personale dipendente (*CCNL per gli addetti delle piccole e medie industrie di legno, mobili, arredamento, sughero, forestale*; di seguito, per brevità, "CCNL"), la violazione del Modello.

Le sanzioni del sistema disciplinare sono state modulate sul tipo di rapporto che intercorre tra i soggetti destinatari del Modello e la società. Così, mentre nei confronti dei soggetti di cui all'art. 5, lett. b, del Decreto, la tipologia di sanzioni e le modalità di contestazione degli addebiti coincidono con quelle previste nei relativi contratti collettivi nazionali, per i soggetti di cui all'art. 5, lett. a, in ragione dell'autonomia funzionale delle prescrizioni del Modello sono stati elaborati autonomi modelli sanzionatori. Infine, per i collaboratori esterni, fornitori e consulenti, sono state previste apposite clausole all'interno dei relativi contratti, secondo quanto disposto dal Capo VI, §.2.

L'applicazione di sanzioni disciplinari prescinde dalla eventuale instaurazione di un procedimento penale per uno dei reati previsti dal Decreto ed è ispirata alla necessità di una tempestiva applicazione.

Dell'instaurazione e dell'esito del procedimento disciplinare è sempre data comunicazione all'OdV.

Dell'esistenza di un procedimento penale riguardante un reato presupposto della responsabilità dell'ente ex D.lgs. 231/2001 è data comunicazione all'OdV.

## **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: inosservanze *i)* che possono compromettere, anche solo potenzialmente, l'efficacia generale del Modello rispetto alla prevenzione dei reati presupposto; *ii)* che integrino essi stessi reato o *iii)* che riguardino prescrizioni in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e di tutela ambientale;
- b)** elemento soggettivo della condotta: dolo o colpa;
- c)** livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- d)** partecipazione di più soggetti nella violazione;
- e)** reiterazione delle condotte, sebbene non possa tenersi conto dei fatti per i quali sono state irrogate sanzioni disciplinari, una volta decorsi due anni dalla loro applicazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzioni più grave.

### **3. Sanzioni per i soggetti di cui all'articolo 5, lett. b) del Decreto**

#### **3.1 Ambito applicativo**

Per **persone sottoposte all'altrui direzione e vigilanza** ai sensi dell'articolo 5, lett. b), Decreto, si intendono tutti i soggetti appartenenti al personale dipendente e gli altri soggetti ad essi assimilabili.

#### **3.2 Sanzioni**

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al presente capo, è sanzionata, in conformità ai criteri generali di irrogazione delle sanzioni, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- 1) **rimprovero verbale;**
- 2) **rimprovero scritto;**
- 3) **multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione, così come definita dagli artt. 74, 94 112 CCNL (rispettivamente per operai, intermedi, impiegati);**
- 4) **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di giorni 3 per gli operai, come previsto dall'art. 74 CCNL, e per un massimo di giorni 5 per gli intermedi e gli impiegati, come previsto dagli artt. 94 e 112 CCNL**
- 5) **licenziamento.**



#### **a) Rimprovero verbale**

La sanzione del rimprovero verbale dovrà essere comminata nel caso di violazione colposa del Modello, che non comprometta l'efficacia del Modello a prevenire gli specifici reati "presupposto".

#### **b) Rimprovero scritto**

La sanzione del rimprovero scritto dovrà essere comminata nei casi di reiterazione del fatto integrante l'ipotesi precedente.

#### **c) Multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione, così come definita dagli artt. 74, 94 112 CCNL**

La multa dovrà essere applicata nei casi in cui il fatto sanzionato col rimprovero scritto venga compiuto nuovamente e nei casi di violazione colposa in cui per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico del soggetto resosi autore della violazione o per la rilevanza degli obblighi violati, vi sia il rischio di compromettere l'efficacia del Modello a prevenire gli specifici reati "presupposto".

Sono sempre considerati rilevanti gli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, di gestione e trattamento rifiuti, nonché quelli finalizzati alla formazione e attuazione delle decisioni dell'ente, alla gestione delle risorse finanziarie e a garantire l'effettivo esercizio di poteri di iniziativa e controllo da parte dell'Organismo.

