

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS 231/01

VICINI S.p.A.

INDICE

PRIMA PARTE	4
1) Il decreto legislativo n. 231/ 2001	4
2) La struttura del decreto.....	4
3) Sanzioni applicabili	7
4) Azioni esimenti	7
SECONDA PARTE	9
5) Analisi dei rischi.....	9
6) Funzione del Modello	10
7) Struttura del Modello	10
7.1) Procedure per la formazione e l'attuazione delle decisioni	12

7.2) Modalità di gestione delle risorse finanziarie.....	13
7.3) Sicurezza sul lavoro	14
8) Modifiche ed integrazioni del Modello	15
TERZA PARTE	16
9) L'Organismo di vigilanza	16
10) Rapporti tra i destinatari e l'OdV.....	17
11) Nomina dei membri dell'OdV.....	18
12) Caratteristiche, funzioni e compiti.....	18
13) Obblighi informativi	21
13.1) Informazioni da parte di dipendenti, collaboratori e terzi.....	22
13.2) Informativa a dipendenti, collaboratori e terzi.....	24
QUARTA PARTE	25
14) Sistema disciplinare.....	25

ALLEGATI

- a) Codice etico
- b) Analisi dei rischi
- c) Manuale delle procedure
- d) Regolamento dell'Organismo di Vigilanza
- e) Sistema sanzionatorio
- f) Elenco dei reati

PRIMA PARTE

1) Il Decreto Legislativo n. 231/2001

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. 231/2001 (di seguito anche denominato «D.Lgs. n. 231/01») recante la *«Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica»*, che ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti da intendersi come società, fondazioni, associazioni, consorzi, ecc. per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio.

Con il D.Lgs. n. 231/01 è stato introdotto, a carico degli enti, un regime di responsabilità amministrativa che si aggiunge alla responsabilità della persona fisica che materialmente commette i fatti illeciti; lo scopo è punire anche gli enti nel cui interesse o vantaggio i reati sono stati commessi.

2) La struttura del decreto

I punti chiave riguardano:

- le persone coinvolte nella commissione del reato (art. 6 e 7):

- persone fisiche che rivestono posizioni c.d. "apicali" (persone con funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di altra unità organizzativa o persone che ne esercitino, di fatto, la gestione ed il controllo);

- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati;

• la tipologia di reati prevista, ovvero i rischi potenziali per le attività svolte dalla società *VICINI S.p.A.* (di seguito, per brevità «Ente») sono:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico (art. 24)

- Criminalità informatica (art. 24-bis)

- Corruzione e concussione (art. 25)

- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis1)

- Reati societari (art. 25-ter)

- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi 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 (art. 25-octies)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies)

- Reati di criminalità organizzata commessi in un contesto transnazionale (legge 146/2006 - art. 10)

- Reati ambientali (d.lgs.152/2006 – art. 192)

Per quanto attiene agli altri reati indicati nel Decreto, ossia:

- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)

- Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis)

- Delitti 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 di abuso di mercato (art. 25-sexies)

- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)

tenuto conto della particolare natura e dell'attività svolta si è ritenuta ragionevolmente fondata l'ipotesi che non sussista il rischio che tali reati possano essere commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente (Cfr. Allegato b) Analisi dei rischi).

3) Sanzioni applicabili

Le sanzioni previste per l'Ente sono:

- sanzioni pecuniarie;

- sanzioni interdittive (chiusura dell'attività, sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, divieto di pubblicizzare beni e servizi).

4) Azioni esimenti

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede per l'Ente (articoli 6 e 7) una forma specifica di esonero dalla responsabilità (disciplinata dall'art. 5), qualora:

- dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, di gestione e di controllo idonei a prevenire i reati;

- sia istituito un organo di controllo interno all'ente (organismo di vigilanza OdV) con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento;

- le persone che hanno commesso i reati abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello;

- l'OdV abbia adeguatamente vigilato sul rispetto del Modello.

La Legge non obbliga gli enti ad adottare un Modello organizzativo, ma, nel caso di procedimento penale, l'esonero della responsabilità dell'Ente è possibile solo dimostrando l'adozione e l'attuazione efficace del Modello suddetto, oltre che l'istituzione di un Organismo di Vigilanza.

