



PARTE GENERALE - pag. 1

rev.2 - 2023

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01**

PARTE GENERALE

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01****Sommario**

1.	LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA D.LGS. 231/01.....	3
1.1.	Introduzione	3
1.2.	Principi essenziali della responsabilità	5
1.3.	Glossario.....	11
2.	FONTI NORMATIVE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA E I REATI PRESUPPOSTO DEL D.LGS 231/01	13
3.	MODALITÀ NORMATIVA DI DIFESA: IL MODELLO EX D.LGS. 231/01	13
4.	IL MODELLO 231 CON L'INTEGRAZIONE DELL'ART. 30 D.LGS. 81/08	16
5.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	18
5.1	Nomina.....	19
5.2	Cause di ineleggibilità.....	20
5.3	Caratteristiche dell'O.d.V.....	21
5.4	Requisiti dei membri dell'Organismo di Vigilanza.....	21
5.5	Autonomia ed indipendenza dell'O.d.V. - Risorse finanziarie	22
5.6	Compenso dell'O.d.V.....	22
5.7	Regolamento interno.....	22
5.8	Compiti dell'O.d.V.....	22
5.9	Poteri dell'O.d.V.....	24
5.10	Modalità di svolgimento dei compiti	24
5.11	Revoca.....	25
5.12	Cessazione dall'incarico	25
5.13	Responsabilità dell'O.d.V. e risarcimento dei danni	25
5.14	Flussi informativi e segnalazioni all'O.d.V.....	26
6.	SISTEMA DISCIPLINARE.....	27
6.1.	Principi generali.....	27
6.2.	Destinatari	27
6.3.	Criteri di applicazione delle sanzioni	28
6.4.	Ruolo dell'O.d.V.	29
6.5.	Tutela del segnalante- "Whistleblowing".....	29
6.6.	Iter sanzionatorio	30
6.7.	Sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti.....	31
6.8.	Sanzioni disciplinari nei confronti degli Amministratori e compneti dell'organo di Controllo.....	34
6.9.	Sanzioni disciplinari nei confronti di terzi con cui la Società instauri rapporti.....	37
7.	FORMAZIONE E INFORMAZIONE SULL'ADOZIONE DEL MODELLO 231.....	39
7.1	Informazione interna	40
7.2	Informazione ai terzi.....	40
7.3	Programma di formazione.....	40
7.4	Registrazione delle attività di formazione e informazione	41
8.	AGGIORNAMENTO CDEL MODELLO 231 E MONITORAGGIO.....	42
8.1	Quando deve essere aggiornato il Modello 231.....	42
8.2	Comunicazioni all'O.d.V.	43
9.	POLITICA STRATEGICA D'IMPRESA E MODELLO 231	43
10.	PROFILO SOCIETARIO ED AZIENDALE	45
10.1.	Dati identificativi della Società.....	45
10.2.	Descrizione dell'attività.....	45
10.3.	Organizzazione societaria	45
10.4.	Organigramma struttura aziendale.....	47
10.5.	Sicurezza sul lavoro D.Lgs. 81/2008.....	47
10.6.	Tutela ambientale	48
10.7.	Qualità.....	48
10.8.	Tutela della Privacy D.Lgs. 196/2003 e Regolamento UE 2016/679.....	48
10.9.	Rapporti con la Società controllata.....	48

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01**

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA D.LGS. 231/01

1.1. Introduzione

L'8 giugno 2001 è stato emanato il D. Lgs. 231/01 che disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridiche per illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Il Decreto detta una disciplina "obbligatoria", ponendo a carico della Società una propria responsabilità qualora nello svolgimento dell'attività non vengano seguite le ordinarie regole organizzative ed applicate le norme che disciplinano i diversi settori di attività e vengano di conseguenza commessi i reati specificamente individuati dalla norma.

La commissione di tali reati presupposto da parte dei soggetti apicali o sottoposti, compiuti nell'interesse e a vantaggio della Società, è infatti attribuita a responsabilità propria e diretta della Società per "colpa di organizzazione" o "deficit organizzativo" alla quale si applicheranno le specifiche sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dal D. Lgs. 231/01.

Con il D.lgs. 231/01 il legislatore italiano, contrariamente a quanto avvenuto in altri Stati europei, ha dato risposta all'esigenza sorta in ambito internazionale e comunitario di prevedere un sistema punitivo a carico delle persone giuridiche, scegliendo di creare un nuovo genere di responsabilità che, pur presentando i tratti essenziali del sistema penale in un *abitus* amministrativo, ha delineato un *tertium genus* di responsabilità per enti forniti di personalità giuridica e per società ed associazioni anche prive di personalità giuridica, per illeciti amministrativi, costituenti "colpa di organizzazione", dipendenti da determinati reati presupposto.

L'Italia è rimasta così ancorata al classico principio costituzionale dell'art. 27 che sancisce la responsabilità penale soltanto della persona fisica.

Non ammettendo il nostro diritto positivo la responsabilità penale a carico delle persone giuridiche, per la vigenza del principio individualistico di origine romanistica "*Societas delinquere non potest*", il legislatore non ha affrontato la questione di una riforma della Costituzione, ritenendo di poter individuare possibili meccanismi sanzionatori parapenali da potere adottare ugualmente a carico diretto di Società ed entità giuridiche.

Il Legislatore italiano con Legge n. 300 del 29/9/2000 all'art. 11 ha delegato il Governo a recepire nell'ordinamento giuridico i principi enunciati nei seguenti provvedimenti europei:

- Convenzione di Bruxelles del 26/7/1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- Convenzione di Bruxelles del 26/5/1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea sia degli Stati membri;

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01**

- Convenzione OCSE di Parigi del 17/12/1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, che prevede i paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche da sanzionare.

In particolare, l'art. 11 contiene la delega al Governo della Repubblica *“ad emanare ... un decreto legislativo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, associazioni od enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale”*.

Il contenuto di questa delega introduce nell'ordinamento giuridico italiano una novità assoluta e tale da costituire una rivoluzione copernicana del sistema delle responsabilità prevedendo, per la prima volta, una responsabilità che viene definita amministrativa e che colpisce entità giuridiche nella loro diversa strutturazione, specificando che tali entità non abbiano a svolgere funzioni di rilievo costituzionale.

Gli elementi caratterizzanti tale responsabilità, come espressamente indicati in seno alla Legge Delega, sono i seguenti:

- *“la responsabilità nasce unicamente in relazione alla commissione di reati”* previsti da normativa specifica (art. 11 lett. a, b, c, d);
- la responsabilità sorge solo per *“reati commessi, a loro (dell'entità giuridica) vantaggio o nel loro interesse”* (art. 11 lett. e);
- i soggetti che debbono commettere i reati presupposto, per determinare tale responsabilità, sono persone fisiche che svolgono funzioni di rappresentanza o di amministrazione o di direzione ovvero esercitano anche di fatto i poteri di gestione e di controllo (art. 11 lett. e);
- i reati possono altresì essere commessi da soggetti che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza delle persone fisiche sopra menzionate e la responsabilità dell'entità giuridica si concretizza quando la commissione del reato è stata resa possibile dalla *“inosservanza degli obblighi connessi a tali funzioni”* (art. 11 lett. e);
- esclusione della responsabilità delle entità giuridiche nei casi in cui l'autore del reato lo abbia commesso nell'esclusivo interesse proprio o di terzi (art. 11 lett. e).

Seguono, nella Legge Delega, puntuali indicazioni in relazione a natura e limiti delle sanzioni che dovranno essere previste in conseguenza dell'accertamento della responsabilità (art. 11 lett. f, g, h, i, l, m, n, o, p).

Particolare sorpresa per il sistema giuridico italiano è introdotta all'art. 11 lett. q), dove si dispone che il legislatore delegato dovrà prevedere che le sanzioni amministrative a carico degli Enti siano applicate dal giudice competente a conoscere del reato, e quindi dalla magistratura penale, come anche per il procedimento di accertamento della responsabilità amministrativa.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01

Il D. Lgs. 231/2001 confermando nel fondamento della responsabilità dell'Ente e nella disciplina sanzionatoria, come evidenzia la Relazione accompagnatoria, che *"...il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quantomeno derivare da una colpa di organizzazione"*, introduce tuttavia delle innovazioni rispetto alla previsione della Legge Delega.

Si legge nella Relazione: *"all'ente viene in pratica richiesta l'adozione di Modelli comportamentali specificamente calibrati sul rischio - reato e cioè volti ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati reati"*. Viene pertanto previsto un "effetto premiale" che comporta l'esenzione da responsabilità dell'Ente, allorché venga "adottato il Modello" e lo stesso venga "efficacemente attuato" secondo la disciplina esplicitata nel decreto legislativo. Modello di cui si parlerà più approfonditamente nei paragrafi successivi.

Il Legislatore ha ritenuto che questo sia il miglior modo per emarginare i fenomeni di criminalità e di illegalità delle imprese e nelle imprese e per garantire che l'eventuale accadimento dei reati rimanga un fatto eccezionale e non facilmente ripetibile.

In conclusione, la responsabilità amministrativa diretta ed autonoma dell'Ente è fondata sulla "colpa di organizzazione", ma è previsto che possa essere esclusa se l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato *"prima della commissione del fatto"* Modelli di Organizzazione e di Gestione - secondo le previsioni degli artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01 e 30 D. Lgs. 81/08 - "idonei a prevenire" i reati specificamente previsti dalla legge come presupposto della responsabilità medesima.

1.2. Principi essenziali della responsabilità

a) Reati presupposto della responsabilità

Si tratta di reati espressamente elencati dal legislatore nella Sezione III "Responsabilità amministrativa da reato" del D.Lgs. 231/01, dalla cui commissione o tentativo di commissione origina la responsabilità amministrativa dell'ente.

b) Soggetti destinatari della normativa (art. 1 D. Lgs. 231/01)

La norma espressamente indica che:

le disposizioni si applicano a:

- Enti forniti di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale;
- Società e Associazioni anche prive di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Le disposizioni non si applicano a:

- Stato ed Enti pubblici territoriali;
- Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale;

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01**

- Altri Enti pubblici non economici.

c) *Persone fisiche in posizione apicale (art. 5, co. 1, lett. a) D. Lgs. 231/01)*

La realizzazione o il tentativo di realizzazione di un reato presupposto da parte di uno dei “soggetti apicali”, in presenza degli ulteriori presupposti di seguito individuati, determina la Responsabilità Amministrativa dell’ente.

La norma (art. 5, co. 1, lett. a) D. Lgs. 231/01) espressamente indica che per “soggetti apicali” si intendono le 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;
- esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’Ente.

Sono da considerarsi “apicali” a titolo esemplificativo:

- l’Amministratore Unico;
- il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- gli Amministratori Delegati;
- i Consiglieri di Amministrazione non delegati;
- gli Amministratori delle S.r.l. cui l’amministrazione è affidata congiuntamente o disgiuntamente;
- i membri del Consiglio di Gestione nel sistema dualistico;
- l’Amministratore di fatto e il cosiddetto “Amministratore occulto”.

d) *Persone fisiche sottoposte all’altrui direzione (art. 5, co. 1, lett. b) D. Lgs. 231/01)*

La realizzazione o il tentativo di realizzazione di un reato presupposto da parte di un “soggetto sottoposto” determina la Responsabilità Amministrativa dell’ente, se la realizzazione del reato o il tentativo sono stati resi possibili dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte dei “soggetti apicali”.

La norma (art. 5, co. 1, lett. b) D.Lgs. 231/01) espressamente indica che per “soggetti sottoposti” si intendono le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale.

