

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

PARTE GENERALE

SOCIETÀ SCOA SRL

(CF: 03728610969) con sede legale in via Leopardi n.19, 20123-Milano.

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
00	31/05/2025	Redazione parte generale	Avv. Andrea Maria Mazzaro, approvazione Roberto Degli Esposti

PREMESSE

SCOA – School of Coaching Srl consapevole della responsabilità sociale connessa alla propria attività di consulenza e formazione rivolta a persone fisiche, imprese e organizzazioni, riconosce il valore etico e culturale delle proprie attività.

In questa prospettiva, ritiene essenziale l'impegno a promuovere, tra dipendenti, collaboratori e partner, il rispetto dei principi contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico ad esso allegato, quale strumento di autodisciplina volto a garantire la qualità, la correttezza e l'affidabilità dei servizi erogati.

Tale impegno si estende a tutte le attività promosse, sia nell'ambito di progetti finanziati sia nel contesto di percorsi formativi o interventi consulenziali erogati a pagamento, con l'obiettivo di tutelare gli utenti finali, consolidare la fiducia del mercato e contribuire al miglioramento del contesto sociale ed economico in cui l'Ente opera.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nell'ordinamento italiano la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti per determinati reati commessi nel loro interesse o vantaggio da soggetti che operano in nome e per conto degli stessi.

In particolare, ai sensi dell'art. 5, comma 1 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere per gli illeciti penali commessi:

- da soggetti in posizione apicale, ossia coloro che esercitano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa autonoma sotto il profilo finanziario e funzionale;
- da soggetti che, pur in assenza di un incarico formale, esercitano di fatto poteri di gestione o controllo;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti sopra indicati.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato predisposto con l'obiettivo di costruire un sistema organico e coerente di prevenzione e contrasto dei reati previsti dal Decreto, mediante l'individuazione delle attività a rischio e la regolamentazione dei relativi processi.

Il Modello costituisce parte integrante dell'assetto organizzativo dell'Ente e si inserisce nel sistema delle procedure, dei controlli interni e delle prassi operative già in essere, rafforzandone l'efficacia in ottica di compliance normativa.

In considerazione della struttura già articolata dell'organizzazione, l'adozione delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001 non comporta la creazione ex novo di un sistema separato di documentazione, bensì l'integrazione e l'armonizzazione delle previsioni del Decreto all'interno dei meccanismi aziendali esistenti, con il supporto e il presidio dell'Organismo di Vigilanza.

Indice generale della sezione

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte generale

1.0	Introduzione
2.0	Premessa
2.1	Il contenuto del D.Lgs.n.231/01
2.2	La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente
2.3	Linee guida di Confindustria
3.0	Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo
3.1	Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello
3.2	Elementi fondamentali del Modello
3.3	Modello, codice etico e sistema disciplinare

3.4	Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico
4.0	Potenziali aree a rischio e processi strumentali
5.0	Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio
6.0	Destinatari del Modello
7.0	Organismo di Vigilanza
7.1	I requisiti
7.2	Individuazione
7.3	Nomina
7.4	Funzioni e poteri
7.5	Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del vertice societario
8.0	Informazione, formazione ed aggiornamento
9.0	Il sistema sanzionatorio disciplinare e civilistico
9.1	Violazione del Modello
9.1.1	Segnalazione violazione del Modello - Tutela lavoratori
9.2	Misure nei confronti dell'organo amministrativo
9.3	Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti
9.4	Misure e sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda
10	Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello
10.1	Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello
10.2	Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

1.0 INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nell'ordinamento italiano la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti per determinati reati commessi nel loro interesse o vantaggio da soggetti che operano in nome e per conto degli stessi.

In particolare, ai sensi dell'art. 5, comma 1 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere per gli illeciti penali commessi:

- da soggetti in posizione apicale, ossia coloro che esercitano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa autonoma sotto il profilo finanziario e funzionale;

- da soggetti che, pur in assenza di un incarico formale, esercitano di fatto poteri di gestione o controllo;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti sopra indicati.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato predisposto con l'obiettivo di costruire un sistema organico e coerente di prevenzione e contrasto dei reati previsti dal Decreto, mediante l'individuazione delle attività a rischio e la regolamentazione dei relativi processi.

