



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001

Parte Generale

Approvato dal CdA in data 7 novembre 2024

INDICE

1.	Definizioni	2
2.	Premessa - il regime di responsabilità introdotto dal Decreto	2
3.	Inquadramento della Società e del Modello	4
4.	Destinatari del Modello	5
5.	Modalità di realizzazione del Modello	6
6.	Organismo di Vigilanza	7
6.1.	Requisiti	7
6.2.	Identificazione, nomina, cause di ineleggibilità, durata e revoca	7
6.3.	Funzioni dell'OdV	8
6.4.	Reporting dell'OdV e flussi informativi verso lo stesso	9
7.	Diffusione del Modello	10
8.	Aggiornamento del Modello	11
9.	Sistema sanzionatorio	11
9.1.	Premessa	11
9.2.	Misure nei confronti del personale non dirigente	11
9.3.	Misure nei confronti del personale dirigente	12
9.4.	Misure nei confronti di consulenti e collaboratori	13
9.5.	Misure nei confronti dell'OdV	13

1. Definizioni

Si riportano di seguito dei termini che, appositamente definiti (e nel prosieguo usati con la lettera maiuscola), agevolano la disamina della documentazione.

- **Attività sensibile:** attività nell'effettuazione della quale, in rapporto alle fattispecie dei Reati Presupposto, è in teoria possibile la commissione di un Reato da parte delle Persone.
- **CdA:** il Consiglio di amministrazione della Società.
- **Decreto:** il d. lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.
- **Modello:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo descritto nel presente documento e relativi Allegati. Il presente documento è il **Modello Parte Generale**.
- **OdV:** l'organismo previsto dal paragrafo 6 del Modello Parte Generale (Organismo di Vigilanza).
- **Persone Interne:** i dipendenti e i collaboratori che effettuano mansioni lavorative per la Società, sottoposti alla direzione e vigilanza dei Soggetti Apicali.
- **Persone Esterne:** tutte le persone fisiche e giuridiche, quali professionisti o società, che in varie forme sono qualificabili come "fornitori", in quanto forniscono alla Società un determinato servizio, comprese le attività utili alla Società per erogare i propri servizi.
- **Reati Presupposto:** i reati rilevanti ai sensi degli artt. 24 e ss. del Decreto.
- **Società:** Sicurmas S.r.l.
- **Soggetti Apicali:** coloro che hanno il potere di assumere decisioni in nome e per conto della Società.

2. Premessa - il regime di responsabilità introdotto dal Decreto

Il Decreto, emesso in attuazione della delega di cui alla L. n. 300 del 29 settembre 2000, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità amministrativa delle società e di altri enti, in conseguenza della commissione di alcune tipologie di reati.

La responsabilità della società (che si aggiunge e non si sostituisce a quella della persona fisica che ne risulta l'autore) sorge qualora il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della società medesima, anche nella forma del tentativo ovvero in concorso; è per contro esclusa quando il reato sia stato posto in essere nell'esclusivo interesse dell'agente.

La responsabilità dell'ente può sussistere soltanto in relazione al reato-presupposto commesso da parte di uno dei seguenti soggetti qualificati:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e che svolgono, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso. Si tratta di soggetti che, in considerazione delle funzioni che svolgono, vengono denominati "apicali";
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali.

Il Decreto prevede attualmente l'applicazione della disciplina in esame a specifiche categorie di reato:

- reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25)
- reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari, compreso il reato di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-ter);
- reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25- quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25- quater 1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 - quinquies);
- reati ed illeciti amministrativi di abuso e manipolazione del mercato (art. 25 - sexies);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25- septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 - octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25- novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25- decies);
- reati ambientali (art. 25- undecies);
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 – duodecies);
- razzismo e xenofobia (art. 25 – terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 – quaterdecies);
- reati tributari (art. 25 – quinquiesdecies);
- reati di contrabbando (Art. 25-sexiesdecies);
- delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies)
- riciclaggio, devastazione e saccheggio di beni culturali (Art. 25-duodevicies)
- reati transnazionali (legge 16.3.06 n.146).

