



MODELLO ORGANIZZATIVO
DI GESTIONE E CONTROLLO

Sommario

CAPITOLO I - QUADRO NORMATIVO	3
CAPITOLO II – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE.....	8
CAPITOLO III ORGANISMO DI VIGILANZA.....	9
CAPITOLO IV – STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE	13
CAPITOLO V – COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	16

CAPITOLO I - QUADRO NORMATIVO

Principi generali del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Introduzione e soggetti destinatari

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”. Per la prima volta nell’ordinamento italiano è stata introdotta la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per i reati commessi nell’interesse o a vantaggio delle stesse da soggetti, persone fisiche, che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Questa responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che materialmente ha realizzato il fatto.

Destinatari del Decreto sono: gli enti forniti di personalità giuridica; le società; le associazioni anche prive di personalità giuridica; gli enti pubblici economici; gli enti privati concessionari di un pubblico servizio.

Per quanto riguarda il criterio oggettivo di imputazione del reato all’ente, la responsabilità della persona giuridica sorge in dipendenza della realizzazione di alcuni reati, da parte di taluni soggetti individuati nel Decreto, nell’interesse o a vantaggio dell’ente medesimo. Il novero dei reati-presupposto, contenuto nel testo originario del Decreto, è stato progressivamente ampliato.

Tale responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all’ente e solo nell’ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell’interesse o a vantaggio di esso; quindi non solo quando il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l’ente, ma anche nell’ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell’interesse dell’ente.

Esonero da responsabilità

L’art. 6 del Decreto in questione contempla l’esonero dell’ente da responsabilità se si dimostra, prima della commissione del fatto, che si verificano determinate condizioni diverse in base alla posizione ricoperta dai soggetti responsabili:

A) SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE

L'ente deve provare:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali previsti;
- b) di aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) che le persone che hanno commesso il reato lo abbiano fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo a ciò preposto.

B) SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE

L'ente deve provare di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi. L'ente infatti sarebbe responsabile qualora la commissione del reato fosse resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza; inosservanza che è esclusa quando si verifica la condizione di un modello efficacemente attuato.

L'efficacia del modello deve essere garantita attraverso:

- a) la verifica costante della sua corretta applicazione;
- b) l'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio.

A tal fine l'ente deve creare al proprio interno un Organismo di Vigilanza e di Controllo, dotato di poteri autonomi di iniziativa e controllo idoneo a verificare il funzionamento, l'attuazione ed il rispetto da parte dei destinatari del modello.

La responsabilità sussiste comunque quando:

- 1) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
- 2) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

Il decreto prevede inoltre le seguenti fasi:

- ✓ **individuare le attività** nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
- ✓ **prevedere specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- ✓ **individuare modalità di gestione delle risorse** finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- ✓ **prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare** sul funzionamento e l'osservanza del modello.

Lo stesso Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria che, di concerto con i Ministeri competenti, possono formulare entro 30 giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

È altresì previsto che negli Enti di piccole dimensioni il compito di vigilare possa essere svolto direttamente dall'Organo dirigente.

Il modello deve essere essenzialmente fondato su un sistema di controlli preventivi attuato mediante l'adozione di procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni nell'ambito degli specifici processi.

I reati rilevanti ai fini del D.L.vo 231/2001 e ss.mm.ii. per la nostra Organizzazione sono principalmente riconducibili a quelli in materia di sicurezza e ambiente. Gli ambiti in cui si possono verificare sono essenzialmente quelli legati alle attività.

Finalità e struttura del modello

La nostra Organizzazione, con l'obiettivo di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle proprie attività, ha ritenuto di dover procedere alla predisposizione del Modello Organizzativo e alla sua attuazione.

L'art. 6, 1° comma lett. a) del D. L.vo più volte citato dispone infatti che la società non viene considerata responsabile se il modello non solo è stato adottato, ma anche efficacemente attuato prima della commissione del fatto.

Il modello è stato predisposto, non solo secondo le prescrizioni del D.Lvo 231/2001 ss.mm.ii., ma anche secondo le indicazioni delle Linee Guida di Confindustria.