Il Decreto prevede inoltre che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività/aree nel cui ambito possono essere commessi i reati (analisi dei rischi);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire (politiche aziendali, procedure organizzative ed informatiche, codice etico, sistema di deleghe e procure, strutture organizzative, segregazione delle funzioni);
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

SECONDA PARTE

5) Analisi dei rischi

In relazione alle attività svolte dall'Impresa, a seguito di specifica analisi dei rischi, sono individuate le seguenti aree o settori funzionali nel cui ambito si possono manifestare fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs. n. 231/2001 o, in generale, del Codice Etico dell'Impresa.

- amministrazione

- gestione finanziaria

- risorse umane

- approvvigionamento

- commerciale

- produzione

Per un'analisi dettagliata di tali funzioni e dei relativi rischi di commissione di reati rinvenibili in tali contesti si rinvia al rapporto sull'analisi dei rischi ai sensi del D.Lgs. 231/2001, allegato al presente Modello (cfr. Allegato b) Analisi dei rischi).

6) Funzione del Modello

L'ente, coerentemente con i propri principi etico-sociali e la propria tradizione di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, in linea con le proprie finalità e a quanto indicato nel proprio Statuto, ritiene opportuno attuare il Modello di organizzazione e gestione previsto dal D.Lgs. n. 231/2001.

L'ente con l'adozione del Modello, si è dotato di un complesso di principi di comportamento e di protocolli che, ad integrazione del sistema di attribuzione di funzioni e di delega dei poteri, nonché degli altri strumenti organizzativi e di controllo interni, risponde alle finalità e alle prescrizioni richieste dal Decreto, sia in fase di prevenzione dei reati, che di controllo dell'attuazione del Modello e di eventuali sanzioni. In particolare, con questo documento l'ente intende comunicare ai Destinatari (tutti coloro che operano per e con l'ente) il complesso dei doveri e dei comportamenti a cui gli stessi sono tenuti nell'esercizio delle loro funzioni e/o incarichi nell'ambito dei processi esposti a rischio.

7) Struttura del Modello

Il Modello si compone di una Parte Generale che contiene i principi e le finalità del Modello stesso e di Allegati.

Punti cardine del Modello sono:

- il codice etico (cfr. Allegato a);
- la mappa delle attività «sensibili» dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, custodita dall'Organismo di Vigilanza (cfr. Allegato b);
- le procedure e i protocolli predisposti in ottemperanza degli obiettivi previsti dal presente Modello (cfr. Allegato c);
- l'attribuzione agli Organismi di Vigilanza dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello (cfr. Allegato d);
- sistema di sanzioni in caso di violazioni da parte di amministratori, dipendenti e collaboratori (cfr. Allegato e);
- la verifica e archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 e la sua rintracciabilità in ogni momento;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la messa a disposizione degli Organismi di Vigilanza di tutte le risorse aziendali che l'OdV ritiene utili per poter effettuare i controlli;
- l'attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali, nonché del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post, anche a

campione);

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (proporzionale al livello di responsabilità) delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

7.1) Procedure per la formazione e l'attuazione delle decisioni

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa l'ente adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni. Ogni delega, formalizzata e consapevolmente accettata dal delegato, prevede in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza, assicurando al delegato l'autonomia ed i poteri necessari per lo svolgimento della funzione.

Con riferimento alle attività relative alle aree individuate, il Modello prevede specifici protocolli contenenti la descrizione formalizzata:

1) delle procedure interne per l'assunzione e l'attuazione delle decisioni di gestione (incluso il normale svolgimento delle relative attività), con l'indicazione delle modalità relative e dei soggetti titolari delle funzioni, competenze e responsabilità;

2) delle modalità di documentazione, e di conservazione, degli atti delle procedure, in modo da assicurare trasparenza e verificabilità delle stesse;

3) delle modalità di controllo della conformità tra le procedure previste e la loro attuazione e documentazione.

Le procedure interne previste dai protocolli assicurano la separazione e l'indipendenza gerarchica tra chi elabora la decisione, chi la attua e chi è tenuto a svolgere i controlli.