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione

di misure interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti, contributi e sussidi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Il Decreto prevede che le società elaborino modelli di "organizzazione, gestione e controllo", redatti ed adottati al fine specifico di prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto stesso.

L'esistenza di tali modelli anteriormente alla commissione di un reato, sempre che adeguati ed efficaci, esonera da responsabilità la società ed evita l'applicazione di sanzioni pecuniarie ed eventualmente interdittive.

In particolare, l'art. 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa per gli illeciti commessi da soggetti in posizione apicale (tassativamente definiti alla lett. a) dell'art. 5, co. 1), prevede una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'adozione del modello organizzativo e di gestione, unitamente agli ulteriori requisiti sopra descritti, consente dunque all'ente di andare esente da responsabilità.

L'art. 7 del Decreto stabilisce, inoltre, che, qualora il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale, la responsabilità dell'ente sussiste se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In virtù del comma secondo del medesimo art. 7, dunque, l'inosservanza di tali obblighi è esclusa, e con essa la responsabilità dell'ente, se prima della commissione del reato l'ente stesso aveva adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Da notare che nell'ipotesi delineata dall'art. 6 (fatto commesso da soggetti in posizione apicale) l'onere di provare la sussistenza della situazione esimente grava sull'ente, mentre nel caso configurato dall'art. 7 (fatto commesso da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza) l'onere della prova in ordine alla inosservanza, ovvero alla inesistenza dei modelli o alla loro inidoneità grava sull'accusa.

3. Inquadramento della Società e del Modello

La Società offre ad aziende e professionisti servizi:

- di consulenza, supportandoli nel rendersi (e mantenersi) conformi alle normative in materia di sicurezza sul lavoro, privacy e ambiente;
- di formazione in ambito commerciale/vendite;
- in ambito IT, mettendo a disposizione attrezzature informatiche e la relativa assistenza tecnica.

Sicurmas crede fermamente che nel fare ciò, e quindi svolgere attività d'eccellenza a favore di clienti, partner e in generale del territorio su cui opera, è fondamentale garantire la massima integrità, come meglio illustrato nel proprio Codice Etico (pubblicato sul proprio sito web).

A tal fine, oltre all'implementazione del citato Codice Etico (che rappresenta uno strumento con cui la Società esprime i propri valori e principi di "etica aziendale"), quest'ultima ha deciso di dotarsi del Modello.

La Società intende diffondere al proprio interno il valore "legalità" e ritiene che l'adozione del Modello costituisca uno strumento di sensibilizzazione affinché siano seguiti comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati Presupposto.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema di procedure ed attività di controllo (ex ante ed ex post) che abbia come obiettivo la mitigazione del suddetto rischio, grazie all'individuazione delle Attività Sensibili e, ove necessario, la loro "proceduralizzazione".

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio); dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente alla commissione del reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, pertanto, quella di informare Persone Interne e Persone Esterne (dipendenti, soci, collaboratori, consulenti, ecc. che operino per conto o nell'interesse della Società) di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni contenute nel Modello (oltre che alla legge) – in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

Il Modello è suddiviso tra una parte generale (il Modello Parte Generale) e una parte speciale.

Il Modello Parte Generale riporta i contenuti sostanziali del Decreto - incluse le fattispecie di Reato Presupposto, le possibili sanzioni e le condizioni per beneficiare dell'esenzione - oltreché la struttura organizzativa della Società e le attività svolte dalla stessa per la configurazione, diffusione e aggiornamento del Modello.

La parte speciale è costituita dalle procedure (o regole comportamentali / di processo) volte a regolare le Attività Sensibili, contenenti regole e principi di comportamento e controllo.

4. Destinatari del Modello

Il Modello si applica a: Persone Interne, Persone Esterne, Soggetti Apicali. In concreto, significa che le regole ivi stabilite valgono per tutti i soggetti coinvolti, in qualsiasi forma, nell'espletamento delle attività aziendali e nell'esecuzione dei servizi di cui sopra o

comunque tutti coloro che operano su mandato o per conto della Società o che agiscono nell'interesse della stessa.