Il modello è un sistema strutturato ed organico di regole ed attività di controllo che ha quale principale finalità la prevenzione, per quanto è possibile, dei reati presupposto, mediante l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la conseguente adozione di specifiche operatività. Questo consente da un lato di determinare una piena consapevolezza, nel potenziale autore del reato, di commettere un illecito, dall'altra, tramite un controllo costante e mirato, di permettere alla società di agire con tempestività nel prevenire o impedire la commissione della fattispecie delittuosa.

Secondo le Linee di Confindustria i processi operativi necessari per l'attivazione di un sistema di gestione di rischi sono i seguenti:

Mappature e Analisi degli ambiti aziendali di attività
Analisi dei rischi potenziali
Valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi

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

- per quanto concerne i reati dolosi:

1. codice etico;
2. sistema organizzativo;
3. procedure manuali ed informatiche;
4. poteri autorizzativi e di firma;
5. sistemi di controllo di gestione;
6. comunicazione al personale e sua formazione.

- per quanto concerne i reati colposi di omicidio e di lesioni personali commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, oltre a quelle anzidette:

- a) formazione e addestramento;
- b) gestione operativa;
- c) sistema di monitoraggio della sicurezza.

Le componenti del sistema di controllo devono rispondere ai seguenti principi:

- verificabili, documentabili, coerenti;
- separazione delle funzioni;
- controlli documentati;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei seguenti requisiti dell'organismo di vigilanza:
 - ✓ autonomia e indipendenza;
 - ✓ professionalità;
 - ✓ continuità di azione.

Il modello si compone del presente documento e dei documenti elencati nel capitolo II.

Nello sviluppo del modello si è fatto ovviamente riferimento all'attività prevista dallo Statuto Sociale (al quale si rimanda) e all'attività svolta prevalentemente dall'Organizzazione.

In considerazione dell'attività effettivamente svolta dalla nostra Organizzazione sono state considerati come maggiormente a rischio e, quindi, con un maggiore indice di potenzialità di accadimento, le fattispecie previste dalle seguenti categorie di reato:

- ✓ omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;

- ✓ reati in materia ambientale;
- ✓ reati societari;
- ✓ reati di concussione e corruzione;
- ✓ Impiego di lavoratori irregolari;
- ✓ ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

Il presente modello è stato approvato dal CDA con delibera del 22.12.2022

Essendo il presente modello un atto di emanazione dell'organo dirigente (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1°, lett. a del D.L.vo 231/2001 e ss.mm.ii.), le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione dell'Organizzazione .

CAPITOLO II – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

MODELLO ORGANIZZATIVO E LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Il modello organizzativo della nostra Organizzazione è costruito in conformità alle “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01” predisposte da Confindustria. Il modello organizzativo è stato progettato e viene gestito usando come riferimento la versione più aggiornata di tali Linee Guida.

In particolare, l'individuazione dei rischi e dei protocolli è stata svolta e viene sistematicamente aggiornata in conformità alla Parte I Capitolo I di tali Linee Guida. Ad essa si rinvia per gli aspetti di principio e le metodologie.

Il modello si articola sui seguenti documenti:

1. **ARTICOLI & SANZIONI:** Contiene l'elenco dei reati e le relative sanzioni
2. **RISK ASSESSMENT** Contiene la Mappa di Vulnerabilità e le Misure di Prevenzione
3. **CODICE ETICO** Definisce i Valori e le regole della nostra organizzazione
4. **MODELLO ORGANIZZATIVO-** è il presente documento.

I protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni sono stabiliti dai dati combinati dei documenti sopra descritti, dei Documenti Societari Ufficiali (con acronimo DS, per esempio: statuto della società, atto costitutivo, verbali dell'assemblea, regolamenti) e della documentazione del SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITÀ (SGQ) ai sensi della UNI EN ISO 9001:2015, del SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE ai sensi della UNI EN ISO 14001:2015 (SGA) e del SISTEMA DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, ai sensi della UNI ISO 37001:2016.

PRINCIPI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il modello organizzativo è basato sui seguenti principi

1. definizione dei criteri di prevenzione
2. separazione delle funzioni di controllore e controllato
3. indipendenza dell'Organo di Vigilanza (OdV)
4. svolgimento sistematico delle attività di verifica ed audit
5. documentazione e rintracciabilità
6. aggiornamento permanente del modello

CAPITOLO III ORGANISMO DI VIGILANZA

Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, art. 6, lett. b) ed in conformità alle indicazioni contenute nel modello stesso, viene istituito un Organismo, indipendente e dotato di autonomi poteri e di controllo, a cui viene affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Al fine di garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente all'organo di governo dell'Organizzazione.