Il Modello costituisce parte integrante dell'assetto organizzativo dell'Ente e si inserisce nel sistema delle procedure, dei controlli interni e delle prassi operative già in essere, rafforzandone l'efficacia in ottica di compliance normativa.

In considerazione della struttura già articolata dell'organizzazione, l'adozione delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001 non comporta la creazione ex novo di un sistema separato di documentazione, bensì l'integrazione e l'armonizzazione delle previsioni del Decreto all'interno dei meccanismi aziendali esistenti, con il supporto e il presidio dell'Organismo di Vigilanza.

2.0 PREMESSA

Scopo del presente Modello è la predisposizione e l'attivazione di un sistema strutturato e organico di principi e processi funzionali volti a prevenire e dissuadere la commissione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

L'organizzazione è sensibile all'esigenza di garantire condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle proprie attività, a tutela della propria reputazione, del lavoro dei dipendenti e del contesto settoriale in cui opera. In tale ottica, si è ritenuto coerente con i propri valori procedere all'adozione e attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Tale iniziativa nasce dalla convinzione che il Modello possa:

- rappresentare un valido strumento di sensibilizzazione per tutti coloro che operano in nome e per conto dell'organizzazione, promuovendo comportamenti corretti e trasparenti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto (e sue eventuali successive modifiche o integrazioni);
- affermare l'impegno dell'organizzazione a operare secondo regole certe e condivise, vincolanti per tutto il personale, dalla Direzione fino a ciascun dipendente.

Il Modello è destinato ai componenti degli Organi sociali, ai dipendenti (inclusi i dirigenti) e, più in generale, a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, svolgano per conto dell'organizzazione attività identificate come a rischio.

Il rispetto del Modello è garantito anche mediante l'introduzione di apposite clausole contrattuali, che vincolano collaboratori esterni, consulenti e partner commerciali al rispetto dei principi contenuti nel Modello stesso, nel Codice Etico e nei protocolli pertinenti. In caso di violazione, è facoltà dell'organizzazione recedere dal contratto o risolverlo, riservandosi altresì il diritto al risarcimento per gli eventuali danni subiti.

Finalità del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e integrato di procedure, protocolli, codici comportamentali e attività di controllo, anche di tipo preventivo (c.d. controllo ex ante), in armonia con il sistema dei controlli già esistenti, per prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato previste dal Decreto.

In particolare, attraverso l'individuazione delle "aree di attività a rischio" e la definizione di specifiche procedure, il Modello si propone di:

- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto dell'organizzazione del fatto che, in caso di violazione delle disposizioni previste, si espongono al rischio di illeciti sanzionabili penalmente e amministrativamente, sia a titolo personale che in danno dell'ente;
- ribadire che tali comportamenti illeciti sono espressamente condannati, in quanto contrari non solo alla legge ma anche ai principi etici e sociali cui si ispira l'organizzazione;
- consentire, attraverso un'attività di costante monitoraggio, un efficace presidio delle aree a rischio e un tempestivo intervento volto a prevenire o contrastare la commissione di reati.

2.1 Il contenuto del D.Lgs.n.231/01

In attuazione della delega di cui all'Art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- Da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero
- Da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato

ULTIMI PROVVEDIMENTI APPORTATI AL D.Lgs. 231/01 dal D.L. n. 48 dell'11 aprile 2025

Disposizioni urgenti in materia di sicurezza pubblica, di tutela del personale in servizio, nonché di vittime dell'usura e di ordinamento penitenziario
(GU Serie Generale n.85 del 11-04-2025)

Introduzione testo Art.270-quinquies.3 c.p. (Detenzione di materiale con finalità di terrorismo), ed introduzione e modifica Art.435 c.p. (Fabbricazione o detenzione di materie esplodenti) facenti parte dell'Art. 25-quater del
D. Lgs 231/01 (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico)