Rientrano in questa categoria, a titolo esemplificativo:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori dipendenti di soggetti terzi che operano per l’ente in base a rapporti di somministrazione o distacco;
- lavoratori con contratto di lavoro a progetto e occasionale;
- collaboratori esterni, quali agenti, concessionari alla vendita, franchising, rappresentanti, distributori, consulenti, esperti, lavoratori autonomi e professionisti;
- prestatori di attività in outsourcing, in base a contratto d’opera, appalto d’opera, appalto di servizi.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01****e) Il requisito dell'interesse e del vantaggio (art. 5, co. 1 D. Lgs. 231/01)**

Si tratta del presupposto oggettivo della responsabilità amministrativa dell'ente. Infatti affinché la responsabilità in capo all'ente sussista, il reato deve essere stato realizzato o tentato nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

L'"*Interesse*" implica la finalizzazione di un reato all'acquisizione di una utilità per l'ente, senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita.

La valutazione della sussistenza dell'interesse dell'Ente deve essere fatta *ex ante*, quindi considerando la finalità che la persona fisica si è prefigurata nell'accingersi a commettere il reato e se abbia agito prospettandosi di far acquisire all'Ente un'utilità intesa come qualsiasi effetto positivo.

Il "*Vantaggio*" è la concreta acquisizione di un'utilità economica o altra utilità da parte dell'Ente come conseguenza del reato.

Il vantaggio richiede una valutazione *ex post*, ponendosi quindi in un momento successivo alla commissione del reato al fine di verificare se l'Ente ha in effetti tratto dal reato stesso un concreto effetto vantaggioso.

Per quanto concerne i reati colposi i concetti di "interesse" e "vantaggio" sono stati oggetto di specifica interpretazione da parte della Magistratura.

E' stato precisato che "l'interesse" e il "vantaggio" vanno considerati e rapportati alla condotta commissiva od omissiva posta in essere in violazione delle norme e non alla realizzazione dell'evento; nessun interesse o alcun vantaggio potrebbe infatti trarre l'ente dalla morte o lesione di un proprio dipendente o dall'inquinamento provocato alle acque.

In materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro la Magistratura ha riconosciuto che dalla condotta ben può derivare un'utilità per l'Ente, ad esempio in termini di risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione dello strumentario di sicurezza ovvero come incremento economico conseguente all'aumento della produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa prevenzionale (ad esempio Cassazione Sezioni Unite, 24 aprile 2014 n. 38343 e Cass. Pen. n. 31003/2015).

f) Esenzione dalla responsabilità amministrativa

Il Decreto legislativo indica espressamente le condizioni per cui la Società viene ritenuta 'non responsabile' dell'illecito amministrativo (art. 5, co. 2, art. 6, co. 1 e art. 7 co. 1 e 2 D. Lgs. 231/01):

- l'Ente non risponde se le persone hanno agito nell'*interesse esclusivo proprio o di terzi* (art. 5 co. 2 D. Lgs. 231/01)

- l'Ente non risponde per i reati presupposto commessi da *soggetti in posizione apicale*, se prova che:

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01**

- a) l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto reato, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 6 co. 1 lett. a D. Lgs. 231/01);
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Negli Enti di piccole dimensioni tale compito può essere svolto direttamente dall'Organo Dirigente (art. 6 co. 1 lett. b e co. 4 D. Lgs. 231/01);
- c) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui al punto precedente (art. 6 co. 1 lett. d D. Lgs. 231/01);
- d) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione (art. 6 co. 1 lett. c D. Lgs. 231/01). Da tale ultima previsione si ricava l'importante principio in base al quale non è chiesto alla società di "impedire" ed "escludere in concreto" che siano realizzati reati presupposto, cosa di per sé impossibile, ma di creare un sistema di organizzazione tale che il reato possa essere commesso solo aggirando i presidi di prevenzione costituiti da procedure ed eludendo con l'inganno i sistemi di controllo predisposti.

- L'Ente non risponde per i reati presupposto commessi da *soggetti sottoposti* alla direzione o vigilanza degli apicali, se:

- la commissione del reato non è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (art. 7 co. 1 D. Lgs. 231/01);
- 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 questa ipotesi è per norma "In ogni caso ... esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza" (art. 7 co. 2 D. Lgs. 231/01).

g) ***Sanzioni amministrative***

Nel caso in cui venga accertata la responsabilità dell'ente il Decreto legislativo prevede (art. 9 D.Lgs 231/01) quali sanzioni applicare per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

Come previsto dall'art.10 del Decreto legislativo le sanzioni pecuniarie si applicano sempre e vengono determinate per quote in numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota può variare da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01**

La determinazione della sanzione pecuniaria spetta al Giudice il quale dovrà tenere conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è inoltre stabilito sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni pecuniarie possono essere ridotte della metà se:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione è invece ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore ad € 10.329.

Le sanzioni interdittive previste dal co. 2 dell'art. 9 sono:

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

L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

Tali sanzioni si applicano solamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01**

Le sanzioni interdittive non si applicano quando:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
- c) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:
 - l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
 - l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 - l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente e se necessario possono essere applicate congiuntamente.

La scelta di quale sanzione applicare spetta al Giudice il quale ne determina il tipo e la durata, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Inoltre il Giudice dovrà considerare l'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate in via definitiva nei seguenti casi:

- interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando l'ente è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni;
- l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività: se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità.

Specifiche normative sono dettate per alcuni reati commessi contro la Pubblica Amministrazione. Nel caso in cui sia stato commesso un reato di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità o corruzione, la durata delle sanzioni interdittive non potrà essere inferiore a quattro anni e superiore a sette se il reato è commesso da un soggetto apicale, e non inferiore a due anni e non superiore a

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01**

quattro se il reato è commesso da un sottoposto. Per tali reati inoltre è prevista la riduzione delle sanzioni interdittive, per un termine compreso tra 3 mesi e 2 anni, nel caso in cui l'Ente, prima della sentenza di condanna, si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il Giudice può, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche durante le indagini come misure cautelari quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Il Giudice può anche, in luogo della misura cautelare interdittiva, nominare un commissario giudiziale.

La confisca del prezzo o del profitto del reato, o anche per equivalente, è sempre disposta con la sentenza di condanna dell'ente.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

1.3. Glossario

Modello

Per modello si intende il "Sistema di organizzazione e di gestione" contenente protocolli volti a prevenire i reati presupposto della responsabilità amministrativa.

Il Modello deve rispondere alle 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;*

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01**

- 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) *introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello". (art. 6, co. 2 D. Lgs. 231/01).*

Il Modello deve inoltre prevedere:

- *"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." (art. 7, co. 3 D. Lgs. 231/01);*
- *ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).6 (art. 6, co. 2 bis D. Lgs. 231/01).*

Il D. Lgs. 81/08, T.U. sulla sicurezza sul lavoro, richiama il modello organizzativo previsto dal D. Lgs. 231/01 all'art. 30 dove si legge:

- *Il Modello di organizzazione e gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche,...di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi....." ;*
- *"Il Modello di organizzazione e gestione...deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi a quanto indicato dall'art. 30 co. 1 lettere da a) ad h) D. Lgs. 81/08";*
- *"Il modello organizzativo deve 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..." (art. 30, co. 3 D. Lgs. 81/08).*

Organo dirigente

È l'Organo di amministrazione al quale spetta la gestione dell'Impresa e che compie le operazioni necessarie per la realizzazione dell'oggetto sociale.

È il Soggetto tenuto ad adottare ed efficacemente attuare il Modello (art. 6 co. 1 lett. a D. Lgs. 231/01) e ad apportare eventuali modifiche ed integrazioni per mantenerlo in continua tenuta di congruità con i rischi reato dell'impresa.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01***Organismo di Vigilanza (O.d.V.)*

È l'Organismo che normativamente ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento.

L'Organismo dell'ente deve essere "dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" (art. 6, co. 1, lett. b D. Lgs. 231/01).

Con riferimento alla prevenzione dei reati presupposto di cui agli artt. 589 e 590 co. 3 c.p. il legislatore prescrive che il modello organizzativo deve prevedere "un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate..." (art. 30, co. 4 D. Lgs. 81/08)

Sistema sanzionatorio

Il legislatore delegato indica come ulteriore elemento essenziale del modello l'adozione di un "Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello" (art. 7, co. 4, lett. b D. Lgs. 231/01).

Con riferimento alla prevenzione dei reati presupposto di cui agli artt. 589 e 590 c.p. viene ugualmente richiesta l'adozione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello" (art. 30, co.3, D. Lgs. 81/08)

1. FONTI NORMATIVE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA E I REATI PRESUPPOSTO DEL D.LGS 231/01

Nell'allegato 1 al presente Modello sono riportate le fonti normative della responsabilità amministrativa e i reati presupposto previsti dal D. Lgs.231/01.

2. MODALITÀ NORMATIVA DI DIFESA: IL MODELLO EX D.LGS. 231/01

Il Modello di Organizzazione e Gestione previsto dal D. Lgs. 231/01 è l'unico strumento normativamente previsto per la difesa della società dalla Responsabilità Amministrativa ed ha lo scopo di prevenire i reati presupposto cioè quelli specificamente previsti da norme di legge che causano la predetta responsabilità dell'ente.

L'"esonero da responsabilità amministrativa" - quale responsabilità diretta ed autonoma della Società in caso di tentativo o commissione di un reato presupposto da parte di soggetti apicali o sottoposti - è possibile unicamente se l'Organo dirigente abbia adottato ed attuato il Modello di organizzazione e gestione con le caratteristiche normativamente previste espressamente dagli artt. 6 e 7 co. 2 D. Lgs. 231/01 e dall'art. 30 D. Lgs. 81/08 che ne disciplinano i requisiti fondamentali ed essenziali.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01**

Il Modello è diretto a realizzare un sistema di organizzazione e gestione delle attività dell'impresa, con riferimento al tipo di attività, alla dimensione ed alla struttura organizzativa, regolando i processi operativi nonché i comportamenti delle persone fisiche che agiscono, con la finalità di prevenire i reati presupposto.

Il Modello deve essere caratterizzato dalla dinamicità e specificità, dovendo esprimere una visione realistica dei fenomeni aziendali nella loro realtà economica e non costituire unicamente un fattore giuridico formale, che contrasterebbe con la continuità dell'organizzazione della prevenzione.

Il Modello di Organizzazione e Gestione è fondato sulla corretta interpretazione giuridica dei molteplici sistemi normativi cogenti, quali la Costituzione, il diritto civile e societario, il diritto penale, il diritto amministrativo, il diritto del lavoro, la Tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro, la Tutela dell'Ambiente e tutte le altre norme che devono essere applicate come obbligo nelle varie attività d'impresa, indipendentemente dalla dimensione della stessa.

Tra tali sistemi normativi deve essere considerato anche il Codice della crisi di impresa ex D.Lgs. 14/2019.

Il Modello non è stato previsto dal Legislatore come un adempimento obbligatorio, ma è disciplinato come un onere che l'Ente ha interesse ad assolvere, allo scopo specifico di poter ottenere l'esclusione dalla responsabilità amministrativa in oggetto, prevenendo e/o paralizzando gli effetti del tentativo o commissione di reati presupposto da parte di persone fisiche apicali o sottoposte che agiscono al suo interno o comunque per suo conto.

Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati presupposto;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire ed alle misure da adottare;
- 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 del Modello;
- e) prevedere canali di segnalazione che tutelino e rispettino la normativa sulla tutela del segnalante (c.d.whistleblowing);
- f) sottoporre tutte le attività rilevate a rischio a costante azione di controllo dell'osservanza delle regole emanate contestando le infrazioni ed irrogando sanzioni dirette a perseguirne le violazioni;

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01**

- g) garantire l'effettiva attuazione dell'intero sistema organizzativo approntato ed il suo continuo adeguamento alla realtà dell'andamento delle attività aziendali tramite un Organismo autonomo ed indipendente (O.d.V.);
- h) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'art. 6 del D. Lgs. 231/01 prevede che a completamento del Modello 231 debba essere istituito un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare e controllare l'attuazione e la conformità del Modello adottato e dotato di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

L'Organismo di Vigilanza deve fornire gli opportuni suggerimenti affinché l'Organo Dirigente aggiorni il Modello tenendo in considerazione le evoluzioni normative, l'organizzazione aziendale in atto e le modalità di svolgimento delle attività dell'impresa.

Dall'esame critico delle pronunce dei Magistrati sono state desunte linee guida utili per condurre l'attività di analisi e valutazione dei rischi reato presupposto nonché per l'elaborazione e la formalizzazione del Modello 231 che qui di seguito vengono riproposte.

- Il Modello di organizzazione e gestione deve prendere in considerazione lo stato di organizzazione della Società, la dinamicità della sua vita, descrivendo una visione realistica ed economica dei fenomeni aziendali e non esclusivamente giuridico-formale. Ciò permetterà ai protocolli del Modello di confrontarsi e conformarsi in ogni momento con il mutamento della realtà organizzativa ed operativa della Società.
- Le previsioni del Modello devono rispondere alle esigenze di prevenzione in relazione allo specifico rischio reato e devono riguardare in via prioritaria il momento della formazione della volontà della Società ed il momento dell'attuazione.
- Nello svolgimento dell'analisi particolare attenzione è stata rivolta:
 - alla produzione e gestione risorse finanziarie;
 - alle modalità di redazione della contabilità;
 - alle modalità di redazione dei bilanci;
 - alle modalità di organizzazione e di esecuzione degli appalti e subappalti;
 - ai sistemi di controllo dell'organizzazione e gestione;
 - all'organizzazione ed attuazione della sicurezza del lavoro e della tutela ambientale.

Le linee guida elaborate da alcune associazioni rappresentative di Enti suggeriscono di prevedere all'interno dei protocolli di prevenzione:

- la separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi cruciali nell'ambito di un processo a rischio;
- l'attribuzione di poteri di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali;

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01**

- l'esistenza di un sistema di monitoraggio idoneo a segnalare situazioni di criticità;
- nel settore specifico dei rapporti con la P.A., la nomina di un responsabile, interno alla Società, per ogni singola operazione rientrante in aree di rischio, con obblighi di documentazione specifica delle attività da esso svolte;
- l'adozione di opportuni controlli interni qualora si partecipi a consorzi o ad ATI;
- l'adozione di strumenti finalizzati alla verifica dell'esistenza, non meramente contabile, delle prestazioni espletate dai consulenti;
- l'adozione di strumenti e meccanismi che rendano trasparente la gestione delle risorse finanziarie;
- analisi dei rapporti infragruppo.

Pertanto la metodologia seguita per pervenire alla predisposizione del presente Modello e l'individuazione dei contenuti dello stesso è ricavata principalmente da:

- norme di cui agli artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01 e 30 D. Lgs. 81/08;
- interpretazioni e linee guida integrative tratte da ordinanze e sentenze dei Tribunali e della Suprema Corte di Cassazione;
- linee guida di associazioni di categoria;
- linee guida di altri sistemi organizzativi.

Il Modello 231 adottato dalla Società prevede specifici protocolli e regole comportamentali al fine di dare evidenza che l'azienda ha posto in essere un sistema di organizzazione volto al rispetto delle regole ed alla prevenzione dei reati presupposto della Responsabilità amministrativa.

Nel Modello sono considerati anche i comportamenti e le attività svolte dalle "persone sottoposte" alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (artt. 5, 7 e 25ter D. Lgs. 231/01), in quanto anch'esse possono commettere uno dei reati presupposto.

3. IL MODELLO 231 CON L'INTEGRAZIONE DELL'ART. 30 D.LGS. 81/08

Il Modello di Organizzazione e Gestione deve estendersi all'importante fattore costituito dai reati presupposto derivanti da violazione della disciplina normativa a tutela della sicurezza dei lavoratori.

Il D. Lgs. 81/08 con l'art. 300 ha modificato l'art. 25 septies del D. Lgs. 231/01 confermando l'estensione dei reati presupposto alle fattispecie di omicidio colposo 589 c.p. e lesioni colpose gravi e gravissime 590, co. 3 c.p. commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01**

La Responsabilità Amministrativa della Società pertanto sarà estesa a tali fattispecie di reato per “colpa normativa e di organizzazione”, incentrata sulla non osservanza o non conformità alle norme in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro.

Il Decreto Legislativo 81/08 disciplina espressamente all'art. 2 co.1 lett. dd) cosa intende per “*modello di organizzazione e gestione*” e cioè il modello “*per la definizione e l’attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell’articolo 6 comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, 3° comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro.*”

All'art. 30 D. Lgs. 81/08 sono formalizzati gli elementi che il Modello di Organizzazione e Gestione dovrà presentare per avere l'efficacia esimente dell'esonero da responsabilità della Società.

Tali elementi risultano confermati anche dal D.M. 13 febbraio 2014 che fornisce indicazioni organizzative semplificate di natura operativa per le piccole e medie imprese utili per la predisposizione ed efficace attuazione di un sistema aziendale idoneo a prevenire i reati previsti dall'art. 25 septies del D. Lgs. 231/01.

Nella formalizzazione dei Protocolli del Modello sono stati quindi previsti gli adempimenti specifici elencati all'art. 30 D. Lgs. 81/08.

In particolare l'art. 30 D. Lgs. 81/08 richiede:

- Art. 30 co. 2 “*idonei sistemi di registrazione dell’avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1*”.

- Art. 30 co. 3 “*... articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio ...*”

Quanto sopra va rapportato a “*quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell’organizzazione e dal tipo di attività svolta*”.

- Art. 30 co. 3 “*... un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto della misura indicata nel modello ...*”

- Art. 30 co. 4 “*... un idoneo sistema di controllo sull’attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate ...*”

- Art. 30 co. 4 Riesame ed 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*”.

Occorre ricordare, come specificato nella famosa sentenza del Tribunale di Trani, sezione staccata di Molfetta, che gli elementi caratteristici presenti nell'art. 30 D. Lgs. 81/08 non introducono una forma di sindacato sul sistema della tutela della sicurezza del lavoro, che viene compiutamente disciplinato

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01**

dal D. Lgs. 81/08 e dalle norme integrative. È unicamente tale normativa lo strumento diretto ad attuare, non solo come disciplina, ma anche sul piano tecnico la reale prevenzione da sinistri con misure *ad hoc*.

Nel testo della sentenza del Tribunale di Trani si legge infatti “è tuttavia evidente che il sistema introdotto dal DLG n. 231 del 2001 impone alle imprese di adottare un Modello organizzativo diverso e ulteriore rispetto a quello previsto dalla normativa antinfortunistica, onde evitare in tal modo la responsabilità amministrativa. Tale ultimo articolo [30] riprende l’articolazione offerta dal DLG 231/01 e ne pone in evidenza anche i seguenti aspetti cruciali, che differenziano il modello da un mero documento di valutazione dei rischi:

- 1- la necessaria vigilanza sull’adempimento degli obblighi, delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza;
- 2- le periodiche verifiche dell’applicazione e dell’efficacia delle procedure adottate;
- 3- la necessità di un idoneo sistema di controllo sull’attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo della condizione di idoneità delle misure adottate;
- 4- Individuazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.”

I protocolli del Modello 231 in materia di sicurezza sul lavoro riguardano e garantiscono l’attuazione da parte dell’Ente degli obblighi giuridici imposti dalle normative specifiche in materia di sicurezza sul lavoro e sono opportunamente coordinati con gli elementi essenziali e caratteristici previsti agli artt. 5, 6 e 7 del D.Lgs. 231/01.

Tale impostazione risulta corretta anche alla luce del D.M. 13 febbraio 2014.

Tale decreto statuisce inoltre che le verifiche sul Modello possono essere svolte:

- o attraverso gli audit interni di sicurezza ed il riesame come indicato dalla “Lettera circolare del Ministero del lavoro Prot. 15/VI/0015816/MA001.A001 dell’11/07/2011”;
- o nominando l’organismo di cui alla lettera b), comma 1, art. 6 del D. Lgs. 231/01 (Organismo di Vigilanza – OdV) secondo i criteri di indipendenza e professionalità.

La Società ha provveduto a nominare un OdV che effettua tali verifiche.

4. CODICE ETICO

La Società ha adottato, oltre al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo previsto dal D. Lgs. 231/01, un Codice Etico per condividere con gli Organi Sociali, i dipendenti e i collaboratori i valori, i principi di comportamento, gli impegni e le responsabilità etiche che la Società riconosce come propri e che devono essere seguiti nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01**

Il Codice Etico è un allegato del Modello 231 e pertanto le norme di comportamento in esso contenute devono essere tenute in considerazione e rispettate anche con specifico riferimento alle aree ed attività a rischio di commissione di reati di cui al D.Lgs 231/01.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1. Nomina

Il D. Lgs. 231/01 subordina l'efficacia esonerante del Modello alla nomina di un Organismo incaricato della vigilanza, attuazione e aggiornamento dello stesso.

In altre parole non è sufficiente perché l'Ente possa ritenersi esonerato da un'eventuale responsabilità, l'aver adottato il Modello se non si è anche previsto e nominato un Organismo di Vigilanza.

Il D. Lgs. 231/01 non fornisce indicazioni sulla composizione dell'Organismo di Vigilanza e sulle caratteristiche dei suoi componenti, il che consente di scegliere la composizione monocratica o collegiale ed i relativi componenti sulla base di una valutazione dell'Organo Dirigente che tenga conto dell'assetto organizzativo societario ed aziendale, dei rischi reato presupposto emersi nell'analisi contenuta nel Modello 231 e miri alla conformità normativa ed al perseguimento delle finalità di vigilanza.

L'Organo Dirigente della Società (nel caso di specie il Consiglio di Amministrazione) nomina l'Organismo di Vigilanza come organismo interno alla struttura della Società a norma dell'art. 6, co. 1 lett. b).

Tale Organismo è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6 co. 1 lett. b D. Lgs. 231/01) e deve essergli garantito lo svolgimento dell'attività di competenza con indipendenza e autonomia rispetto ad ogni altro organo e funzione e rispetto a qualsiasi collaboratore esterno alla Società.

La costituzione dell'Organismo è formalizzata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione contenente:

- a) definizione della composizione dell'O.d.V., monocratico o collegiale, in rapporto alle dimensioni dell'organizzazione, alla struttura dell'Ente ed ai rischi reato presupposto da prevenire, con indicazione del numero di componenti e specifiche competenze;
- b) nomina del o dei soggetti che compongono l'O.d.V., scelti tra le persone che presentino i requisiti necessari e non si trovino in situazioni di ineleggibilità, interne all'organizzazione dell'Ente e/o esterne allo stesso;

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01**

- c) durata in carica dell'O.d.V.- previsione di eventuale proroga automatica alla scadenza -eventuale rieleggibilità dei componenti;
- d) budget di spesa autonomo;
- e) indicazione dei principali compiti e poteri dell'O.d.V.;
- f) fissazione del compenso dei membri dell'O.d.V.;
- g) riconoscimento del potere di autoregolamentazione, mediante redazione formale di un "Regolamento interno" per lo svolgimento delle attività di competenza.

