



**PROGETTO LIGURIA LAVORO**

**Modello di prevenzione dei reati  
ai sensi del D.Lgs 231/01**

**PARTE GENERALE**



## INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 .....	3
1.1 GLOSSARIO.....	3
1.2 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA .....	3
1.3 LE FATTISPECIE DI REATO .....	4
1.4 AUTORI DEI REATI .....	4
1.5 LE SANZIONI.....	5
1.6 IL MODELLO COME PRESUPPOSTO DI ESCLUSIONE DALLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	5
2. L'ADOZIONE DEL MODELLO.....	7
2.1 FINALITÀ DEL MODELLO .....	7
2.2 STRUTTURA DEL MODELLO .....	7
2.3 REALIZZAZIONE DEL MODELLO.....	8
2.4 DESTINATARI DEL MODELLO .....	9
3. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	10
3.1 NOMINA, COMPOSIZIONE E REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	10
3.2 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DI DECADENZA .....	11
3.3 FUNZIONI E POTERI ATTRIBUITI ALL'ODV .....	11
4. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	12
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE .....	13
5.1 INTRODUZIONE .....	13
5.2 VIOLAZIONI COMMESSE DA PERSONALE, IMPIEGATI E DIRIGENTI .....	14
5.3 VIOLAZIONI COMMESSE DAGLI AMMINISTRATORI .....	15
5.4 VIOLAZIONI COMMESSE DAI SINDACI .....	15
5.5 VIOLAZIONI COMMESSE DA COLLABORATORI, FORNITORI E SOGGETTI ESTERNI TERZI	16
6. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	17
7. FORMAZIONE DEL PERSONALE .....	18



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

### 1.1 GLOSSARIO

**Società:** PROGETTO LIGURIA LAVORO Consorzio di cooperative sociali scsrl

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

**Codice Etico:** Sistema di Valori e Principi che deve ispirare la condotta della Società nel perseguimento degli obiettivi sociali (approvato dall'Assemblea dei Soci di PROGETTO LIGURIA LAVORO nella sua riunione del 12/12/2014). Insieme di principi di condotta e di regole deontologiche definiti dall'azienda, che ne chiama al rispetto tutti i soggetti che interagiscono con essa.

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

**Destinatari:** tutti i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni dei documenti 231 (Modello, Codice Etico, protocolli etico organizzativi di prevenzione...)

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

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

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

### 1.2 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (i c.d. enti). Si tratta di una forma di responsabilità che colpisce l'ente per i reati commessi, nel suo interesse o vantaggio, dai soggetti ad esso funzionalmente legati (soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza).

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

“L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

da persone sottoposte alla direzione o alla Vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto 1

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



### 1.3 LE FATTISPECIE DI REATO

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

1. reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
2. reati di criminalità informatica (art. 24-bis);
3. delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
4. reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25- bis);
5. delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1.);
6. reati societari (art. 25-ter);
7. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo di New York del 9 dicembre 1999 (art. 25-quater);
8. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
9. delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
10. abusi di mercato (art. 25-sexies);
11. reati transnazionali (art. 10 legge n. 146 del 16 marzo 2006);
12. reati per violazione delle norme sulla Tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro (art.25- septies);
13. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o beni di provenienza illecita (art. 25-octies);
14. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
15. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-novies).

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

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

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

### 1.4 AUTORI DEI REATI

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

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

Il reato dovrà, infine, essere commesso **nell'interesse** o **vantaggio** dell'ente. I due requisiti sono cumulabili, ma è sufficiente uno solo per delineare la responsabilità dell'ente.

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

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



## 1.5 LE SANZIONI

L'accertamento da parte del giudice penale della responsabilità può concludersi con 'applicazione di:

- sanzioni pecuniarie e interdittive (tra cui la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, sino alla interdizione anche definitiva dall'esercizio dell'attività);
- confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente. Queste sanzioni conseguono alla pronuncia di una sentenza di condanna dell'ente, ma possono essere applicate anche in via cautelare, ovvero già nel corso delle indagini preliminari, ove sussistano gravi indizi per ritenere fondata la responsabilità dell'ente.
- pubblicazione della sentenza di condanna.

La responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi si aggiunge - e non si sostituisce - alla responsabilità personale degli autori del reato, soggetti apicali e subalterni, che resta regolata dalle norme del diritto penale.

## 1.6 IL MODELLO COME PRESUPPOSTO DI ESCLUSIONE DALLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

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

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

- 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 dei reati;
- d. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- e. prevedere una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
- f. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

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

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



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

1. un Sistema di registrazione della reale ed avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate sulla base delle dimensioni dell'azienda;
2. un'articolazione delle funzioni tale da garantire adeguate competenze tecniche e poteri per verificare, valutare, gestire e controllare il fattore rischio e specifico organigramma della sicurezza sui luoghi di lavoro;
3. un Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni emanate e delle regole indicate nel Modello;
4. un Sistema di controllo e reporting che valuti l'attuazione e l'implementazione nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
5. mirate prassi atte al riesame del Modello in occasione dei controlli effettuati, nel caso di incidenti di percorso o di violazioni emerse, in occasione di variazioni dell'assetto organizzativo o societario dell'azienda e nell'attività di progresso scientifico e tecnologico.