Modifiche testo Art. 640 c.p. (Truffa) facente parte dell'Art. 24 del D. Lgs 231/01 (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture)

ELENCO DEI REATI PRESUPPOSTO

Art. 24

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture [Articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]

Art. 24-bis

Delitti informatici e trattamento illecito di dati [Articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008, modificato dai D.Lgs. n.7 e n. 8/2016, dal D.L. n. 105/2019 e da Legge n.90 del 28 Giugno 2024]

Art. 24-ter

Delitti di criminalità organizzata [Articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015 e da D.Lgs.n.19 del 2 Marzo 2023]

Art. 25-bis

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento Articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs.n.125/2016]

Art. 25-bis.1

Delitti contro l'industria e il commercio [Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

Art. 25-ter

Reati societari [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e successivamente dal D.Lgs. n.38/2017 e da D.Lgs.n.19 del 2 Marzo 2023]

Art. 25-quater

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali [Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

Art. 25-quater.1

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) [Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

Art. 25-quinquies

Delitti contro la personalità individuale [Articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003 e modificato dalla L. n. 199/2016]

Art. 25-sexies

Reati di abuso di mercato [Articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005] e altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018 e dalla Legge n.238 del 23 Dicembre 2021]

Art. 25-septies

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro [Articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]

Art. 25-octies

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e da D.Lgs.n.195 dell'8 novembre 2021]

Art. 25-octies.1

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.184 del 18 novembre 2021 e modificato da D.L.10 agosto 2023 n.105 coordinato con la Legge di conversione n.137 del 9 ottobre 2023]

Art. 25-undecies

Reati ambientali [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015 e da D.Lgs. n. 21/2018]

Art. 25-duodecies

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.109/2012 e modificato dalla Legge n. 161/2017]

Art. 25-terdecies

Razzismo e xenofobia [Articolo aggiunto dalla L. n. 167/ 2017 e modificato dal D.Lgs.n.21/2018]

Art. 25-quaterdecies

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati [Articolo aggiunto dall'Art.5 della L.n.39/2019]

Art. 25-quinquiesdecies

Reati tributari [Articolo aggiunto dal D.L. n.124/2019 coordinato con Legge di conversione n.157/2019 e modificato dal D.Lgs.n.75/2020]

Art. 25-sexiesdecies

Contrabbando [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.75/2020 e modificato dal D.Lgs. n.141 del 26 settembre 2024]

Art. 25-septiesdecies

Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale [Articolo aggiunto da L.n.22 del 09 marzo 2022]

Art. 25-duodevicies

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici [Articolo aggiunto da L.n.22 del 09 marzo 2022]

Art. 26

Delitti tentati

Art. 12, Legge n. 9/2013

Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

Legge n.146/2006

Reati transnazionali [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

2.2 La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

Con l'introduzione della responsabilità amministrativa degli enti, l'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non è responsabile qualora possa dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della stessa natura di quello verificatosi.

La stessa disposizione prevede inoltre la necessaria istituzione di un organismo interno all'ente, dotato di autonomia, con il compito di vigilare sull'efficace attuazione e osservanza del Modello, nonché di curarne costantemente l'aggiornamento.

I modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "Modelli"), ai sensi dei commi 2 e 3 dell'art. 6 del Decreto, devono rispondere a requisiti precisi, tra cui:

- l'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- la previsione di specifici protocolli per programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali in relazione ai reati da prevenire;
- la definizione di modalità di gestione delle risorse finanziarie atte a impedire la commissione dei reati;
- l'introduzione di obblighi di informazione verso l'organismo di vigilanza incaricato del controllo sul Modello;
- l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare eventuali violazioni delle misure previste dal Modello.