Le Persone Esterne devono essere vincolate al rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dalle regole e principi delineati dal Modello e dal Codice Etico per il tramite di apposite clausole contrattuali che legittimino la Società, in caso di inadempimento, di risolvere unilateralmente i contratti conclusi e pretendere il risarcimento del danno, compresa l'eventuale applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto. La Società valuta, caso per caso, se è opportuno vincolare, con le medesime modalità, anche altri soggetti (es. partner o appaltatori).

Tutti i destinatari sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società condanna e sanziona qualsiasi comportamento difforme dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato assertivamente ed erroneamente nell'interesse della Società o con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

5. Modalità di realizzazione del Modello

Come indicato all'art. 6, co. 3 del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere implementati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Confindustria ha rilasciato le *“Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01”*, le quali sono state approvate dal Ministero della Giustizia.

La Società ha applicato la metodologia proposta dalle Linee Guida di Confindustria, come di seguito indicato.

- 1) Identificazione delle Attività Sensibili. L'analisi è stata preordinata all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento delle attività aziendali, al fine di individuare quei comportamenti che potrebbero astrattamente integrare ipotesi di Reato Presupposto.
- 2) Identificazione delle azioni di miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto; tali azioni si concretizzano con l'adozione e diffusione del Codice Etico e delle procedure specifiche di cui alla Parte Speciale (anche a fini di controllo), nonché con la comunicazione al personale (e la sua formazione). Le procedure sono ispirate alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale.

Sebbene l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo sia prevista dal Decreto come facoltativa, la Società ha ritenuto opportuno procedere all'adozione del Modello, con delibera del CdA, ed ha conferito al suo presidente il compito di sovrintendere alla sua predisposizione, applicazione ed all'aggiornamento periodico.

Nel processo di adozione è stato tenuto conto di quanto segue:

- atto costitutivo, quale documento centrale che definisce oggetto sociale, sede, poteri dei Soggetti Apicali, capitale sociale, durata;
- la struttura organizzativa, tenendo conto della contenuta dimensione (sotto i 15 dipendenti) e della “snellezza” a livello di processi di lavoro;
- la gestione dei rapporti con i Soggetti Esterni.

La predisposizione del Modello non si è limitata a quanto sopra. Coerentemente con quanto richiesto dall'art. 6, co. 2 lett. d) ed e) del Decreto, la Società ha provveduto a:

- nominare l'OdV, il cui ruolo è meglio specificato nel prossimo par. 6;
- definire le modalità di diffusione del Modello (par. 7);
- definire le modalità di aggiornamento del medesimo (par. 8).
- definire un apparato sanzionatorio, riportato al successivo par. 9.

6. Organismo di Vigilanza

Il compito di vigilare sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento, è affidato, in base alle previsioni del Decreto, ad un Organismo di Vigilanza (OdV).

Le regole che ne disciplinano l'attività, con particolare riguardo alla definizione dei poteri, dei compiti e delle responsabilità allo stesso attribuiti, nonché alla individuazione delle modalità di svolgimento delle funzioni che gli sono proprie, sono definite nel presente Modello.

6.1. Requisiti

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dal Decreto, l'OdV deve soddisfare i seguenti requisiti:

- autonomia ed indipendenza: come anche precisato dalle Linee Guida Confindustria, la posizione dell'OdV *“deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente”* (ivi compreso l'organo dirigente);
- professionalità: tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'OdV per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce.
- continuità di azione: l'OdV opera in modo costante per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo.

L'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale o di risorse specialistiche, approvato dal CdA su proposta dell'OdV stesso.

Nello svolgimento delle sue funzioni, l'OdV risponde al CdA.

6.2. Identificazione, nomina, cause di ineleggibilità, durata e revoca

L'OdV viene nominato dal CdA, con provvedimento motivato. La Società, alla luce delle sue contenute dimensioni e complessità aziendale, ha deciso di nominare un OdV in composizione monocratica.

L'OdV rimane in carica per tre anni.