6.2. Cause di ineleggibilità

Sono ineleggibili alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza, in analogia a quanto previsto dall'art. 2399 c.c. per i membri del Collegio Sindacale, le persone:

- a) che abbiano riportato condanna o definito con patteggiamento un giudizio per aver commesso uno dei reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/01;
- b) che abbiano riportato condanna a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- c) che siano interdette, l'inabilite o fallite;
- d) che esercitino funzioni di amministratore delegato con deleghe operative nelle aree sensibili;
- e) che siano stretti familiari di amministratori aventi deleghe operative nelle aree sensibili;
- f) che siano amministratori con deleghe operative nelle aree sensibili di società controllanti, controllate o sottoposte a comune controllo o loro stretti familiari;
- g) che siano legati alla Società o a società controllanti, controllate o soggette a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di collaborazione o prestazione d'opera retribuita ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

Le cause di ineleggibilità di cui ai punti d), e), f) e g) potranno subire deroghe per particolari necessità dell'impresa, purché le ragioni di tali deroghe siano adeguatamente motivate e comunque non sia compromessa in concreto l'indipendenza dell'O.d.V.

I componenti dell'O.d.V. devono attestare al momento della nomina, con apposita dichiarazione scritta, di non trovarsi in condizioni di ineleggibilità alla carica da rivestire, di accettare la nomina stessa e di svolgere il compito in autonomia e secondo norma.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01****6.3. Caratteristiche dell'O.d.V.**

L'Organo Dirigente, con la nomina dell'O.d.V., garantisce allo stesso gli autonomi poteri di iniziativa e controllo di cui all'art. 6 co. 1 lett. b) D.Lgs. 231/01.

L'Organo Dirigente garantisce all'O.d.V. autonomia ed indipendenza rispetto allo stesso, alle funzioni della struttura ed agli altri organi di controllo operanti nella Società e così pure da qualsiasi altra struttura interna ed esterna all'Ente.

È garantito dall'Organo Dirigente il potere di iniziativa e l'autonoma capacità operativa nell'espletamento delle funzioni di vigilanza, che devono essere estese a tutta l'organizzazione, compresi i vertici, in relazione alle attività esposte a rischio reato presupposto.

L'Organismo è collocato, nell'ambito della struttura ed organizzazione della Società, in posizione di vertice, rapportandosi direttamente con l'Organo Dirigente.

I membri dell'Organismo non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione aziendale.

6.4. Requisiti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di O.d.V. collegiale i componenti dell'O.d.V. stesso devono essere scelti dall'Organo Dirigente tra persone interne od esterne all'Ente dotate di esperienze, competenze e professionalità adeguate per lo svolgimento dei propri compiti secondo norma, in considerazione dei rischi reato presupposto emersi dall'Analisi e Valutazione di cui al Modello, dell'organizzazione dell'Ente e delle attività svolte. Nel caso di scelta di O.d.V. monocratico, costituito da una sola persona, questa dovrà essere in possesso dei requisiti e caratteristiche sopra indicati e comunque necessari per lo svolgimento del particolare compito. In tale caso l'unico componente dovrà essere scelto tra soggetti esterni alla Società.

I soggetti scelti per svolgere il ruolo di O.d.V. devono possedere i seguenti requisiti:

- professionalità, intesa come possesso di specifiche conoscenze e/o esperienza in tema di gestione, direzione o controllo aziendale ed in ambito legale, ispettivo (commercialisti, avvocati, revisori, giuslavoristi, esperti di Sistemi di Gestione, ecc...);
- onorabilità, intesa come la mancanza delle cause di ineleggibilità sopra indicate;
- autonomia ed indipendenza, intese come:
 - a) possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
 - b) assenza di vincoli di parentela con soci e componenti dell'Organo Amministrativo;
 - c) assenza di legami con la Società derivanti da interessi economici rilevanti o di altra natura che possano generare conflitti o condizionare i doveri di controllo;

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01**

- d) possibilità di relazionarsi direttamente con il vertice societario e gli organi di controllo;
- continuità d'azione, intesa come disponibilità e possibilità per ciascun componente di dedicarsi, con la necessaria stabilità e secondo le modalità previste dal presente Documento e dal Regolamento dell'OdV, alle attività che a questo sono proprie.

6.5. Autonomia ed indipendenza dell'O.d.V. - Risorse finanziarie

L'Organo Dirigente costituisce un budget al quale l'Organismo di Vigilanza possa attingere per le esigenze di servizio al fine di assicurare allo stesso autonomia e indipendenza nell'organizzazione ed espletamento dei propri compiti, senza che abbia a dipendere da autorizzazioni o controllo alcuno da parte di organi e funzioni dell'impresa.

Il budget viene determinato dall'Organo Dirigente nell'atto di nomina e, ove necessario, potrà essere congruamente aumentato dallo stesso su richiesta dell'O.d.V. per ragioni motivate.

L'O.d.V. è espressamente autorizzato ad avvalersi di consulenti e/o esperti esterni ove ne abbia necessità per svolgere le proprie attività di vigilanza in relazione a materie ed aspetti particolari.

6.6. Compenso dell'O.d.V.

L'Organo Dirigente con propria deliberazione determina un compenso per l'O.d.V. proporzionato alle esigenze di vigilanza in relazione al Modello specifico, alle dimensioni dell'organizzazione ed alla struttura della Società.

6.7. Regolamento interno

L'O.d.V. deve predisporre un Regolamento interno che preveda le modalità e le regole operative di organizzazione e funzionamento che i componenti intendono utilizzare e si impegnano a seguire nello svolgimento dei propri compiti anche non collegialmente.

Tale Regolamento interno sarà "vidimato" per presa visione dall'Organo Dirigente ed allegato al Modello 231 con lo scopo di dare ufficialità nella Società, nei confronti di organi, funzioni ed altri soggetti, all'Organismo dell'ente ed all'autonomia operativa dello stesso per svolgere le attività di vigilanza.

6.8. Compiti dell'O.d.V.

L'O.d.V. avvalendosi di autonomi poteri di iniziativa e controllo, conferiti e riconosciuti dall'Organo Dirigente, svolge i compiti allo stesso attribuiti dall'art. 6 comma 1, lett. b) D.Lgs. 231/01 di:

- *vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;*
- *curare l'aggiornamento del Modello.*

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01**

Alla luce di tale previsione normativa, l'O.d.V.:

- esamina l'adeguatezza del Modello 231 valutando la sua reale efficacia sia nel prevenire i rischi reato presupposto, sia nel far prontamente emergere il concretizzarsi degli stessi;
- mantiene i rapporti e assicura i flussi informativi verso e dall'Organo Dirigente, gli organi societari e le diverse aree aziendali;
- richiede e acquisisce informazioni e documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello e settore della Società;
- compie verifiche e ispezioni al fine di accertare l'attuazione dei Protocolli e delle misure di prevenzione ed eventuali violazioni del Modello;
- rileva gli eventuali scostamenti comportamentali dai protocolli/misure di prevenzione del Modello 231 che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie aree;
- segnala tempestivamente all'Organo Dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello 231 per i provvedimenti disciplinari del caso;
- verifica e valuta l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001;
- assicura l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
- formula all'Organo Dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello 231 che si dovessero rendere necessari in conseguenza, a titolo esemplificativo, di:
 - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
 - modifiche normative;
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231;
- monitora, promuove e definisce le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello 231, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza delle misure di prevenzione contenute nel Modello 231;
- predispose un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/01, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- mantiene un collegamento costante con i consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello 231;
- vigila sull'attività posta in essere con recapito all'organizzazione della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D. Lgs 81/08), interfacciandosi periodicamente con il Datore di Lavoro, il RSPP, i RLS, il Medico Competente e gli addetti.

6.9. Poteri dell'O.d.V.

L'O.d.V., per poter svolgere i sopracitati compiti, ha il potere di:

- accedere senza limiti e condizioni a tutta la documentazione ed alle informazioni aziendali di ogni singola funzione, nonché conoscere tutti i rapporti di qualsivoglia forma di collaborazione esterna;
- accedere in tutti i luoghi in cui si svolge l'attività della Società;
- interpellare ed intervistare qualsiasi soggetto della Società e dell'organizzazione aziendale per ricavare informazioni sull'andamento delle attività svolte ed in programma, sulla corretta applicazione delle procedure e dei processi che possano rientrare nelle aree a rischio reato presupposto;
- interpellare ogni entità che abbia instaurato rapporti di qualsiasi genere con la Società per ottenere informazioni sui fatti e sugli eventi che possano avere riferimento ai rischi reato presupposto;
- effettuare verifiche e controlli programmati ed ulteriori a sorpresa che si rendessero necessari per lo svolgimento delle attività di competenza secondo norma.

6.10. Modalità di svolgimento dei compiti

L'O.d.V. opererà come "Organismo dell'Ente" in base alle regole di organizzazione e funzionamento di cui dovrà dotarsi con il regolamento.

In caso di nomina collegiale, opererà con decisioni assunte a maggioranza dei membri e potrà prevedere nella propria organizzazione interna di assegnare a singoli componenti attività di vigilanza, quali ispezioni, controlli, accessi, raccolta di informazioni e di elementi utili all'aggiornamento del Modello. In tal caso, gli elementi raccolti dai singoli dovranno essere condivisi, esaminati e valutati dall'Organismo nella sua collegialità.

L'O.d.V. deve operare nel massimo rispetto dei criteri di segretezza e tutela della privacy e con salvaguardia della dovuta discrezionalità, senza che tali principi possano essere utilizzati dall'Ente e dalla sua organizzazione o da terzi quale scusante per poter paralizzare il potere di indagine.

L'O.d.V. deve provvedere a documentare le proprie attività ed operazioni, conservando i documenti ai fini della tracciabilità.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura dell'Ente. L'Organo Dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'operato dell'O.d.V., in quanto allo stesso è attribuita la responsabilità del funzionamento e dell'efficace attuazione del Modello 231.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01**

L'O.d.V. dovrà svolgere i propri compiti secondo le norme di competenza al fine di eseguire la vigilanza con continuità di azione, per monitorare tutte le attività sensibili e per poter curare il costante aggiornamento del Modello.

6.11. Revoca

La revoca dei componenti dell'O.d.V. è di competenza esclusiva dell'Organo Dirigente. La revoca potrà avvenire soltanto per giusta causa, sentito il parere non vincolante dell'Organo di Controllo.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi, in via esemplificativa e non esaustiva:

- il sopraggiungere di una delle cause di ineleggibilità o la perdita di uno dei requisiti di idoneità sopra elencati;
- l'esercizio da parte dell'Organismo di Vigilanza o di un suo componente di funzioni operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione;
- il compimento di atti contrari ai principi, alle regole ed alle procedure contemplate nel Modello, ovvero la commissione di gravi negligenze nello svolgimento dell'attività di competenza dell'Organismo;
- una sentenza di condanna dell'Ente ai sensi del D. Lgs 231/01, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove sia accertata "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'O.d.V. in relazione al fatto reato presupposto verificatosi, secondo quanto previsto dall'art. 6, co. 1 lett. d) D. Lgs 231/01;
- l'interruzione del rapporto di lavoro, di collaborazione o di consulenza, relativamente al componente dell'O.d.V. collegiale sia anche dipendente, collaboratore o consulente della Società;
- l'utilizzo o diffusione, al di fuori delle finalità di cui al D. Lgs. 231/01, di informazioni di cui l'Organismo sia venuto a conoscenza nell'esercizio della propria funzione.

6.12. Cessazione dall'incarico

In caso di cessazione dall'incarico per rinuncia, revoca o per altra causa, l'Organo Dirigente provvederà alla nomina del nuovo componente.