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

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

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



## 2. L'ADOZIONE DEL MODELLO

### 2.1 FINALITÀ DEL MODELLO

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

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

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

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

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

### 2.2 STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello è composto di:

- una Parte Generale, che contiene i principi e le regole generali del Modello. Descrive il quadro normativo di riferimento del Modello, ne individua i destinatari, ne definisce la finalità e la struttura. Nella parte generale è stata introdotta l'analisi storica delle vicende societarie con riferimento ai passaggi costitutivi della compagine societaria e alle vicende della Società, in termini di propensione al rischio e adozione di procedure per rendere l'attività della Società conforme a norma. Contiene, inoltre, la descrizione delle funzioni e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza, le regole che presiedono all'aggiornamento del Modello, il Sistema disciplinare, gli obblighi di comunicazione e diffusione del Modello e la formazione del personale.
- una Parte Speciale, che costituisce il cuore del Modello ed è suddivisa in otto sezioni ove sono individuate le diverse fattispecie criminose rispetto alle quali, in sede di individuazione delle aree a rischio, si è evidenziato un potenziale rischio di commissione nell'ambito della Società. Si occupa, cioè, di individuare le fattispecie di reato che debbono essere prevenute e le attività "sensibili" (ovvero quelle per cui è teoricamente possibile la commissione del reato). A questo proposito la Società ha raggruppato in cinque categorie i reati di cui al Decreto 231, rispetto ai quali sono state dettate regole organizzative e di comportamento:
  1. reati contro la Pubblica Amministrazione;
  2. reati societari;
  3. reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro e beni di provenienza illecita;
  4. reati di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
  5. reati di criminalità informatica.

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





## 2.3 REALIZZAZIONE DEL MODELLO

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

1. delle disposizioni del Decreto 231;
2. della relazione ministeriale accompagnatoria;
3. dei principi generali che, secondo consolidata interpretazione, devono ispirare un adeguato sistema di controllo interno;
4. delle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001", elaborate da Confindustria il 7 marzo 2002 ed aggiornate al 31 marzo 2008;
5. delle Best Practices aziendali;
6. dei precedenti giurisprudenziali in materia, delle interpretazioni fornite dalla dottrina giuridica e dagli esperti di organizzazione aziendale.

La Società ha altresì tenuto conto degli strumenti, già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali: lo Statuto, il Regolamento consortile, le linee organizzative in materia di direzione e coordinamento della Società, nonché le procedure ed istruzioni operative adottati dalle singole aree.

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

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

Si è altresì analizzata la "storia" dell'azienda - descritta nell'apposito documento "Presentazione generale del Consorzio Progetto Liguria Lavoro" - al fine di acquisire informazioni utili alla individuazione di aree sensibili o di rischi specifici tuttora esistenti.





## 2.4 DESTINATARI DEL MODELLO

Sono destinatari del Modello:

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

Il Modello si applica altresì a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, agiscano sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali della Società. Inoltre, per quanto non siano ricompresi tra i soggetti che comportano la responsabilità dell'Ente ai sensi del Decreto, il presente Modello si rivolge anche ai Sindaci della Società, in considerazione della astratta possibilità che gli stessi agiscano nei fatti quali gestori della Società e, comunque, al fine di orientare il comportamento di tutti coloro che rivestono ruoli di responsabilità all'interno dell'Organizzazione. L'insieme dei Destinatari così definiti è tenuto a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel Modello e nei suoi protocolli di attuazione.

Il Modello è comunicato ai Destinatari con le modalità stabilite al successivo paragrafo 7.



### 3. ORGANISMO DI VIGILANZA

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

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

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

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

#### 3.1 NOMINA, COMPOSIZIONE E REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 25/09/2014. L'attuale Organismo di Vigilanza risulta composto dal Collegio Sindacale

La facoltà di assegnarne le funzioni 231 al Collegio sindacale è stata confermata dalla legge di stabilità 2012, che ha introdotto il comma 4-bis nell'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001. La norma, in vigore dal 1° gennaio 2012, dispone che nelle società di capitali, e indirettamente anche nelle cooperative, l'organo collegiale di controllo (collegio sindacale, consiglio di sorveglianza e comitato per il controllo della gestione) può svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza (OdV). L'intervento normativo ha consentito di superare le controversie e le interpretazioni maggioritarie che sostengono la non coerenza dell'identificazione dell'organismo di vigilanza con il collegio sindacale.

I membri sono stati ritenuti pertanto idonei a svolgere il tipo di attività richiesta anche attesa la sussistenza dei requisiti. L'OdV deve pertanto essere:

1. autonomo;
2. indipendente;
3. professionalmente attrezzato e competente;
4. capace di garantire continuità di azione.

Tali requisiti, dettagliatamente trattati dal Regolamento interno dell'OdV, debbono essere presenti contemporaneamente e mantenersi inalterati nel tempo per tutta la durata dell'incarico.