Per garantire la sua indipendenza, l'OdV non dovrà:

- rivestire incarichi esecutivi o delegati nel CdA;
- partecipare all'assunzione di decisioni di rilievo per la Società;
- far parte del nucleo familiare dei Soggetti Apicali.

L'OdV deve essere in possesso dei requisiti di professionalità e onorabilità; ad es., l'iscrizione ad un albo professionale rappresenta un elemento utile a verificare il possesso di tali requisiti (previsti dall'ordine di appartenenza) oppure l'onorabilità può essere valutata tenendo conto dei requisiti di cui all'art. 147-quinquies de d. lgs. 58/1998.

Non può essere nominato OdV e, se nominati, decadono:

- colui che si trova nelle condizioni previste dall'articolo 2382 c.c. (l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi);
- colui a cui vengono applicate misure cautelari personali;
- colui che abbia riportato una condanna – anche non definitiva – per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 o per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato dal d.lgs. 38/2017 e ss. (Disposizioni penali in materia di società, di consorzi e di altri enti privati).

L'OdV deve mantenere un comportamento etico e libero da condizionamenti che possano comprometterne l'indipendenza di giudizio.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati, prima della scadenza dell'incarico, esclusivamente per giusta causa con delibera motivata del CdA. È comunque causa di revoca una comprovata grave negligenza e/o grave imperizia nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello, nonché, più in generale, nello svolgimento del proprio incarico.

In tali casi, il CdA provvede alla sostituzione rispettando le modalità di nomina ed i criteri di scelta sopra specificati.

Ove sopravvenga una causa di decadenza dalla carica, l'OdV deve darne immediata comunicazione al CdA.

6.3. Funzioni dell'OdV

All'OdV è affidato il compito di vigilare sull'osservanza del Modello da parte delle Persone Interne e sull'efficacia ed adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

A tal fine, l'OdV:

- verifica l'idoneità delle soluzioni organizzative adottate (clausole standard, formazione, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- pianifica e realizza attività di controllo, sia su determinate aree che rispetto a operazioni specifiche;
- organizza incontri periodici con Soggetti Apicali e/o il commercialista / revisore della Società;
- promuove iniziative formative, di sensibilizzazione, di comunicazione;

- raccoglie e valuta adeguatamente le segnalazioni di possibili violazioni del Modello;
- accerta che le violazioni siano effettivamente sanzionate nel rispetto del sistema sanzionatorio adottato.

Inoltre, l'OdV vigila sull'opportunità di aggiornare il Modello, informando nel caso il CdA. A tal fine, monitora l'evoluzione della normativa di riferimento, presidia la mappatura delle aree a rischio, monitora l'adeguatezza delle procedure a livello pratico e, nel caso di commissione di reati o comunque significative violazioni del Modello, ne valuta un adeguamento.

Nell'assolvimento delle funzioni, l'OdV avrà libero accesso alle strutture della Società, potendo acquisire ogni informazione, documento o dato che ritiene rilevante a Persone Interne e Persone Esterne.

Da tenere conto che un comportamento non collaborativo con l'OdV costituisce una violazione del Modello, con possibili conseguenze sanzionatorie.

L'OdV è dotato di un'un'apposita casella di posta elettronica, a cui ogni destinatario del Modello potrà rivolgersi per richiedere chiarimenti circa l'applicazione del Modello e della normativa di settore. L'indirizzo di tale casella è: odv@sicurmas.com

L'OdV, nonché i soggetti dei quali il medesimo si avvale, a qualsiasi titolo, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o mansioni.

Ogni informazione in possesso dell'OdV deve essere comunque trattata in conformità con la vigente legislazione in materia incluso il Regolamento Europeo 679/2016 ("GDPR").

L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica.

6.4. Reporting dell'OdV e flussi informativi verso lo stesso

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità secondo le modalità nel seguito illustrate.

L'OdV ha le seguenti linee di *reporting*:

- su base continuativa, direttamente verso il Presidente del CdA o al CdA tutto (anche nei casi di urgenza o qualora ravvisasse sospetti di violazione o per prevenire potenziali violazioni);
- su base annuale, nei confronti del CdA, con apposita relazione, contenenti una sintetica rappresentazione delle attività svolte.