Il nuovo componente rimarrà in carica sino alla data di naturale scadenza dell'Organismo medesimo.

6.13. Responsabilità dell'O.d.V. e risarcimento dei danni

L'Organismo di Vigilanza deve svolgere le funzioni e i compiti attribuiti con la diligenza e la professionalità richieste dalla particolarità della funzione svolta.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01**

Per le carenze riscontrate nei compiti dell'O.d.V., l'Organo Dirigente potrà richiedere il risarcimento dei danni per responsabilità contrattuale e ove sussistano i requisiti a norma dell'art. 2043 c.c.

6.14. Flussi informativi all'O.d.V e segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, su fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia del Modello 231 adottato.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'O.d.V. le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al D. Lgs 231/01 che possano coinvolgere la Società;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- rapporti di audit inerenti aree e/o processi sensibili;
- comunicazioni relative a modifiche organizzative;
- sistema di deleghe e procure adottate dall'Ente e ogni loro successiva modifica;
- anomalie o criticità riscontrate dai responsabili nello svolgimento delle attività sensibili per l'applicazione del D. Lgs 231/01 precisate all'interno di ciascun protocollo;
- tutti i dati e le informazioni richiesti dall'O.d.V. o previsti dal Modello.

Per inviare i flussi informativi è stata quindi istituita un'apposita casella di posta elettronica avente il seguente indirizzo odv231.mionspa@gmail.com.

In merito alle segnalazioni di comportamenti, atti od omissioni, in violazione delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di un'amministrazione pubblica o di un ente privato, oppure delle previsioni di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, del Modello 231 o di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/01 (c.d. Whistleblowing), la Società si è dotata di appositi canali di segnalazione che garantiscono la riservatezza e tutela i segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, come previsto dall'apposita procedura Whistleblowing a cui si rimanda. Nel caso in cui il gestore della segnalazione fosse individuato in un soggetto diverso dall'O.d.V., a quest'ultimo dovranno comunque

	PARTE GENERALE - pag. 27 rev.2 - 2023
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D. Lgs. 231/01

essere trasmesse le violazioni attinenti il D. Lgs. 231/01 in modo che possa intervenire per dare una corretta attuazione del Modello 231 e prevenire la commissione dei reati presupposto.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Principi generali

Il D. Lgs. 231/2001 agli artt. 6 e 7 prevede quale elemento essenziale del Modello che sia introdotto un "Sistema Disciplinare" diretto a sanzionare in forma idonea il mancato rispetto dei protocolli e delle misure e procedure indicate nel documento al fine di poter infliggere le previste punizioni a tutti coloro che commettono violazioni di detto Modello. L'esigenza di un Sistema disciplinare idoneo è espressamente prevista anche dall'art. 30, co. 3 D. Lgs. 81/2008 affinché il Modello possa avere efficacia esimente anche nel caso di commissione dei reati presupposto di cui agli artt. 589 e 590, co. 3 c.p. per violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Le prescrizioni del Modello ed i protocolli elaborati ad hoc per la prevenzione dai rischi dei reati presupposto, sono stabiliti ed introdotti nella Società sulla base del potere regolamentare dell'Organo Dirigente che dispone le sanzioni nei confronti dei membri degli Organi di gestione e controllo, dei lavoratori ed altresì nei confronti dei collaboratori esterni e terzi per i quali la fonte degli obblighi e delle sanzioni sarà costituita dallo stesso contratto stipulato con la Società.

La Società avrà cura di comunicare nelle forme più idonee il Sistema disciplinare a: Organo di Controllo, Lavoratori, Collaboratori ed a tutti i soggetti interessati, evidenziando le possibili conseguenze derivanti dalla violazione del Modello.

Resta inteso che il presente sistema disciplinare deve ritenersi complementare e non alternativo ai sistemi disciplinari stabiliti dagli stessi CCNL vigenti ed applicabili alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari a fronte delle violazioni del Modello 231 o del Codice Etico prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

Chiunque contravvenga alle disposizioni del Modello 231 o del Codice Etico adottati, è tenuto a risarcire gli eventuali danni diretti od indiretti comunque derivati alla Società, indipendentemente dalla sanzione disciplinare che potrà essere irrogata.

7.2 Destinatari

Sono destinatari del presente sistema disciplinare:

- Amministratori;

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01**

- Organo di Controllo;
- Lavoratori: sono i soggetti legati alla Società da un vincolo di subordinazione tra i quali dirigenti, quadri, impiegati, operai. Il rispetto del Modello e del Codice Etico della Società costituisce per il prestatore di lavoro subordinato un'obbligazione contrattuale ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli articoli 2106 c.c. e 7, co. 4 lett. b) D. Lgs. 231/01.
- Parasubordinati. I rapporti di parasubordinazione sono forme di collaborazione, svolte in maniera continuativa, collegata con la struttura organizzativa senza vincolo di subordinazione (ad esempio collaboratori occasionali, lavoratori "a progetto") e quindi senza la possibilità di essere sottoposti all'irrogazione di sanzioni propriamente disciplinari. Sarà necessario quindi inserire nei contratti apposite clausole che impegnino tali lavoratori a non porre in essere atti che comportino violazioni del Modello 231 o del Codice Etico. In tal modo la Società potrà sanzionare il mancato rispetto di tali documenti.
- Soggetti terzi: sono i collaboratori, consulenti, fornitori. Anche in questi casi la Società dovrà formalmente prevedere in ciascun contratto che disciplinerà il rapporto, clausole che prevedano per il terzo l'obbligo di osservanza dei comportamenti e delle procedure del Modello 231 e del Codice Etico nello svolgimento dell'attività oggetto del contratto, con relativa indicazione delle sanzioni previste in caso di inosservanza.

7.3 Criteri di applicazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate nei singoli casi in base a criteri generali di seguito indicati ed in proporzione alla gravità delle violazioni.

I fattori rilevanti ai fini dell'irrogazione della sanzione sono:

- elementi soggettivi della condotta, dolo o colpa (negligenza imprudenza e imperizia);
- rilevanza degli obblighi violati;
- esposizione della Società al rischio di commissione di reati ed all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01;
- mansioni del soggetto;
- presenza di circostanza aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative,
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso a determinare la violazione;
- recidiva.

Nel caso in cui con un solo atto vengano commesse più violazioni, sarà applicata la sanzione più grave.

7.4 Ruolo dell'O.d.V.

La vigilanza sull'osservanza del Modello 231 e Codice Etico adottati dalla Società è demandata all'Organismo di Vigilanza.

All'O.d.V., nel caso in cui non venga nominato direttamente quale gestore della segnalazione Whistleblowing, dovranno essere indirizzate le segnalazioni su eventuali infrazioni al Modello 231 o del Codice Etico.

Una volta rilevate le infrazioni direttamente o ricevute le segnalazioni, l'O.d.V. eseguirà un'istruttoria sulle cause e sulle eventuali possibilità di risoluzione degli effetti negativi dell'infrazione e su tutto ciò che possa essere utile per prevenire il rischio reato presupposto.

All'esito dei propri accertamenti, l'O.d.V. assumerà le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione segnalata, alle cause della stessa e ad eventuali necessità di interventi correttivi sul Modello e trasmetterà la documentazione corredata da un parere scritto all'Organo Dirigente, all'Organo di Controllo e all'Assemblea dei soci, nel caso l'infrazione sia stata commessa da un Amministratore e dal Datore di Lavoro D. Lgs. 81/08.

L'O.d.V. potrà fornire indicazioni per l'azione correttiva da intraprendere.

7.5 Tutela del segnalante- "Whistleblowing"

Il soggetto che effettua segnalazioni di condotte illecite di cui è venuto a conoscenza non può essere demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa aventi effetti negativi, diretti o indiretti sulle sue condizioni di lavoro.

La Società vieta qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto nei confronti del soggetto che ha effettuato la segnalazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

La Società predispone appositi canali di segnalazione che garantiscano l'anonimato del segnalante e prevede sanzioni a carico di chi viola le misure di tutela del segnalante e di chi effettua segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino infondate.

Le tutele sopra descritte si estendono, oltre ai segnalanti, anche ai c.d. "facilitatori" (coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione), ai colleghi che hanno una relazione di parentela (entro il 4° grado) ovvero un rapporto corrente e abituale con il segnalante, nonché agli eventuali Enti di proprietà o per cui lavora il segnalante ovvero che operano nel medesimo contesto lavorativo.

	PARTE GENERALE - pag. 30
	rev.2 - 2023
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D. Lgs. 231/01

La Società è dotata di una procedura Whistleblowing in forza del D. Lgs. 24/2023 a cui ci si rimanda, che disciplina anche la gestione delle segnalazioni inerenti le violazioni di:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (indicati nell'Allegato 1 al D.lgs.24/2023 a cui si rimanda per maggior dettaglio) relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

7.6 Iter sanzionatorio

Le sanzioni sono decise dall'organo Dirigente.

Per le violazioni delle disposizioni contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico da parte di un Amministratore e/o di un componente del Collegio Sindacale è competente a decidere l'Assemblea dei Soci.

Le violazioni una volta accertate e portate a conoscenza dell'Organo Dirigente, o dell'Assemblea dei Soci ove competente, dovranno essere tempestivamente e specificamente contestate dai soggetti sopra indicati per iscritto a mezzo raccomandata a.r. presso il domicilio del trasgressore, con indicazione espressa del fatto che vi ha dato causa e delle circostanze di tempo e luogo dell'accadimento.

Ciò dovrà avvenire indipendentemente dalla eventuale contestazione del fatto reato da parte dell'autorità giudiziaria competente.

Non potrà essere irrogato alcun provvedimento sanzionatorio senza una preventiva contestazione scritta, e comunque se non sia stato assicurato al trasgressore un periodo di tempo congruo, dalla contestazione stessa, per la difesa e per essere sentito, ove lo richieda.

Il provvedimento sanzionatorio dovrà essere motivato e comunicato per iscritto al domicilio del trasgressore a mezzo raccomandata a.r.

7.7 Sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti

Le sanzioni che saranno applicate a quadri impiegati e operai saranno quelle previste dal CCNL vigente per i lavoratori addetti al settore di competenza.

Le sanzioni previste sono:

- a. Richiamo verbale;
- b. Ammonizione scritta;
- c. Multa prevista dal CCNL in vigore al momento dell'infrazione;
- d. Sospensione dal lavoro e dalla relativa retribuzione nei limiti previsti dal CCNL in vigore al momento dell'infrazione;
- e. Licenziamento con preavviso
- f. Licenziamento senza preavviso

Le procedure per l'irrogazione della sanzione sono disciplinate dai CCNL applicati.

Di seguito si riportano alcuni esempi di violazioni e di possibili sanzioni.