La scelta dell'OdV deve rispettare dei requisiti minimi relativi alle competenze di cui tali soggetti devono dare evidenza, in particolare devono possedere un adeguato livello di:

- a. istruzione (almeno secondaria di secondo grado);
- b. esperienza professionale (in ambiti attinenti gli argomenti del Decreto Legislativo);
- c. formazione ed addestramento (specifica sui contenuti del Decreto Legislativo e le metodiche di audit).

Per quanto attiene le modalità operative l'OdV svolge (o fa svolgere) audit con la cadenza e modalità individuate nei documenti di sistema.

Al fine di garantire all'OdV la necessaria efficacia nello svolgimento delle attività previste dal modello, si devono assegnare ogni anno adeguate risorse all'OdV per lo svolgimento delle proprie attività. Il calcolo del tempo minimo di cui l'OdV deve disporre dovrebbe essere correlato alla complessità delle indagini da svolgere e al numero di addetti equivalenti (dipendenti e collaboratori a vario titolo). Dovrebbe essere garantita la disponibilità minima di un numero complessivo di giorni/uomo/anno per l'OdV proporzionale a quanto previsto dalle norme di riferimento per gli Audit nei sistemi di gestione.

Nello specifico si decide di fare riferimento al documento IAF MD 5:2019 "International Accreditation Forum, Inc. Issue 4 Determination of Audit Time of Quality, Environmental, and Occupational Health & Safety Management Systems"

Il modello prevede azioni sistematiche di controllo svolte sia da personale interno che dall'OdV.

In particolare vengono programmati e svolti sistematicamente dall'OdV o da personale incaricato dall'OdV, Audit sul modello organizzativo per:

- ✓ monitorare l'applicazione del modello;
- ✓ verificare l'efficacia del modello;
- ✓ individuare gli ambiti di miglioramento del modello.

Lo svolgimento di tali attività sistematiche e la loro efficace conduzione costituisce evidenza dell'applicazione del modello.

È stata favorita la scelta di affidare la funzione di vigilanza ad un organismo esterno che potrà utilizzare anche professionisti esterni allo scopo di dotarsi delle competenze professionali necessarie per una corretta ed efficiente operatività ed un elevato grado di indipendenza ed autonomia.

Nel rispetto dei principi della Linee Guida di CONFINDUSTRIA i requisiti richiesti sono quelli di:

- ✓ onorabilità;
- ✓ comprovata professionalità;
- ✓ competenza in materia di Audit e Consulenza;
- ✓ disponibilità dei mezzi organizzativi necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni.
- ✓

Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

- a) vigilare sull'effettiva attuazione del Modello Organizzativo adottato;
- b) monitorare ed eventualmente integrare le aree a rischio dei reati presupposti;
- c) monitorare l'efficacia del Modello;
- d) valutare la necessità di proporre all'Organo Amministrativo eventuali aggiornamenti del Modello;
- e) segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- f) elaborare un programma di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza dovrà riferire su base periodica all'organo di governo sull'attualità della mappatura delle aree a rischio ed eventualmente sull'aggiornamento della stessa in relazione alle seguenti situazioni:

- verificarsi di nuovi eventi;
- cambiamenti nell'attività dell'organizzazione;
- cambiamenti nella struttura organizzativa della società.

L'Organismo di Vigilanza può in qualsiasi momento procedere ad atti di ispezione e controllo. Esso può chiedere agli Amministratori notizie in relazione a determinate operazioni da loro poste in essere.

Al fine di poter esercitare meglio le proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza dovrà essere informato circa:

- le risultanze periodiche dell'attività di controllo poste in essere dalle singole funzioni aziendali per dare attuazione al Modello predisposto;
- l'emanazione di atti formali relativi a provvedimenti di diversa natura;
- qualunque notizia e/o documento proveniente dalle Autorità Inquirenti e/o Giudicanti per le fattispecie di reato previste dal Decreto.

L'OdV potrà avvalersi della collaborazione di altri soggetti dipendenti e/o collaboratori dell'Organizzazione quando si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali della Società.