Sono stabiliti limiti all'autonomia decisionale per l'impiego delle risorse finanziarie, in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative affidate a singole persone.

Deroghe alle procedure previste nel Modello sono ammesse in caso di emergenza o di impossibilità temporanea di attuazione delle stesse. La deroga, con l'espressa indicazione della sua ragione, è immediatamente comunicata all'Organismo di vigilanza.

I protocolli sono aggiornati anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di vigilanza.

7.2) Modalità di gestione delle risorse finanziarie

Con riferimento alle attività relative alle aree espressamente individuate, il Modello prevede specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie. Le modalità di gestione assicurano la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai

quali sono affidati i controlli circa l'impiego delle risorse finanziarie.

L'ente, ai fini dell'attuazione delle decisioni di impiego delle risorse finanziarie, si avvale, anche all'estero, quando possibile, di intermediari finanziari e bancari sottoposti ad una regolamentazione di trasparenza e di stabilità conforme a quella adottata negli Stati Membri dell'UE.

Tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse economiche o finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità a principi di correttezza professionale e contabile; il relativo processo decisionale deve essere verificabile.

Tutte le operazioni inerenti ad attività o prestazioni atipiche o inusuali devono essere specificamente e chiaramente motivate e comunicate all'Organismo di vigilanza.

Le modalità di gestione sono aggiornate, anche su proposta o segnalazione dell'organismo di vigilanza.

7.3) Sicurezza sul lavoro

Il Modello organizzativo è organizzato in modo da assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

d) alle attività di sorveglianza sanitaria;

e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

8) Modifiche ed integrazioni del Modello

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (art. 6, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n. 231/2001), le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale che dovessero rendersi necessarie per nuove esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza dall’Organo Amministrativo.

E' attribuito all'OdV il potere di proporre modifiche al Modello consistenti nella introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti; la revisione dei documenti aziendali e societari che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative «sensibili» o comunque che svolgono un ruolo significativo nelle attività a rischio; l'introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure; l'evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale.

Per le suddette variazioni è poi comunque necessaria l'approvazione da parte dell'Organo Amministrativo.

TERZA PARTE

9) L'Organismo di vigilanza

E' costituito un organismo interno, denominato Organismo di Vigilanza, cui è affidato il compito di vigilare con continuità sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curare il suo aggiornamento.

L'Organismo di vigilanza può essere monosoggettivo o

plurisoggettivo e può essere composto sia da soggetti esterni che da soggetti interni all'impresa.

L'articolazione interna dell'organismo di controllo deve essere direttamente correlata alla complessità strutturale dell'impresa (dimensioni, caratteristiche organizzative, dislocazione sul territorio, ecc.).

10) Rapporti tra i destinatari e l'OdV

All'osservazione del Modello organizzativo sono tenuti tutti i soggetti operanti all'interno dell'ente, i quali potranno - per aspetti interpretativi o relativamente a quesiti sul Modello - rivolgersi all'OdV.

Allo stesso Organismo dovranno essere trasmessi, a cura delle funzioni aziendali coinvolte, le informazioni relative ai procedimenti, agli accertamenti ed alle verifiche aventi per oggetto le condotte previste dal Modello, nonché di tutti quegli eventi che siano in qualsiasi modo attinenti a tali reati. L'OdV deve essere tempestivamente informato di ogni cambiamento avente ad oggetto la struttura giuridica ed operativa dell'ente.

L'OdV, di concerto con le funzioni preposte, potrà adottare proprie disposizioni operative che stabiliscano modalità e termini per la gestione e la diffusione di notizie, dati e altri elementi utili allo svolgimento dell'attività di vigilanza e di controllo dell'organo stesso.

11) Nomina dei membri dell'OdV

In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 231/2001, l'Organo Amministrativo dell'ente ha nominato il proprio Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, approvando il relativo regolamento interno (cfr. Allegato d).

L'OdV rispondono all'Organo Amministrativo e si avvale del supporto di quelle altre funzioni aziendali che di volta in volta si rendessero utili per la propria attività.