SANZIONI	POSSIBILI TIPOLOGIE DI CONDOTTA LAVORATORI
Richiamo verbale	1) Violazione colposa di lieve entità del Modello o di altre procedure <u>non</u> aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore Ad esempio <ul style="list-style-type: none"> - mancata osservanza delle procedure prescritte; - omissione di comunicazioni all'OdV; - omissione di controlli; - omissione di segnalazioni ai responsabili di situazioni a rischio reato presupposto 2) Violazioni di lieve entità dei principi stabiliti nel Codice Etico dovute a negligenza del lavoratore
Ammonizione scritta	1) Violazione colposa del Modello o di altre procedure nell'ambito dei processi a rischio reato presupposto, dovuti a negligenza del lavoratore Ad esempio <ul style="list-style-type: none"> - mancata osservanza delle procedure prescritte; - omissione di comunicazioni all'OdV; - omissione di controlli; - omissione di segnalazioni ai responsabili di situazioni a rischio reato presupposto; 2) Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV. 3) Recidiva nelle violazioni per cui è prevista la violazione del richiamo verbale 4) Mancata, incompleta rappresentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
 D. Lgs. 231/01**

	<p>di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse</p> <p>5) Negligenza nell'espletamento delle attività lavorative che comporti una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione</p> <p>6) Comportamenti diretti a violare le misure di tutela dei soggetti segnalanti (ad es. violazione dell'obbligo di riservatezza), se la violazione è dipesa da colpa</p> <p>7) Segnalazioni di violazioni del Modello o del Codice Etico che si rivelino infondate, effettuate con colpa</p>
<p>Multa</p>	<p>1) Violazioni e/o inosservanze di maggiore gravità delle procedure interne previste dal Modello nell'ambito dei processi a rischio reato</p> <p>2) Recidiva nelle violazioni per cui è prevista la violazione dell'ammonizione scritta</p> <p>3) Non veritiera documentazione delle attività svolte e dei controlli effettuati in modo da impedire la trasparenza e verificabilità degli stessi</p> <p>4) Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità idonee ad integrare uno dei reati previsti dal D.lgs.231/01, se commesse con dolo o colpa grave;</p> <p>5) Violazioni e/o inosservanze del Modello che comportino una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, tranne il caso in cui l'autore del fatto dimostri che la sua condotta vietata non poteva essere impedita.</p> <p>6) Adozione nell'espletamento di attività sensibili di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello che esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo.</p> <p>7) Compimento di atti contrari agli interessi della Società</p> <p>8) Messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;</p> <p>9) Violazioni di maggiore gravità dei principi stabiliti nel Codice Etico se commesse con dolo o colpa grave</p>
<p>Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione</p>	<p>1) Adozione, nell'espletamento di attività nell'ambito dei processi a rischio reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello idoneo ad integrare</p>

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
 D. Lgs. 231/01**

	<p>uno dei reati previsti dal D.lgs.231/01, se commesso con colpa</p> <ol style="list-style-type: none"> 2) Violazioni che possono esporre la Società a responsabilità nei confronti di terzi 3) Violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza; 4) Reiterata violazione delle misure previste per la salute e sicurezza sul lavoro 5) Comportamenti diretti a violare le misure di tutela dei soggetti segnalanti (ad es. riservatezza o atti di ritorsione o discriminatori), se la violazione è attuata con dolo e se dal fatto deriva un danno al soggetto segnalante e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma; 6) Segnalazioni di violazioni del Modello o del Codice Etico che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave 7) Gravi violazioni dei principi stabiliti nel Codice Etico se commesse con dolo o colpa grave
<p>Licenziamento con preavviso</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Adozione, nell'espletamento di attività nell'ambito dei processi a rischio reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, idoneo ad integrare uno dei reati previsti dal D.lgs.231/01 se commesso con dolo o colpa grave; 2) Adozione, nell'espletamento di attività nell'ambito dei processi a rischio reato, di un comportamento che ponga l'Ente in una situazione di pericolo rispetto alla contestazione della responsabilità ex D. Lgs. 231/01 3) Violazioni e/o inosservanze del Modello che comportino una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, qualificabile come grave 4) Sia accertata la responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.
<p>Licenziamento senza preavviso</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Violazioni volontarie del Modello che comportino l'applicazione di sanzioni a carico della Società

	PARTE GENERALE - pag. 34 rev.2 - 2023
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D. Lgs. 231/01

	2) Elusione fraudolenta del Modello attraverso un comportamento diretto alla commissione di un reato ricompreso all'interno del Decreto 231 3) Violazioni e/o inosservanze del Modello che comportino una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, qualificabile come gravissima o la morte
--	---

7.8 Sanzioni disciplinari nei confronti degli Amministratori e componenti dell'organo di Controllo

Le sanzioni che possono essere irrogate agli Amministratori, o ai componenti dell'Organo di Controllo, che violi le disposizioni del Modello di organizzazione e gestione sono costituite da:

- a. richiamo formale scritto
- b. ammonizione scritta ed intimazione a conformarsi,
- c. sospensione dalla carica e dal compenso;
- d. revoca dalla carica

Le sanzioni saranno irrogate dall'Assemblea dei Soci.

Quando siano rilevate infrazioni all'osservanza del Modello 231 o del Codice Etico da parte di un Amministratore, su segnalazione dell'OdV o dell'Organo di Controllo, quest'ultimo dovrà convocare con urgenza l'Assemblea dei Soci secondo Statuto e con osservanza del Codice Civile.

Quando siano rilevate infrazioni all'osservanza del Modello 231 o del Codice Etico da parte dell'Organo di Controllo, su segnalazione dell'O.d.V. o di propria iniziativa, il Consiglio di Amministrazione dovrà convocare con urgenza l'Assemblea dei Soci secondo Statuto e con osservanza del Codice Civile.

L'Assemblea dei Soci dovrà esaminare i fatti oggetto dell'inosservanza indicata nell'ordine del giorno, formulare la contestazione dei fatti con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo inerenti all'inosservanza stessa e che hanno dato causa alla convocazione e fissare altresì la data della propria riconvocazione per l'esame delle difese orali e/o scritte del trasgressore e quindi per provvedere in merito.

La contestazione dovrà essere comunicata mediante lettera raccomandata a.r. indicando la data della successiva Assemblea per le incombenze di cui sopra.

Tra la data di ricezione della contestazione e la data prefissata dell'Assemblea dovrà intercorrere un termine non inferiore a giorni venticinque e non superiore a giorni quaranta.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
 D. Lgs. 231/01**

All'atto della formalizzazione della contestazione da parte dell'Assemblea, qualora ritenga sussistere violazioni di particolare gravità, l'Assemblea, a proprio giudizio, potrà disporre, sino alla conclusione del procedimento, l'immediata sospensione provvisoria del trasgressore che sarà comunicata unitamente alla contestazione.

È fatta salva l'azione sociale di responsabilità da parte della Società prevista dal Codice Civile e ogni correlata azione di richiesta di risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali derivanti dalle infrazioni contestate.

POSSIBILI SANZIONI	TIPOLOGIE DI CONDOTTA DI AMMINISTRATORI O ORGANO DI CONTROLLO
Richiamo scritto	1) Violazione di lieve entità di una delle procedure interne previste dal Modello. In via esemplificativa: <ul style="list-style-type: none"> - mancata osservanza delle procedure prescritte; - omissione di controlli; - omissione di segnalazioni di inosservanze e irregolarità; - inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli; - comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV. 2) Violazioni e/o inosservanze del Modello che determinano una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione 3) Comportamenti diretti a violare le misure di tutela dei soggetti segnalanti (ad es. violazione dell'obbligo di riservatezza), se dipesi da colpa; 4) Segnalazioni di illeciti o violazioni e/o inosservanze del Modello o del Codice Etico, rivelatesi infondate, se commesse con colpa 5) Violazioni di lieve entità dei principi stabiliti nel Codice Etico se commesse con colpa
Ammonizione scritta ed intimazione a conformarsi	1) Reiterata violazione di lieve entità delle procedure previste dal Modello 2) Violazioni e/o inosservanze del Modello nell'ambito dei processi a rischio reato In via esemplificativa: <ul style="list-style-type: none"> - mancata osservanza delle procedure prescritte; - omissione di controlli; - omissione di segnalazioni di inosservanze e irregolarità idonee ad integrare uno dei reati previsti dal D.lgs.231/01, se commesse con colpa;

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
 D. Lgs. 231/01**

	<ul style="list-style-type: none"> - inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli; - comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV; - omesse valutazioni e adozione tempestive di provvedimenti in merito alle segnalazioni dell'OdV nell'ambito dei processi a rischio reato; <p>3) Violazioni e/o inosservanze del Modello che comportino una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, tranne il caso in cui l'autore del fatto dimostri che la sua condotta vietata non poteva essere impedita.</p> <p>4) Messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;</p> <p>5) Violazioni di maggiore gravità dei principi stabiliti nel Codice Etico se commesse con dolo o colpa grave</p>
<p>Sospensione dalla carica e dal compenso</p>	<p>1) Violazioni e/o inosservanze più gravi del Modello idonee ad integrare uno dei reati previsti dal D.lgs.231/01 se commesse con colpa</p> <p>2) Adozione, nell'espletamento di attività sensibili di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, che determina una situazione di notevole pericolo circa la contestazione della responsabilità ex D.lgs.231/01</p> <p>3) Inosservanze del Modello che comportino una lesione grave all'integrità fisica di una o più persone;</p> <p>4) Segnalazioni di illeciti o violazioni e/o inosservanze del Modello o del Codice Etico rivelatesi infondate, se commesse con dolo o colpa grave</p> <p>5) Comportamenti diretti a violare le misure di tutela dei soggetti segnalanti (ad es. riservatezza o atti di ritorsione o discriminatori), se la violazione è attuata con dolo e se dal fatto deriva un danno al soggetto segnalante e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;</p> <p>6) Violazioni di maggiore gravità dei principi stabiliti nel Codice Etico se commesse con dolo o colpa grave</p>
<p>Revoca dall'incarico</p>	<p>1) Violazione di grave entità di una delle procedure interne previste dal Modello idonee ad integrare uno dei reati previsti dal Modello commesse con dolo o colpa grave;</p>

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01**

	<p>2) Commissione volontaria di uno dei reati previsti dal D.lgs.231/01.</p> <p>3) Violazioni e/o inosservanze del Modello che comportino una lesione all'integrità fisica di una o più persone, come gravissima o la morte</p> <p>4) Sia accertata responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.</p>
--	--

7.9 Sanzioni disciplinari nei confronti di terzi con cui la Società instauri rapporti

Nel caso in cui la Società instauri rapporti di collaborazione, consulenza fornitura di beni e servizi che abbiano attinenza con i processi a rischio reato presupposto, nel contratto dovrà essere prevista un'apposita clausola che preveda l'assunzione degli obblighi relativi all'osservanza del Modello 231 e del Codice Etico, quanto alle regole di competenza e delle correlate responsabilità in caso di violazioni. L'inosservanza o le violazioni del Modello 231 o del Codice Etico comporteranno l'applicazione delle seguenti sanzioni, in relazione alla gravità delle stesse, che dovranno essere espressamente previste nel contratto:

- a. richiamo
- b. la sospensione della prestazione e la contestuale intimazione di un termine perentorio entro il quale dovranno essere integralmente eliminati gli effetti della violazione contestata, pena la risoluzione ipso iure del contratto;
- d. immediata risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c.-

Fermo il diritto al risarcimento di tutti i danni diretti e indiretti subiti dalla Società.

Su disposizione dell'Organo Dirigente l'infrazione dovrà essere contestata formalmente per iscritto a mezzo raccomandata a.r. al soggetto trasgressore specificando i fatti che vi hanno dato causa con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo.

L'Organo Dirigente non potrà irrogare alcuna sanzione se non sarà stata preventivamente contestata l'infrazione per iscritto specificando il fatto che vi ha dato causa e comunque se non siano trascorsi quindici giorni dalla contestazione stessa, nel corso dei quali il soggetto terzo dovrà essere sentito e avrà facoltà di presentare la propria difesa anche scritta.