In ogni caso, l'OdV avrà la facoltà, nel caso in cui si manifesti la necessità di avvalersi di professionalità non presenti al proprio interno né all'interno dell'Organizzazione, di avvalersi della consulenza di professionisti e/o consulenti esterni.

Obblighi di informativa

Nei confronti degli organi societari

L'Organo di Vigilanza provvede ad un'attività di reporting su base continuativa, con cadenza almeno annuale, nei confronti del CDA.

L'OdV predispone annualmente una relazione scritta per il CDA sull'attività svolta, indicando nello specifico le attività di controllo effettuate, anche per il tramite di consulenti esterni, e l'esito delle stesse, le eventuali criticità emerse, l'eventuale aggiornamento del Modello resosi necessario e tutte le notizie necessarie ed utili ai fini di fornire un resoconto effettivo e reale dell'applicazione del Modello stesso all'interno della società.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza per avere delucidazioni e chiarimenti in merito all'attività di reporting sopra descritta.

Nello svolgimento dei compiti assegnatigli, l'Organismo di Vigilanza (ed i suoi eventuali collaboratori incaricati) ha accesso senza restrizioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo.

Qualunque soggetto, ivi compresi i membri degli organi sociali, ha l'obbligo di fornire tutte le informazioni richieste dall'Organismo stesso.

Dovranno essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini di natura penale per la tipologia dei reati previsti dal Decreto;

- le richieste di assistenza legale inoltrate da componenti degli organi societari e dai dipendenti della società in caso di avvio di procedimenti giudiziari per reati previsti dal Decreto;
- i rapporti predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possono emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti nei confronti dei dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- altre attività di reporting.

All'Organismo di Vigilanza deve essere inoltre comunicato l'eventuale sistema delle deleghe eventualmente adottato dall'Organizzazione ed ogni modifica che intervenga sullo stesso.

L'Organismo di Vigilanza deve coordinarsi inoltre con le funzioni competenti presenti nella società per i diversi profili specifici.

Selezione e informativa a consulente, partner, fornitori e parti terze

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza potranno essere istituiti appositi sistemi di valutazione per la selezione di Consulenti, Partner, Fornitori ed in genere Parti terze alla Società.

A tali soggetti potranno altresì essere fornite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali ritenute importanti al fine del presente modello.

CAPITOLO IV – STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Sia per i soggetti in posizione apicale che per i soggetti sottoposti all'altrui direzione, il Decreto Legislativo 231/2001 e ss.mm.ii. prevede (artt. 6 e 7), la definizione e il porre in essere di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni previste è svincolata e del tutto autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'Organizzazione, pertanto il giudizio dell'Organizzazione potrebbe non coincidere con quello espresso in sede penale/giudiziale

Sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Costituisce illecito disciplinare del dipendente dell'Organizzazione:

1. il mancato rispetto delle regole previste dal presente modello;
2. l'ostacolo ai controlli;
3. il mancato rispetto delle regole previste per la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e il mancato rispetto degli aspetti di normativa ambientale prevista dal 231/2001;
4. le violazioni ingiustificate e ripetute delle altre prescrizioni del Modello.

Le sanzioni disciplinari, graduate in ragione della gravità della violazione, sono applicate al dipendente, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della vigente normativa di legge e contrattuale.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti che abbiano comportamenti in violazione delle regole e dei principi del presente Modello, sono applicabili le misure previste dal CCNL applicato, il tutto nel rispetto della L. 30.05.1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori)

- il rimprovero verbale;
- il rimprovero scritto;
- la multa, non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni.

Nei casi di minore gravità nella violazione di norme di comportamento e di procedure contenute nel modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa, è applicabile il rimprovero verbale, il rimprovero scritto, la multa.

Nei casi di maggiore gravità o di recidiva nella violazione di norme di comportamento e di procedure contenute nel modello di organizzazione e gestione, la società può procedere all'applicazione della sospensione (agli effetti della recidiva si tiene conto dei provvedimenti

disciplinari non anteriori a due anni).

In particolare, nel caso in cui vi sia una violazione del Modello, comunque rilevata da parte dell'Organismo di Vigilanza, viene avviata a cura del CdA la procedura di accertamento delle violazioni commesse e conseguente comminazione del provvedimento.