**d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di giorni 3 per gli operai, come previsto dall'art. 74 CCNL, e per un massimo di giorni 5 per gli intermedi e gli impiegati, come previsto dagli artt. 94 e 112 CCNL**

La sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione dovrà essere comminata nei casi di violazioni dolose del Modello e nei casi di reiterazione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

La medesima sanzione sarà, altresì, applicata nei casi di inosservanza delle misure di tutela previste per il segnalante di cui all'art. 6, comma 2 bis D.Lgs. 231/2001<sup>3</sup>, nonché nei casi di effettuazione con colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

#### **e) Licenziamento**

La sanzione del licenziamento dovrà essere comminata in caso di violazioni dolose del Modello che possano compromettere la sua efficacia generale, o di violazioni dolose degli obblighi rilevanti di cui al paragrafo 3.2 lettera c), nonché in caso di violazioni finalizzate alla commissione di un "reato presupposto". La stessa sanzione si appli-

---

<sup>3</sup> Per condotta in violazione delle misure di tutela nei confronti del segnalante si intende l'elusione di sistemi approntati a garanzia della riservatezza della segnalazione.

ca in caso di reiterazione della violazione dolosa del Modello di cui alla lettera d).

Costituiscono violazioni per cui è sempre previsto il licenziamento:

- l'aver agito, in caso di realizzazione dei delitti colposi previsti dal Decreto,:

a) nonostante la previsione dell'evento

b) in presenza di una macroscopica negligenza nella valutazione del rischio, tenendo conto del livello di prevedibilità del medesimo

- l'elusione fraudolenta del sistema di controllo attraverso l'alterazione o distruzione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero la predisposizione di documentazione non veritiera volta ad ostacolare i poteri di controllo dell'OdV;

- l'effettuazione dolosa di segnalazioni ex art. 6, comma 2bis, D.Lgs. 231/2001 che si rivelino infondate;

- l'adozione di misure di natura discriminatoria o ritorsiva, tra le quali si assumono come rilevanti, non solo il licenziamento e il demansionamento, ma anche quelle che, quantunque in maniera non diretta e palese, si risolvano nell'ingiustificato peggioramento delle condizioni di lavoro.

### ***3.3 Adozione dei provvedimenti disciplinari***

I provvedimenti disciplinari sono adottati, anche su segnalazione dell'OdV, dal Consiglio di Amministrazione in conformità ai principi di cui all'articolo 7, Legge 20 maggio 1970, n. 300 e alle disposizioni del CCNL.

## **4. Sanzioni per i soggetti di cui all'articolo 5, lett. a), Decreto**

### ***4.1 Ambito applicativo***

In base agli articoli 5, lett. a) e 6, comma 2, lett. e), Decreto, 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, ex art. 5, lett. a), Decreto, rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.**

### ***4.2 Sanzioni***

Gli illeciti disciplinari dei c.d. apicali sono sanzionati, in aderenza ai criteri generali di irrogazione delle sanzioni ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari, che dovranno essere specificatamente richiamati nel contratto di assunzione:

**1) ammonizione scritta;**

**2) sospensione temporanea degli emolumenti;**

**3) revoca della delega o della carica.**

Le sanzioni saranno applicate, oltre che per il mancato rispetto del Modello, nel caso di omessa vigilanza sui propri sottoposti circa la sua corretta e effettiva applicazione.

**a) Ammonizione scritta**

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

**b) Sospensione temporanea degli emolumenti fino a due mesi**

La reiterata violazione colposa del Modello comporta la sospensione degli emolumenti fino a 2 mesi.

**c) Sospensione temporanea degli emolumenti da tre a dodici mesi**

La violazione colposa del Modello che riguardi una regola cautelare in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e di gestione/trattamento rifiuti o obblighi finalizzati alla formazione e attuazione delle decisioni dell'ente, alla gestione delle risorse finanziarie e a garantire l'effettivo esercizio di poteri di iniziativa e controllo da parte dell'OdV, comporta la sospensione degli emolumenti da tre a sei mesi.