Nel caso in cui il reato sia commesso da soggetti in posizione apicale – ossia titolari di funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, ovvero che esercitano di fatto poteri gestionali o di controllo – l'ente non risponde qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato e attuato efficacemente, prima del fatto, un Modello idoneo alla prevenzione di reati della specie verificatasi;
- il compito di vigilanza è stato affidato a un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- i soggetti hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Qualora invece il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza degli apicali, l'ente è responsabile solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tale responsabilità è comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente aveva adottato e attuato un Modello idoneo a prevenirlo.

Infine, l'art. 6 prevede che i Modelli possano essere adottati anche sulla base di codici di comportamento predisposti da associazioni di categoria rappresentative, trasmessi al Ministero della Giustizia, che – d'intesa con i Ministeri competenti – può formulare osservazioni sull'idoneità dei Modelli entro 30 giorni.

2.3 Linee guida di Confindustria

Per espressa previsione legislativa (Art. 6, comma 3, D.Lgs.n.231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia

L'azienda aderisce a Confindustria, la quale in data 31 marzo 2008, ha emanato una versione aggiornata delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.n.231/01"

Il Ministero di Grazia e Giustizia in data 9 Aprile 2008 ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi "complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'Art. 6 del Decreto"

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- Individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico
- Sistema organizzativo
- Procedure manuali ed informatiche
- Poteri autorizzativi e di firma
- Sistemi di controllo e gestione
- Comunicazione al personale e sua formazione

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione
- Applicazione del principio di segregazione dei compiti
- Documentazione dei controlli
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure

Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:

- Autonomia e indipendenza
- Professionalità
- Continuità di azione
- Previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie
- Obblighi di informazione dell'organismo di controllo

3.0 Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo

3.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

SCOA è sensibile all'esigenza di garantire condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, pur essendo l'adozione del Modello prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, gestionali e di controllo, con l'obiettivo di verificare la coerenza tra i principi comportamentali e le procedure già adottate e le finalità del D.Lgs. 231/2001.

Tale iniziativa nasce dalla convinzione che l'adozione del Modello possa rappresentare uno strumento efficace di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di SCOA, affinché adottino comportamenti corretti e trasparenti nello svolgimento delle proprie attività, prevenendo il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, SCOA intende perseguire le seguenti finalità:

- promuovere, tra tutti i soggetti operanti in nome e per conto dell'organizzazione nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza che la violazione delle disposizioni contenute nel Modello può esporli a responsabilità personali, anche penali, e può comportare sanzioni amministrative a carico di SCOA;
- ribadire che qualsiasi comportamento illecito è espressamente condannato da SCOA, anche qualora l'ente potesse apparentemente trarne un vantaggio, in quanto contrario sia alla normativa vigente sia ai principi etico-sociali contenuti nel Codice Etico dell'organizzazione;
- consentire all'organizzazione, attraverso un costante monitoraggio delle aree a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati.

In un'ottica di intervento sistematico e razionale per l'adeguamento dei propri assetti organizzativi e di controllo, SCOA ha proceduto alla mappatura delle proprie attività aziendali, individuando all'interno di esse le cosiddette attività "a rischio", ovvero quelle che, per natura o modalità operative, richiedono specifica attenzione alla luce delle previsioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività a rischio, SCOA ha definito i principi guida del Modello Organizzativo che intende adottare, facendo riferimento sia alle prescrizioni del Decreto, sia alle linee guida elaborate dalle associazioni di categoria di settore.

SCOA si impegna, inoltre, a mantenere un costante monitoraggio della propria attività in relazione sia ai reati contemplati, sia ad eventuali futuri ampliamenti della normativa. Qualora si verifichi la rilevanza di nuovi reati o l'inclusione di ulteriori fattispecie all'interno del D.Lgs. 231/2001, l'organizzazione valuterà l'opportunità di aggiornare il Modello, integrandolo con nuove misure di controllo e, ove opportuno, con ulteriori Parti Speciali.