L'Organismo di Vigilanza ha durata triennale. I membri possono essere rinominati e rimangono comunque in carica fino all'accettazione dei successori.



### **3.2 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DI DECADENZA**

Nel Regolamento interno dell'OdV sono dettagliatamente descritte:

- le cause di ineleggibilità all'incarico
- le cause di revoca dell'incarico
- le cause di decadenza dall'incarico

### **3.3 FUNZIONI E POTERI ATTRIBUITI ALL'ODV**

Le funzioni e i poteri attribuiti all'OdV sono dettagliatamente descritti nel Regolamento interno dell'OdV, così come i flussi informativi da e verso tale organo, le modalità di convocazione, voto e deliberare, le modalità di raccolta e conservazione delle informazioni e gli obblighi di riservatezza.



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

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

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

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



## 5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

### 5.1 INTRODUZIONE

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

Per sanzioni disciplinari si intendono:

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

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

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

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

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

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

L'apertura di un procedimento disciplinare e/o l'applicazione delle sanzioni disciplinari, anche intese in senso lato, prescinde dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del responsabile della violazione commessa ed avente ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare; ciò in quanto la violazione delle regole di condotta adottate dalla Società con il Modello, il Codice Etico e i Protocolli etico organizzativi rileva indipendentemente dal fatto che tale violazione costituisca o meno illecito penale e venga o meno perseguita giudizialmente in sede penale.

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

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e dei protocolli prevista dal presente Modello, dal Codice Etico o stabilita per la loro attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, anche mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri di documentazione non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione richiesta dal presente Modello o dai Protocolli etico organizzativi di prevenzione stabiliti per la sua attuazione;



- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente l'attuazione del Modello;
- l'ostacolo all'attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento dell'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello;
- la tenuta di condotte prodromiche e preparatorie alla commissione di reati che costituiscano presupposto della responsabilità 231;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

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

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

## **5.2 VIOLAZIONI COMMESSE DA PERSONALE, IMPIEGATI E DIRIGENTI**

Ricevuta la segnalazione di una presunta violazione del Modello e/o del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza si attiva immediatamente per dar corso ai necessari accertamenti. Valutata la violazione, l'OdV informa immediatamente il Consiglio di Amministrazione e il Direttore. L'OdV è tenuto ad informare, in ogni caso, il C.d.A. Delle violazioni commesse dai Dirigenti e di quelle di particolare gravità.

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

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

### *A) Misure verso personale /impiegati*

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

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

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

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

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

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



#### *B) Misure verso i dirigenti*

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

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

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

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

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

### **5.3 VIOLAZIONI COMMESSE DAGLI AMMINISTRATORI**

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

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

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

### **5.4 VIOLAZIONI COMMESSE DAI SINDACI**

Con riguardo ai componenti del Collegio Sindacale, le segnalazioni delle violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello sono comunicate tempestivamente dall'Organismo di Vigilanza, al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione. Il Collegio Sindacale assume, sentito il parere del C.d.A., gli opportuni provvedimenti nei confronti dei sindaci che hanno compiuto le violazioni contestate.

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





## **5.5 VIOLAZIONI COMMESSE DA COLLABORATORI, FORNITORI E SOGGETTI ESTERNI TERZI**

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

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

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

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

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

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



## 6. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

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

Il Modello è comunicato, a cura del Consiglio di Amministrazione, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (es.: incontro formativo appositamente convocato, bacheca aziendale, invio per posta elettronica, ecc.), ivi compreso il sistema intranet aziendale. Sono stabilite, a cura della Direzione e sentito l'Organismo di Vigilanza, modalità idonee ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società. L'Organismo di Vigilanza determina, sentito il Direttore e il responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni, destinatari del Modello, e le modalità necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute. In ogni caso, i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti devono prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della Società, del Codice Etico e del presente Modello.



## 7. FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del personale, ai fini dell'attuazione del Modello, è gestita dal Direttore, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, secondo quanto stabilito:

1. dalla procedura "Gestione Risorse Umane" del Sistema di Gestione Qualità
2. dal Protocollo etico organizzativo denominato "Verifica della conoscenza dei protocolli etico organizzativi di prevenzione".

La Società prevede l'attuazione di programmi di formazione con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto 231, del Codice Etico e del Modello da parte del personale della Società (dipendenti, componenti degli organi sociali, ecc.). La partecipazione ai suddetti programmi formativi è tracciata ed obbligatoria. Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello ed allo svolgimento di mansioni che possono influenzare la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro (sono previsti, in questo caso, percorsi di formazione speciale in relazione a quanto previsto dall'art. 37 T.U. 81/08 e successive modifiche).

L'attività di valutazione della formazione prevede, per ogni dipendente, l'analisi e la verifica del contenuto dei risultati dei singoli corsi, nonché l'individuazione di ulteriori azioni formative per colmare eventuali gap e, qualora si rendesse necessaria, l'effettuazione di eventuali controlli di qualità sul contenuto dei programmi medesimi. Un programma specifico con tema "i protocolli etico organizzativi del Modello 231" viene indirizzato ai relativi responsabili.

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