L'irrogazione della sanzione sopra descritta dovrà essere motivata e comunicata per iscritto al domicilio del soggetto terzo trasgressore a mezzo raccomandata a.r.-

POSSIBILI SANZIONI	TIPOLOGIE DI CONDOTTA DI SOGGETTI ESTERNI
---------------------------	--

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01**

<p>Richiamo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Violazione di lieve entità di una delle procedure interne previste dal Modello per le parti di competenza In via esemplificativa: <ul style="list-style-type: none"> - mancata osservanza delle procedure prescritte; - omissione di segnalazione di inosservanze e irregolarità; - inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli; - comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV; - omissioni di segnalazione all'OdV; 2) Violazioni e/o inosservanze del Modello che comportino una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, tranne il caso in cui l'autore del fatto dimostri che la sua condotta vietata non poteva essere impedita. 3) Comportamenti diretti a violare le misure di tutela dei soggetti segnalanti (ad es. violazione dell'obbligo di riservatezza), se dipesi da colpa 4) Segnalazioni di illeciti o violazioni e/o inosservanze del Modello o del Codice Etico, rivelatesi infondate, se commesse con colpa 5) Violazioni di lieve entità dei principi stabiliti nel Codice Etico se commesse con colpa
<p>Sospensione della prestazione e la contestuale intimazione di un termine perentorio entro il quale conformarsi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Adozione, nell'espletamento di attività nell'ambito dei processi a rischio reato, di un comportamento non conforme alle specifiche disposizioni del Modello per le parti di competenza, idoneo ad integrare uno dei reati previsti dal D.lgs.231/01, se commesso con colpa 2) Violazioni e/o inosservanze delle specifiche disposizioni del Modello per le parti di competenza che comportino una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, qualificabile come grave. 3) Violazioni di maggiore gravità dei principi stabiliti nel Codice Etico se commesse con dolo o colpa grave
<p>Risoluzione immediata del rapporto</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Adozione, nell'espletamento di attività nell'ambito dei processi a rischio reato, di un comportamento non conforme alle specifiche disposizioni del Modello per le parti di competenza, idoneo ad integrare uno dei reati previsti dal D.lgs.231/01 se commesso con dolo o colpa grave 2) Commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs.231/01.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01**

- 3) Violazioni e/o inosservanze delle specifiche disposizioni del Modello per le parti di competenza che comportino una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, qualificabile come gravissima o la morte
- 4) Segnalazioni di violazioni e/o inosservanze del Modello o del Codice Etico che si rivelino infondate, se commesse con dolo o colpa grave
- 5) Sia accertata la responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.
- 6) Comportamenti diretti a violare le misure di tutela dei soggetti segnalanti (ad es. riservatezza o atti di ritorsione o discriminatori), se la violazione è attuata con dolo e se dal fatto deriva un danno al soggetto segnalante e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma
- 7) Gravi violazioni dei principi stabiliti nel Codice Etico se commesse con dolo o colpa grave

7. FORMAZIONE E INFORMAZIONE SULL'ADOZIONE DEL MODELLO 231

In ottemperanza alle previsioni normative e conformemente alla giurisprudenza di merito, affinché il Modello sia efficace come strumento di prevenzione e controllo è necessario che siano adottati un piano di formazione interno ed un piano di comunicazione informativa finalizzati a dare massima diffusione del Modello 231 nei confronti del personale e dei consulenti esterni e a quanti, sulla base dei rapporti intrattenuti con la Società, possano mettere in atto comportamenti a rischio di commissione di reati 231.

Tali attività di formazione e informazione possono essere attuate con i mezzi ritenuti più idonei per conseguire la conoscibilità più estesa, ricorrendo a sistemi cartacei e telematici.

Per ogni variazione ed implementazione dei Protocolli e delle procedure di prevenzione richiamate nel Modello dovrà essere data diligente informazione a tutti i soggetti interessati all'attuazione degli stessi attraverso i canali informativi ufficiali.

Dovrà inoltre essere data puntuale formazione ed informazione in merito al Codice Etico adottato dalla Società.

8.1 Informazione interna

L'Organo Dirigente deve informare dell'avvenuta approvazione del Codice Etico, del Modello e dei suoi contenuti tutti i soggetti che ne sono destinatari: il personale dipendente, i dirigenti e gli apicali in generale.

L'Organo Dirigente deve organizzare ed attuare il sistema più idoneo per mettere a disposizione il Modello 231 e il Codice Etico in modo che siano di facile consultazione per tutte le persone appartenenti ad organi e funzioni aziendali o terzi coinvolti nella sua attuazione, ad esempio mediante disponibilità dei documenti in copia cartacea consultabili presso gli uffici della Società e i reparti o sul gestionale aziendale.

Apposita informazione dovrà essere rilasciata ai nuovi assunti ai quali dovranno essere assicurate le conoscenze considerate di primaria rilevanza (dove poter consultare Modello, Codice Etico, Procedure, indicazione dell'O.d.V. e delle modalità di comunicazione con lo stesso).

L'informativa dovrà contenere l'indicazione dei nominativi dei componenti dell'OdV e le modalità di contatto con l'OdV medesimo.

Degli incontri informativi eventualmente organizzati, deve essere redatto apposito registro, che dovrà essere sottoscritto dai partecipanti indicando l'oggetto e data.

8.2 Informazione ai terzi

L'Organo Dirigente deve curare che sia data puntuale informazione dell'introduzione e dell'attuazione del Modello 231 e del Codice Etico a tutti i collaboratori ed ai terzi in relazione alla natura e all'oggetto del rapporto che intrattengono con la Società perché si conformino ai principi previsti nel Codice Etico e alle applicazioni dei protocolli del Modello 231 nei compiti, incarichi o attività da questi ultimi svolti nell'ambito dei processi individuati a rischio reato presupposto.

L'Organo Dirigente deve disporre la relativa previsione contrattuale e le conseguenze per le inosservanze.

8.3 Programma di formazione

L'Organo Dirigente per consentire e garantire l'attuazione del Modello 231 nello svolgimento delle attività della Società, deve programmare l'attività di formazione mirata sul Modello a tutti i vari soggetti dell'organizzazione aziendale, con definizione di apposito ed organico piano formativo.

Tale piano dovrà essere articolato attraverso specifiche attività (ad esempio, corsi, seminari, ecc...) a cui è posto l'obbligo di partecipazione.

	PARTE GENERALE - pag. 41
	rev.2 - 2023
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D. Lgs. 231/01

La formazione è obbligatoria per tutti i livelli e le funzioni aziendali e dovrà riguardare i contenuti del Codice Etico, del Modello con i relativi protocolli, le modalità di attuazione ad essi relative, il livello di rischio di ogni singola area aziendale ed il sistema sanzionatorio previsto in caso di mancata osservanza dei suddetti documenti di governance aziendali.

La formazione ed i relativi contenuti potrà essere articolata in moduli distinti per destinatari in relazione al livello e ruolo organizzativo.

La formazione deve prevedere:

- una parte comune per tutti i destinatari, avente ad oggetto la normativa di riferimento, il Modello, il suo funzionamento, il ruolo dell'O.d.V e l'obbligo di attuare il flusso di informazioni verso lo stesso, il sistema sanzionatorio e il Codice Etico;
- una parte speciale, con riferimento a specifici e determinati ambiti operativi. Essa deve essere finalizzata a diffondere le fattispecie di reato configurabili e gli specifici protocolli di prevenzione adottati.

Il Datore di Lavoro deve organizzare incontri per la formazione mirata di tutti i Soggetti della Sicurezza, al fine di illustrare i protocolli del Modello 231 integrato con l'art. 30 D. Lgs. 81/08 adottati e l'obbligo della loro attuazione, nonché le modalità di flusso informativo tra i vari soggetti e l'O.d.V.- L'attività di formazione dovrà essere organizzata, quando non sussistano risorse interne idonee allo svolgimento dell'attività formativa, con soggetti esterni che abbiano la preparazione necessaria e specifica in materia.

La formazione deve essere continua per assicurare la costante applicazione dei protocolli di prevenzione nelle operazioni a rischio reato presupposto e dovrà essere integrata per ogni variazione ed implementazione del Modello o del Codice Etico.

8.4 Registrazione delle attività di formazione e informazione

Tutte le attività di formazione e informazione devono essere documentate; della formazione deve essere redatto apposito documento che dovrà essere sottoscritto dai soggetti partecipanti ed inserito nel registro della formazione.

Nel registro devono essere sinteticamente annotati gli argomenti trattati, l'eventuale documentazione di supporto utilizzata e la data di effettuazione.

8. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231 E MONITORAGGIO

L'Organo Dirigente è il responsabile del Modello 231 e della sua adozione ed attuazione, per cui deve promuoverne l'aggiornamento continuo, per assicurare la costante adeguatezza del Modello stesso ai livelli di rischiosità oltre che l'osservanza della normativa specifica vigente.

9.1 Quando deve essere aggiornato il Modello 231

L'Organo Dirigente deve provvedere ad implementare il Modello 231 con i relativi protocolli soprattutto nei seguenti casi:

ogni volta che si verificano variazioni incidenti sul rischio reato presupposto di:

- nuove fattispecie di reato presupposto;
- nuove aree di vulnerabilità e di rischio;
- evoluzione di attività a rischio;
- organizzazione societaria ed aziendale;
- modalità di svolgimento dell'attività;
- casi di "quasi rischio" e "quasi reato";
- casi di infortuni sul lavoro;
- casi di "quasi infortuni";

a seguito di segnalazioni:

- ricevute dall'O.d.V.;
- ricevute dagli organi societari;
- ricevute dalle diverse funzioni aziendali;
- ricevute dai consulenti esterni;
- emerse nel corso del monitoraggio sull'applicazione del Modello 231.

Al fine di raggiungere gli obiettivi che il Modello si prefigge, questo potrà essere integrato con le modifiche che l'Organismo di Vigilanza raccomanderà all'Organo Dirigente.

L'Organo Dirigente deve organizzare i controlli, controllare e far controllare da parte di tutti i Responsabili delle varie aree e funzioni, lo stato di osservanza del Modello 231 e la sua efficace attuazione ed applicazione.

L'Organo Dirigente deve assumere i provvedimenti necessari in relazione ai riscontri effettuati per promuovere la continuità dei controlli.

L'Organo Dirigente assumerà le informazioni relative all'applicazione dei protocolli del Modello 231 mediante richiesta di informazioni ai Responsabili delle varie aree aziendali, o tramite apposite riunioni con gli stessi.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01**

9.2 Comunicazioni all'O.d.V.

L'Organo Dirigente deve informare l'O.d.V sulle informazioni relative all'applicazione delle misure di prevenzione previste dal Modello 231, ricevute dai Responsabili delle varie aree aziendali.

L'Organo Dirigente deve fornire informazioni all'O.d.V. in merito alle attività di aggiornamento del Modello 231 e fornire copia di quanto aggiornato e revisionato.

L'Organo Dirigente deve richiedere all'O.d.V. un continuo scambio di informazioni per realizzare gli adeguamenti di competenza.

9. POLITICA STRATEGICA D'IMPRESA E MODELLO 231

L'Organo Dirigente dà atto che la politica d'impresa della Società Mion Spa è tesa alla realizzazione dell'oggetto sociale mediante una gestione trasparente e corretta delle attività, ispirata ed attenta al rispetto di tutte le norme giuridiche vigenti, oltre che ai principi fondamentali di etica degli affari.

Una tale politica d'impresa, idonea a garantire un'immagine di serietà ed affidabilità della Società nell'ambito dello specifico settore di attività, può essere realizzata solo attraverso una fattiva collaborazione di tutti i soggetti che operano all'interno della stessa e per suo conto, a partire dai soggetti di vertice, per arrivare a ciascun lavoratore e collaboratore esterno.