3.2 Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle “esigenze” individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- Mappa delle attività aziendali “sensibili” ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio
- Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali “sensibili”, a garantire i principi di controllo (vedi punto 4)
- Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati
- Identificazione dell’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “Organismo” o “OdV”), ruolo attribuito in azienda a professionisti esterni, e l’attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello
- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell’Organismo
- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite
- Definizione delle responsabilità nell’approvazione, nel recepimento, nell’integrazione e nell’implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post)

Si rileva, ad ogni modo, che il modello organizzativo previsto dal D.Lgs.n.231/01 non costituisce, per la Società, nulla di nuovo poiché l’attività svolta è sostanzialmente caratterizzata da un proprio sistema di controllo particolarmente rigoroso basato sull’implementazione e l’attuazione di Sistemi di Gestione delle problematiche di Qualità, Ambiente e Sicurezza in accordo alle norme:

- UNI EN ISO 9001:2015

è parte integrante del Modello 231

Ulteriormente, la Società ha adottato un sistema di gestione Privacy relativamente alla gestione dei dati personali con il quale intende assicurare che il trattamento dei dati personali avvenga in conformità al Regolamento europeo 679/2016 denominato GDPR.

È stato effettuato, poi, un riscontro delle strutture organizzative interne già attive ed operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del D.Lgs.n.231/01 ed integrare nel Modello Organizzativo 231 i Sistemi di Gestione già in essere.

3.3 Modello, codice etico e sistema disciplinare

L'azienda ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi che l'azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- Improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione
- Richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali
- Definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- 1) Il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali

- 2) Il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'articolo 6, comma 2 lett. e) del Decreto
- 3) Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

3.4 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Poiché il Modello costituisce un “atto di emanazione dell'organo dirigente”, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001, la responsabilità della sua adozione e formale approvazione ricade sull'Amministratore Unico, che provvede in tal senso mediante apposita delibera.

Allo stesso modo, anche il Codice Etico – quale documento parte integrante e sostanziale del Modello Organizzativo – è stato approvato con delibera dell'Amministratore Unico e ne costituisce allegato ufficiale.

4.0 Potenziali aree a rischio e processi strumentali

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs.n.231/01 o, in generale, dal Codice Etico della Società stessa.

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D.Lgs.n.231/01.

In tal senso è stata creata la seguente tabella per poter valutare questi aspetti e definirne delle priorità di intervento

	Probabilità "P"	Danno "D"	Valore
Inevitabile	≥ 30%	Altissimo	5
Alta	5% ≤ P < 30%	Alto	4
Moderata	1% ≤ P < 5%	Moderato	3
Bassa	0,01% ≤ P < 1%	Basso	2
Remota	< 0,01%	Irrilevante	1

P x D	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	4	6	8	10
3	3	6	9	12	15
4	4	8	12	16	20
5	5	10	15	20	25

Se P x D	0 – 5	Nessuna azione
Se P x D	6 – 10	Azione necessaria entro 1 anno
Se P x D	11 – 16	Azione necessaria entro 1 mese
Se P x D	17-25	Azione necessaria entro 2 giorni

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nelle parti speciali del presente modello.

Si precisa che i reati di cui all'Art. 25-septies del Decreto (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro) per loro natura possono essere riferibili a tutte le aree aziendali.

SCOA si è dotata di una politica aziendale in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e delle strutture di prevenzione e protezione previste dalla normativa di riferimento (Legge 123/2007 e D.Lgs.n.81/08 e successive modifiche).

5.0 Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- Regole comportamentali: esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale
- Procedure: esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs.n.231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - o Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività
 - o Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione)
 - o Chiara definizione della responsabilità delle attività
 - o Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali
 - o Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame

- Segregazione dei compiti: una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.
- Livelli autorizzativi: chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa.
- Attività di controllo: esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali.
- Attività di monitoraggio: esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

6.0 Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali.

Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali aziendali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti aziendali, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.

7.0 Organismo di Vigilanza

7.1 I requisiti

L'articolo 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs.n.231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel Decreto legislativo stesso.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- Autonomia ed indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice operativo aziendale e con l'Amministratore Unico.
- Professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali; a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale.
- Continuità di azione, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

7.2 Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- L'Organismo di Vigilanza ha una struttura monocratica.
- L'Amministratore Unico (A.U.), al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie.
- L'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente all'organo amministrativo.

- Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo ed approvato dall'A.U.. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso il CdA. Sotto questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

7.3 Nomina

L'Amministratore Unico dell'azienda provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dall'Amministratore Unico della Società.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera b), del D.Lgs.n.231/01 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

7.4 Funzioni e poteri

In base a quanto emerge dal testo del D.Lgs.n.231/01, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- Vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito.
- Valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall'organo amministrativo.

In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- Vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste
- Verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti

- Verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento
- Promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso
- Assicurarci i flussi informativi di competenza
- Assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati
- Segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- Emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza.
- Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs.n.231/01.
- Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.
- Disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministratore Unico e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

7.5 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del vertice societario

Sistema delle deleghe

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti il sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società.

Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello.

L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di condotte non in linea con le regole di condotta adottate dalla società.
- L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione.
- Le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e delle procedure aziendali adottate. L'OdV agirà in modo da garantire i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante.

Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- I provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto.
- Tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società.
- L'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione.
- Le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

Devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate.

L'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'OdV dell'azienda.

- L'OdV, valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso.
- Le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto.
- Le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Spetta all'OdV il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

8.0 Informazione, formazione ed aggiornamento

Al fine di promuovere una cultura d'impresa fondata sul rispetto della legalità, dell'etica e della trasparenza, SCOA garantisce un'adeguata diffusione del Modello e l'effettiva comprensione dei suoi contenuti da parte di tutti i soggetti tenuti al suo rispetto.

Una copia del Modello – unitamente a ogni eventuale aggiornamento o modifica – viene consegnata all'Amministratore Unico, ai membri dell'Organismo di Vigilanza, a ciascun dipendente e a tutti i soggetti che, a vario titolo, sono tenuti ad attenersi alle prescrizioni in esso contenute.

Il Modello è inoltre reso disponibile in formato elettronico all'interno del server aziendale, per consentire una consultazione agevole e costante da parte dei dipendenti, e pubblicato sul sito istituzionale, così da garantirne la piena accessibilità anche ai soggetti esterni interessati.

Tutti i dipendenti neoassunti ricevono copia del Modello in fase di inserimento, prima dell'inizio dell'attività lavorativa.

L'adozione del Modello, così come ogni successiva modifica o integrazione, è comunicata tempestivamente a tutti i soggetti con cui la società intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

Infine, la società predispone annualmente un piano di formazione specifica rivolto ai dipendenti e ai soggetti in posizione apicale, finalizzato a garantire la piena conoscenza dei contenuti del Modello e il consolidamento dei comportamenti coerenti con i suoi principi.

9.0 Il sistema sanzionatorio disciplinare e civilistico

Informazione L'articolo 6, comma 2, lett. e) e l'articolo 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs.n.231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

1. Gravità della violazione.
2. Tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale.
3. Eventuale recidiva.

9.1 Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs.n.231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse
- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

9.1.1 Segnalazione violazione del Modello - Tutela lavoratori

Per tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità nella violazione del Modello la società si è dotata di una procedura interna di controllo "Whistleblowing" con relativa modulistica e istruzioni che la stessa distribuisce a tutto il personale all'atto di nuova assunzione e reperibile sul sito intranet.

9.2 Misure nei confronti dell'organo amministrativo

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico.

La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

9.3 Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs.n.231/2001 implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'Art. 7 della Legge 300/1970.

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- Richiamo verbale
- Ammonizione scritta
- Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni
- Licenziamento senza preavviso

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento.
- Al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge.
- Alle mansioni del lavoratore.
- Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza.
- Alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società.
- Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV.

9.4 Misure e sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs.n.231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs.n.231/2001.

10 Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello

10.1 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

Informazione

10.2 Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

L'Amministratore Unico provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, l'Amministratore Unico si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore Unico della società deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'efficace e concreta attuazione del modello deliberato dall'Amministratore Unico è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.