12) Caratteristiche, funzioni e compiti

In linea con le disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001, l'OdV possiede le seguenti caratteristiche:

- *Autonomia e indipendenza*. I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- *Professionalità*. L'OdV ha competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'*indipendenza*, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- *Continuità d'azione*. L'OdV:

- svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- è una struttura riferibile all'ente, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza;
- cura l'attuazione del Modello e ne assicura l'aggiornamento costante;
- non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

L'OdV è quindi composto da soggetti dotati di specifiche e comprovate competenze, esperienze e professionalità in materia aziendale e in attività ispettive, tenendo conto delle caratteristiche tecniche e operative dell'impresa.

Da un punto di vista generale, sono previste due tipi di attività, che tendono ad eliminare e/o ridurre i rischi di commissione dei reati:

- vigilare sulla corretta attuazione del Modello di organizzazione e controllo redatto dalla società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 da parte dei dipendenti e dei destinatari in genere;
- verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello, con particolare attenzione all'identificazione delle aree "a rischio" reato, e alla idoneità delle procedure adottate alla prevenzione dei reati rilevanti per il D.Lgs. 231/2001. Il Comitato Direttivo della società e i singoli responsabili di area hanno l'obbligo di segnalare per iscritto all'OdV le possibili

situazioni che potrebbero esporre l'azienda al rischio di reato;

- promuovere e assicurare un'adeguata diffusione e conoscenza del Modello nei confronti dei dipendenti della società e dei destinatari dello stesso;
- verificare lo stato di aggiornamento del Modello, segnalando con immediatezza all'Organo amministrativo la necessità di procedere alle integrazioni e agli aggiornamenti da eseguire a seguito delle modificazioni della normativa di riferimento o della struttura aziendale;
- eseguire verifiche periodiche trimestrali nella società finalizzate alla corretta applicazione delle procedure descritte nel Modello di organizzazione e dei principi contenuti nel Codice di comportamento. L'OdV accerta che le procedure interne redatte al fine di prevenire la commissione dei reati rilevanti ex D.Lgs. 231/2001 vengano documentate per iscritto;
- programmare le attività di verifica su base annuale, in conformità a un programma preventivamente comunicato all'Organo amministrativo. L'OdV dispone verifiche a sorpresa nelle aree "sensibili" ritenute a rischio;
- documentare e riportare all'Organo amministrativo le conclusioni relative alle verifiche effettuate, segnalando le problematiche emerse e i provvedimenti da adottare per correggere tali situazioni;
- raccogliere e conservare in uno specifico archivio, riservato solamente

ai membri dell'OdV, la documentazione e le informazioni di rilievo ottenute nell'esecuzione delle attività di controllo e verifica;

- se nell'attività di verifica emergono carenze od omissioni nella corretta esecuzione del Modello, o possibili violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello, l'OdV richiede con immediatezza ai responsabili delle direzioni aziendali interessate e agli autori delle violazioni (se conosciuti) informazioni e notizie. L'OdV dispone con immediatezza i provvedimenti e le misure necessarie per correggere tali mancanze e impedire la commissione di ulteriori illeciti;
- in presenza di violazioni del Modello, o di mancato adeguamento da parte dei dipendenti o funzionari della società, alle prescrizioni indicate dall'OdV, l'OdV procederà alla segnalazione all'Organo amministrativo, per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

13) Obblighi informativi

Gli incontri dell'OdV verranno verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'OdV.

L'Organo Amministrativo e il Presidente hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV.

13.1) Informazioni da parte di dipendenti, collaboratori e terzi

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, nonché l'accertamento delle cause/disfunzioni che avessero reso eventualmente possibile il verificarsi del reato, qualsiasi informazione, comunicazione e documentazione, anche se proveniente da terzi, riguardante l'attuazione del Modello va inoltrata all'OdV.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta tramite e-mail, non anonima, e possono avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e del Codice Etico.

Le informative acquisite dall'OdV saranno trattate, in modo da garantire:

- il rispetto della persona, della dignità umana e della riservatezza e da evitare per i segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione,
- la tutela dei diritti di enti e persone in relazione alle quali sono state effettuate segnalazioni in mala fede e successivamente risultate infondate.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità e attiverà tutti gli approfondimenti ritenuti necessari.