Per quanto riguarda i flussi informativi verso l'OdV, alla luce delle dimensioni assai contenute della Società (non oltre i 5/10 dipendenti, oltre ad alcuni professionisti esterni), senza una distinzione in aree aziendali (con relativi responsabili), non è possibile definire un processo strutturato di comunicazione. Pertanto, è compito dei Soggetti Apicali mantenere la responsabilità operativa di ciascun ambito di attività aziendale (commerciale, gestione delle risorse umane, rapporti con i fornitori, ecc.) nel quale sia emerso un rischio potenziale di commissione di Reati Presupposto. Ciò significa (i) garantire in concreto, da parte delle Persone Interne e delle Persone Esterne, il rispetto del Modello e del Codice Etico nell'esecuzione delle Attività Sensibili e (ii) supportare l'OdV nell'esercizio delle sue funzioni, tenendolo informato rispetto alle Attività Sensibili.

Resta inteso che ogni Persona Interna o Persona Esterna deve segnalare all'OdV tempestivamente la commissione o la presunta commissione o il ragionevole pericolo di commissione di Reati Presupposto di cui vengano a direttamente o indirettamente a conoscenza, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Modello di cui abbiano avuto notizia, e in ogni caso ogni fatto o comportamento o situazione con profili di criticità e che potrebbero esporre la Società alle sanzioni di cui al Decreto o alla necessità di aggiornamento del Modello.

In ossequio a quanto previsto dall'art. 6, comma 2 bis, del Decreto, la Società adotta canali che consentono ai destinatari di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Il sistema di gestione delle segnalazioni garantisce, in ogni fase, la riservatezza del contenuto della segnalazione (incluse le informazioni su eventuali segnalati) e dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Coloro che inviano segnalazioni saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso ne sarà assicurata la riservatezza dell'identità.

È inoltre assicurata la tutela del segnalato in relazione alle segnalazioni che, all'esito delle analisi, si rivelino infondate ed effettuate al solo scopo di nuocere al segnalato stesso o per grave imprudenza, negligenza o imperizia del segnalante (dolo o colpa grave).

È vietato il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei soggetti che effettuano una segnalazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Non saranno meritevoli di segnalazione, invece, questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso a tale data base ed alla casella di posta elettronica dedicata è consentito esclusivamente all'OdV; l'accesso è inoltre consentito ai Soggetti Apicali, previa segnalazione all'OdV.

7. Diffusione del Modello

Ai fini dell'efficacia del Modello, Società intende garantire una piena conoscenza e divulgazione delle regole ivi contenute.

L'adozione del Modello è comunicata al momento dell'adozione stessa sia alle Persone Interne che alle Persone Esterne. In particolare, è oggetto di realizzazione una sessione formativa ad hoc per le Persone Interne e apposita comunicazione alle Persone Esterne.

Ai nuovi assunti e a chiunque entrasse a far parte dell'organizzazione della Società, anche a livello di compagine sociale, è consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria importanza relativamente al Modello.

Il sistema di formazione, informazione e comunicazione – cioè quanto sopra e ogni altra forma ulteriore – è presidiato dall’OdV.

8. Aggiornamento del Modello

Il potere di introdurre modifiche al Modello è in capo al CdA, anche su indicazione dell’OdV.

Il Modello viene aggiornato in caso di:

- significative violazioni del medesimo;
- emendamenti legislativi che comportano l’estensione della responsabilità amministrativa degli enti ad altre tipologie di reato per le quali si consideri sussistente un rischio di commissione nell’interesse o a vantaggio della Società;
- rilevanti modifiche alla struttura organizzativa della Società e nelle modalità operative di svolgimento delle Attività Sensibili.

9. Sistema sanzionatorio

9.1. Premessa

La definizione di un sistema sanzionatorio (commisurato alla violazione e dotato di deterrenza) in caso di violazione del Modello rappresenta, in linea con quanto sancito dagli artt. 6 e 7 del Decreto, un requisito essenziale del Modello stesso ai fini dell’esimente dalla responsabilità della Società.