L'Organo Dirigente rende noto, all'interno ed all'esterno della Società, che la stessa condanna ogni comportamento, a qualsiasi fine posto in essere, che possa costituire violazione a norme di legge e regolamentari o comunque che possa porsi in conflitto con i principi di sana, corretta e trasparente gestione dell'attività anche nei rapporti con i terzi, con le controparti commerciale e con le pubbliche amministrazioni.

La Società Mion Spa considera parte integrante della propria attività aziendale il perseguimento della migliore tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, della tutela ambientale e del rispetto della Privacy, e si impegna a mettere a disposizione a tal fine risorse umane, economiche ed ad individuare metodi operativi, aspetti organizzativi e gestionali.

Data la particolare tipologia di attività svolta, l'Organo Dirigente ha ritenuto quindi di adottare, oltre ad un sistema di gestione integrato della qualità ambiente e sicurezza sul lavoro un Modello 231 per creare un sistema di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati presupposto e per curare i rapporti con i collaboratori esterni in un'ottica di "cultura" della legalità.

Nel Modello sono predisposti sistemi di controllo per verificare la conformità dei comportamenti tenuti da tutti i soggetti dell'impresa e strumenti sanzionatori per imporre a ciascun soggetto di

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01**

adeguarsi a quanto stabilito. E' stato inoltre predisposto un programma di implementazione continua affinché il Modello risulti adeguato all'andamento e sviluppo delle attività della Società, alle nuove disposizioni normative in materia o alla variazione dei rischi reato nell'impresa.

L'Organo Dirigente ha deciso di adottare il Modello 231 anche perché, attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e alla predisposizione dei conseguenti protocolli di prevenzione si vuole, da un lato determinare la piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di Mion Spa di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione e la cui commissione è fortemente censurata dall'Azienda, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio economico immediato; dall'altro, grazie a un monitoraggio costante dell'attività, consente di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e far sì che la Società operi sempre nella legalità.

Il Modello 231 adottato dalla Società Mion Spa è composto di due parti.

Nella PARTE GENERALE sono contenuti i principi essenziali della normativa riguardante il D.lgs.231/01 anche in relazione alla sicurezza sul lavoro, le politiche adottate per lo svolgimento delle attività d'impresa, la descrizione dell'Organismo di vigilanza, il sistema disciplinare, la descrizione del sistema di formazione ed informazione sul Modello 231 e il Monitoraggio e l'aggiornamento dello stesso.

Sono inoltre riportati i dati essenziali della Società e delle attività dalla stessa realizzate e l'individuazione dei soggetti a cui fa recapito l'organizzazione della Società.

Nella PARTE SPECIALE vengono sviluppate le operazioni poste in essere per corrispondere ai criteri normativi necessari a costruire il Modello 231 e vengono indicati i principi e le metodologie seguite nello svolgimento dell'attività di analisi e di valutazione dei rischi reato presupposto nonché nell'elaborazione dei protocolli di prevenzione. La parte speciale risulta quindi così composta:

- INTRODUZIONE
- Sezione I ANALISI E VALUTAZIONE DEI RISCHI REATO PRESUPPOSTO
- Sezione II MAPPATURA DEI REATI PRESUPPOSTO E MISURE DI PREVENZIONE
- Sezione III: PROTOCOLLI DI PREVENZIONE

Tale analitica suddivisione e la composizione in sezioni del Modello 231 rendono più agevole la consultazione del documento ed in fase di implementazione ed attuazione, l'aggiornamento continuo delle parti che necessitano di essere modificate per conformarsi in ogni momento al mutamento della realtà organizzativa ed operativa della società, come espressamente richiesto nei provvedimenti della Magistratura.

	PARTE GENERALE - pag. 45 rev.2 - 2023
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D. Lgs. 231/01

Inoltre tale impostazione consente un più attento e preciso controllo sul rispetto del Modello 231 e dei suoi protocolli di prevenzione.

10. PROFILO SOCIETARIO ED AZIENDALE

10.1. Dati identificativi della Società

Ditta: MION S.p.A.

Sede legale e stabilimento produttivo: Via A. Cornaro, 7 – Torreglia (PD)

Codice Fiscale 91015690240

P.IVA 03898370287

Numero REA PD-311506

10.2. Descrizione dell'attività

La Società ha per oggetto sociale: "A) La produzione di etichette e di cinture per l'industria dell'abbigliamento.

B) In via non prevalente l'assunzione di partecipazioni, in qualsiasi forma, in altre società ed enti qualunque ne sia l'oggetto e lo scopo, la compravendita, la permuta, il riporto, il possesso e la gestione di titoli pubblici e privati. ..."

10.3. Organizzazione societaria

Organo Amministrativo (art. 2380 bis c.c. artt. 12 e 17 Statuto)

In conformità all'art. 12 dello Statuto l'Assemblea dei Soci in data 18.05.2017 ha deliberato la nomina dell'Organo amministrativo, disponendo che la società sia amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri.

L'art. 17 dello Statuto prevede che *"la gestione dell'impresa spetta esclusivamente all'organo amministrativo il quale compie senza limitazione di sorta tutte le operazioni di ordinaria e straordinaria amministrazione ritenute necessarie per il conseguimento dell'oggetto sociale, salvo i casi in cui sia richiesta specifica autorizzazione dell'assemblea, dalla legge o dal presente statuto.*

Gli amministratori debbono richiedere la preventiva autorizzazione da parte dell'assemblea ordinaria per il compimento delle seguenti operazioni:

- a. cessione dell'unica azienda sociale;*
- b. acquisizione di partecipazioni in altre società aventi oggetto affine a quello sociale, il cui valore sia superiore al 30% del proprio patrimonio netto risultante dall'ultimo bilancio approvato.*

Sono inoltre attribuite all'organo amministrativo le seguenti competenze:

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D. Lgs. 231/01**

- a. *la delibera di fusione nei casi di cui agli artt. 2505, 2505 bis,*
- b. *l'istituzione e soppressione di sedi secondarie*
- c. *la nomina degli amministratori delegati*
- d. *la riduzione del capitale sociale in caso di recesso del socio;*
- e. *l'adeguamento dello statuto sociale a disposizioni normative*
- f. *il trasferimento della sede in altro comune del territorio nazionale*
- g. *l'emissione di prestiti obbligazionali non convertibili*
- h. *la ripartizione della remunerazione complessiva fissata dall'Assemblea*
- i. *la nomina di procuratori o direttori generali*

Presidenza del Consiglio di Amministrazione (art. 12 Statuto)

In base all'art. 12.3 dello Statuto *"Il Consiglio di Amministrazione elegge tra i suoi membri il Presidente e può altresì nominare un Vice presidente..."*

Al momento della revisione del Modello, il Consiglio di Amministrazione ha eletto tra i suoi membri quale Presidente del Consiglio di Amministrazione il sig. Niccolò Mion.

Organi sociali delegati (art. 2381 c.c. e art. 14 Statuto)

In base all'art. 14 dello Statuto *"il Consiglio di Amministrazione può delegare, nei limiti di cui. 2381 c.c. parte delle proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi componenti, determinandone i poteri. Al Consiglio spetta comunque il potere di controllo e di avocare a sé le operazioni rientranti nella delega, oltre che al potere di revocare le deleghe. Non possono essere attribuite agli organi delegati le competenze di cui all'art. 2381, comma 4 c.c. Gli organi delegati sono tenuti a riferire al Consiglio di amministrazione e al collegio sindacale con cadenza almeno semestrale."*

Al momento della revisione del Modello è stato nominato un Amministratore Delegato nella persona del Presidente del CdA, Niccolò Mion. Allo stesso sono stati conferiti i più ampi poteri per compiere, senza limitazione di sorta, tutte le operazioni di ordinaria e straordinaria amministrazione.

Rappresentanza della società (art. 19 Statuto)

Lo Statuto prevede all'art. 19 *"La firma sociale e la rappresentanza della Società di fronte ai terzi ed in giudizio spettano... al Presidente o agli Amministratori delegati disgiuntamente"*.

Organo sociale di controllo (art. 2397 Codice Civile - art. 20 Statuto)

	PARTE GENERALE - pag. 47 rev.2 - 2023
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D. Lgs. 231/01

Al momento della revisione del Modello l'Assemblea dei Soci, secondo l'art. 20 dello Statuto ha nominato un Collegio Sindacale composto da tre sindaci effettivi e due supplenti. È stato inoltre nominato il Revisore legale dei conti.

Organigramma struttura aziendale

Dato che la Società si riserva di modificare e integrare gli organigrammi aziendali e la ripartizione delle competenze e funzioni tra le proprie divisioni in base alle proprie esigenze organizzative e manageriali, l'organigramma in atto e quelli riportanti eventuali modifiche, sono inseriti tra gli Allegati al Modello 231.

10.4. Organigramma struttura aziendale

L'Organigramma aziendale è allegato al presente Modello 231.

La Società si riserva di modificare e integrare gli organigrammi aziendali e la ripartizione delle competenze e funzioni tra le proprie divisioni in base alle proprie esigenze organizzative e manageriali. Eventuali modifiche di uno o più organigrammi aziendali richiamati nel presente Modello deliberate in data successiva alla sua adozione, saranno allegati al presente Modello, ne costituiranno parte integrante e si intenderanno prevalenti rispetto agli organigrammi di data anteriore.

In caso di modifiche organizzative rilevanti ai fini del presente Modello 231, la Società – anche alla luce di eventuali indicazioni dell'OdV – provvederà ad adeguare il Modello 231 medesimo al fine di preservarne la coerenza funzionale nonché l'idoneità ed efficacia penal-preventiva.

10.5. Sicurezza sul lavoro D.Lgs. 81/2008

Datore di Lavoro per la sicurezza

Al momento della revisione del Modello Datore di Lavoro per la sicurezza nella società Mion Spa è il Presidente e Amministratore Delegato, Niccolò Mion.

Il Datore di Lavoro non ha attribuito deleghe di propri poteri con le forme e nei limiti previsti dall'art. 16 D. Lgs. 81/08.

Documento di valutazione dei rischi – artt. 17, 28 e 29 D.Lgs. 81/2008

Il Datore di Lavoro ha provveduto ad effettuare la valutazione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro a norma art. 17 D. Lgs. 81/08 e ad elaborare il relativo DVR secondo il disposto di cui agli artt. 28 e 29 D.Lgs. 81/08.

Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) viene periodicamente aggiornato.

10.6. Tutela ambientale

Il Consiglio di Amministrazione non ha individuato formalmente un responsabile in materia di tutela dell'ambiente. La Società è dotata della certificazione ambientale ISO 14001:2015 ed ha quindi adottato un manuale e delle procedure di gestione ambientale.

10.7. Qualità

La Società è dotata della certificazione ambientale ISO 9001 ed ha quindi adottato un manuale e delle procedure di gestione della Qualità.

10.8. Tutela della Privacy D.Lgs. 196/2003 e Regolamento UE 2016/679

La Società adempie a tutti gli obblighi previsti dalla normativa vigente in tema di tutela dei dati personali.

I soggetti che trattano dati personali sono stati formalmente nominati dal Titolare del trattamento, a seconda dei casi, quali persone autorizzate al trattamento o responsabili esterni del trattamento.

10.9. Rapporti con la Società controllata

La Società Mion Spa detiene il 100% del capitale sociale della Società Tipografia Daniele Srl.

La società Tipografia Daniele Srl ha come oggetto sociale *“l'esercizio dell'attività tipografica e litografica, delle attività a queste connesse e in generale, di qualsiasi altra attività nel campo delle arti grafiche”*.

La società Mion Spa ha in essere con la Tipografia Daniele Srl rapporti commerciali per la produzione di cartellini, porta scontrini e sacchetti per bottoni da effettuare con stampa serigrafica.