In caso di reiterata violazione colposa del Modello attinente alle poc'anzi richiamate regole cautelari si applica la sospensione degli emolumenti fino a dodici mesi.

**d) Revoca della delega o sospensione temporanea degli emolumenti in misura non inferiore a dodici mesi**

La violazione dolosa del Modello ad opera dei soggetti apicali comporta la sospensione degli emolumenti in misura non inferiore a dodici mesi e non superiore a ventiquattro mesi, unitamente alla revoca della delega.

La medesima sanzione sarà, altresì, applicata nei casi di inosservanza delle misure di tutela previste per il segnalante di cui all'art. 6, comma 2 bis, D.Lgs. 231/2001<sup>4</sup>, nonché nei casi di effettuazione con colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

### **e)Revoca della carica**

La reiterata violazione dolosa del Modello comporta la revoca della carica.

La stessa sanzione è prevista per le seguenti violazioni:

- l'aver agito, in caso di realizzazione di delitti colposi previsti dal Decreto, :

a) nonostante la previsione dell'evento

b) in presenza di una macroscopica negligenza nella valutazione del rischio, tenendo conto del livello di prevedibilità del medesimo

- l'elusione fraudolenta del sistema di controllo attraverso l'alterazione o distruzione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero di predisposizione di documentazione non veritiera volta ad ostacolare i poteri di controllo dell'OdV;

---

<sup>4</sup> Per condotta in violazione delle misure di tutela nei confronti del segnalante si intende l'elusione di sistemi approntati a garanzia della riservatezza della segnalazione.

- l'effettuazione dolosa di segnalazioni ex art. 6, comma 2bis, D.Lgs. 231/2001 che si rivelino infondate.

- l'adozione di misure di natura discriminatoria o ritorsiva, tra le quali si assumono come rilevanti, non solo il licenziamento e il demansionamento, ma anche quelle che, quantunque in maniera non diretta e palese, si risolvano nell'ingiustificato peggioramento delle condizioni di lavoro.

#### ***4.3 Adozione dei provvedimenti disciplinari***

I provvedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti apicali sono adottati dall'OdV che vi provvede dandone comunicazione al Sindaco, al CdA e ai soci.

Al fine di garantire il pieno rispetto del diritto alla difesa, è previsto un termine di 20 gg. dalla comunicazione dell'ipotesi di violazione entro il quale l'interessato può far pervenire comunicazioni e scritti difensivi e può chiedere di essere ascoltato. L'eventuale sanzione irrogata deve essere comunicata entro i successivi 10 gg.

#### ***4.4. Registro delle violazioni e delle sanzioni***

La Società istituisce uno specifico registro nel quale l'OdV segnala le violazioni delle regole previste nel Modello, con indicazione dei relativi responsabili e delle sanzioni adottate nei loro confronti.



## **CAPO VI: MISURE DI CAUTELA NEI CONFRONTI DELL'ORGANO SINDACALE E DI TERZI**

### **1 Misure di cautela nei confronti dei componenti dell'organo sindacale**

Nell'ipotesi di violazioni delle disposizioni del Modello da parte dell'organo sindacale, il Consiglio di Amministrazione, su richiesta dell'OdV, dovrà provvedere alla convocazione dei soci, ai fini dell'adozione dei provvedimenti ritenuti più opportuni.

### **2 Misure di cautela nei confronti dei consulenti e fornitori**

La società, per la violazione delle procedure del Modello attinenti all'oggetto dell'incarico o alla effettuazione della prestazione, commessa da collaboratori esterni, fornitori o consulenti della società, può prevedere contrattualmente in relazione alla gravità della violazione:

- a) la perdita del diritto a condizioni contrattuali favorevoli;
- b) la cancellazione temporanea dall'albo dei fornitori/consulenti della società;
- c) la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c.
- d) la cancellazione definitiva dall'albo dei fornitori/consulenti della società.

Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte della Società del risarcimento dei danni subiti.