Sono considerate informazioni da trasmettere obbligatoriamente quelle relative:

- alle conclusioni delle verifiche ispettive disposte da funzioni di controllo

interno o da commissioni interne da cui risultano eventuali responsabilità per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001;

- alla presenza di anomalie o elementi sospetti riscontrati dalle funzioni ispettive;
- alle comunicazioni dei procedimenti disciplinari iniziati (o archiviati) e dei provvedimenti disciplinari adottati per fatti che potrebbero essere stati commessi in violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;
- alle comunicazioni di inizio di procedimenti da parte della polizia giudiziaria, o di altra autorità – anche amministrativa – nei confronti della società o dei legali rappresentanti per reati che potrebbero aver violato le disposizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001;
- alle richieste di assistenza legale proposte dai soci, amministratori, dirigenti o dipendenti a seguito di procedimenti aperti per la commissione di reati rilevanti ex D.Lgs. 231/2001;
- alle comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, variazioni delle deleghe e dei poteri;
- ai verbali delle riunioni dell'Assemblea, dell'Organo amministrativo e del Collegio Sindacale;
- alle variazioni delle aree di rischio, alla realizzazione di operazioni a rischio o comunque idonee ad alterare il rischio predeterminato nel Modello di Organizzazione;

- ai contratti conclusi con la Pubblica Amministrazione e alle erogazioni di fondi e contributi pubblici ricevuti dalla società;
- alle informazioni relative ai clienti della società indagati per reati ex D.Lgs. 231/2001.

13.2) Informativa a dipendenti, collaboratori e terzi

Tutti i dipendenti i collaboratori e terzi, attuali e futuri, saranno adeguatamente informati relativamente all'attuazione del Modello ed eventuali aggiornamenti; significativa rilevanza assume l'accettazione formale dei principi indicati nel Codice Etico e nel Modello stesso.

In particolare tutte le funzioni aziendali competenti devono fare in modo che nei contratti conclusi siano inserite apposite clausole standard finalizzate:

- all'osservanza da parte delle controparti delle disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001;
- alla possibilità dell'ente di avvalersi di azioni di controllo al fine di verificare il rispetto del D.Lgs. n. 231/2001;
- all'inserimento di meccanismi sanzionatori (risoluzione del contratto) in caso di violazione del D.Lgs. n. 231/2001.

QUARTA PARTE

14) Sistema disciplinare

L'effettività del Modello è legata anche all'adeguatezza del sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure e dei regolamenti interni (cfr. Allegato e).

L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta ed inosservanza delle disposizioni aziendali è indipendente dal giudizio penale e dal suo esito, in quanto tali normative sono assunte dall'azienda in piena autonomia a prescindere dal carattere di illecito penale che la condotta possa configurare.

La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla eventuale reiterazione della stessa; della recidività si terrà altresì conto anche ai fini della comminazione di una eventuale sanzione espulsiva.

Una non corretta interpretazione dei principi e delle regole stabiliti dal Modello potrà costituire esimente soltanto nei casi di comportamenti di buona fede in cui i vincoli posti dal Modello dovessero eccedere i limiti di approfondimento richiesti ad una persona di buona diligenza.

Ai lavoratori subordinati si applicano le disposizioni previste nei rispettivi contratti di lavoro.

In caso di violazione del Modello da parte dei membri dell'Organo

Amministrativo, l'OdV ne darà immediata informazione all'Organo Amministrativo stesso, il quale adotterà i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale revoca dalla carica.

In caso di violazione del Modello da parte di componenti del Collegio Sindacale l'O.d.V. ne darà immediata informazione al Organo Amministrativo il quale adotterà i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale revoca dalla carica.

La commissione dei reati di cui al Decreto da parte di consulenti, di partner/fornitori, di collaboratori, così come ogni violazione da parte degli stessi delle regole di cui al Modello, comporterà, l'obbligo di azionare tutti gli strumenti contrattuali e di legge a disposizione per la tutela dei diritti dell'ente, ivi compresi, ove del caso, la risoluzione del contratto ed il risarcimento dei danni.