Misure nei confronti di Amministratori e Soci.

All'interno della nostra Organizzazione l'Organismo di Vigilanza informa il CDA di eventuali violazioni del Modello da parte di amministratori e soci; il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti ritenuti necessari e assume gli opportuni provvedimenti.

Misure nei confronti di soggetti esterni, quali collaboratori esterni, fornitori e partner

La violazione del Modello da parte di Collaboratori esterni alla Società, tale da comportare il rischio di commissione di reati sanzionati dal Decreto, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva la richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

Esemplificazioni delle possibili sanzioni

Soggetto	Condotta	Possibile sanzione
Lavoratori dipendenti	omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti nel modello, che esponano la società alle situazioni di rischio reato previste dal Decreto 231/01	rimprovero scritto multa sospensione dal servizio e dalla retribuzione
	omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee che dispongono regole di organizzazione e prevenzione che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto previsti dal Decreto 231/01	rimprovero scritto multa sospensione dal servizio e dalla retribuzione
	comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV	rimprovero scritto multa sospensione dal servizio e dalla retribuzione se la condotta è reiterata
	mancata osservanza nell'attuazione del controllo o violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza del lavoro (D.l.vo 81/08) che possono costituire fonte dei reati colposi previsti dal Decreto 231/01	rimprovero scritto multa sospensione dal servizio e dalla retribuzione licenziamento nei casi più gravi in ipotesi di realizzazione del reato presupposto (art.589 e 590 commi 2 e 3 c.p.)
	violazioni plurime e ingiustificate dei protocolli del Modello e della sua implementazione	sospensione dal servizio e dalla retribuzione
	omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse	rimprovero scritto multa

Soggetto	Condotta	Possibile sanzione
Soggetti Terzi	inosservanza delle procedure o dei processi di attuazione delle decisioni dell'organo dirigente nelle attività organizzative e operative	richiamo e intimazione a conformarsi comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. Risoluzione ex art. 1456 c.c. se reiterazione dopo comminazione penale.
	inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto	richiamo e intimazione a conformarsi
	omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti nel modello, che esponano la società alle situazioni di rischio reato previste dal Decreto 231/01	richiamo e intimazione a conformarsi comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. Risoluzione ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto
	comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ai dati e alle informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti deputati ai controlli	richiamo e intimazione a conformarsi comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. se la condotta è reiterata
	omissioni nell'osservanza nell'attuazione del controllo o violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza del lavoro (Decreto 81/08) e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati colposi previsti dal Decreto 231/01	comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi; Risoluzione ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto
	violazioni plurime e ingiustificate dei protocolli del Modello e della sua implementazione	comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi ; Risoluzione ex art. 1456 c.c. dopo comminazione penale
	omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse	comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi ; Risoluzione ex art. 1456 c.c. dopo comminazione penale

CAPITOLO V – COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

L'implementazione del modello organizzativo richiede comunicazione e formazione, che deve essere opportunamente documentata, a tutte le persone coinvolte nell'applicazione del modello attraverso:

- riunioni informative con periodicità almeno annuale rivolte alle persone coinvolte nell'applicazione del modello;
- circolari interne con periodicità almeno annuale ovvero in corrispondenza di novità intervenute in materia;
- attività di Audit.

L'attività di formazione sul modello organizzativo viene svolta in occasione dei seguenti momenti:

- all'assunzione;
- al cambio di mansione;
- in caso di introduzione di nuove modalità organizzative;
- periodicamente per consolidare quanto già acquisito e per approfondimenti.

L'attività di formazione sul modello organizzativo è documentata. Le registrazioni relative alla formazione sono conservate con le modalità previste dal sistema di gestione integrato aziendale.

I documenti relativi al modello organizzativo vengono distribuiti almeno in occasione dei momenti di formazione ed in conformità alla seguente tabella:

DOCUMENTI	Ruoli Apicali	Collaboratori	OdV
Codice Etico	X	X	X
Articoli e Sanzioni	X		X
Risk Assessment	X		X
Presente Documento	X	X	X

DOCUMENTI	Ruoli Apicali	Collaboratori	OdV
Organigramma Nominativo	X	X	X
Mansionario	X	X	X
Procedure di gestione	X	A disposizione	X
Elenco dei documenti aggiornato	X	A disposizione	X