Le misure disciplinari e sanzionatorie sono applicate secondo i principi di proporzionalità ed effettività in ragione della gravità della violazione ovvero della sua possibile strumentalità all’integrazione di uno dei reati previsti dal Decreto.

L’applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall’esito di un eventuale procedimento penale.

Costituisce violazione del Modello il compimento di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, oppure l’omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello e/o dal Codice Etico

- (i) nell’espletamento delle Attività Sensibili;
- (ii) nell’espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, ovvero la inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell’OdV previsti dal Modello, che:
 - a. espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati Presupposti, e/o
 - b. siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati Presupposti, e/o
 - c. tali da determinare l’applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto.

9.2. Misure nei confronti del personale non dirigente

Con riguardo ai dipendenti (che non rivestono la qualifica di Soggetti Apicali):

- 1) a chi adotta un comportamento non conforme al Modello e/o al Codice Etico, ma comunque tale da non minacciare l'efficacia degli stessi, è comminato il richiamo verbale o l'ammonizione scritta;
- 2) a chi realizza, dolosamente o colposamente, la violazione o l'elusione del Modello e/o del Codice Etico, con comportamenti tali da poterne minare l'efficacia, si applica la sanzione costituita dalla sospensione dalla mansione o dall'incarico e dalla retribuzione;
- 3) nel caso di reiterazione di violazioni ovvero di violazioni di particolare gravità che hanno esposto la Società al pericolo di conseguenze pregiudizievoli si applica il licenziamento.

Le sanzioni sono comminate nel rispetto del CCNL applicabile e delle disposizioni di cui allo Statuto dei Lavoratori (l. 300/1970). In linea con lo Statuto dei Lavoratori tipo e entità della sanzione saranno decise tenendo conto di quanto segue:

- l'intenzionalità e le circostanze, attenuanti o aggravanti, del comportamento complessivo;
- il ruolo e il livello di responsabilità del dipendente;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori in accordo tra loro nel determinare la violazione;
- eventuali simili precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- la rilevanza degli obblighi violati;
- le conseguenze in capo alla Società, l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per i portatori di interesse della Società stessa.

Alla notizia della violazione, l'OdV informa il CdA, anche nella persona del Presidente (il quale rende edotti gli altri membri), per l'adozione delle opportune iniziative. L'OdV deve essere informato dei procedimenti disciplinari, con evidenza della sanzione o del provvedimento di archiviazione.

9.3. Misure nei confronti del personale dirigente

Con riguardo ai Soggetti Apicali, nei casi di violazione delle regole del Modello e in ragione della gravità di dette violazioni, si applicano le sanzioni più idonee conformemente a quanto previsto per legge e dalla contrattazione collettiva, se applicabile, sino alla misura del licenziamento/revoca del mandato, nel caso in cui venga meno il rapporto di fiducia.

Alla notizia della violazione, l'OdV informa gli amministratori, anche nella persona del Presidente del CdA (il quale rende edotti gli altri membri), in modo che il CdA venga immediatamente convocato. Qualora le violazioni dovessero riguardare il Presidente, l'OdV segnala tali criticità al CdA tutto.

Il CdA valuterà se vi sono i presupposti per la revoca del mandato e/o l'azione di responsabilità.

Anche in questo caso, l'OdV deve essere informato delle iniziative intraprese dalla Società, con evidenza della sanzione o del provvedimento di archiviazione.

9.4. Misure nei confronti di consulenti e collaboratori

Con riguardo ai consulenti, collaboratori, e comunque alle persone fisiche o giuridiche con cui la Società addivenga ad una qualsiasi forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle attività in cui ricorre il rischio di commissione dei reati, le violazioni del Modello e/o del Codice Etico, agli stessi applicabili, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

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

9.5. Misure nei confronti dell'OdV

In caso di violazione del Modello o di violazione della riservatezza dell'identità del segnalante da parte dell'OdV, chi ne viene a conoscenza informerà immediatamente il Presidente del CdA che, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la formulazione di una proposta al CdA di revoca dell'incarico.