BAREL S.R.L.

Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001
Parte Generale - ESTRATTO

1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il "d.lgs. n. 231/2001" o il "Decreto"), in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, è stata dettata la disciplina della "*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*".
Tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.
Secondo la disciplina introdotta dal Decreto, infatti, le società possono essere ritenute "responsabili" per alcuni reati commessi o tentati, anche nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001).
La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.
La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.
La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2. Aspetti generali relativi all'individuazione degli illeciti

Il d.lgs. n. 231/2001 prevede la responsabilità amministrativa degli enti solo per i reati espressamente indicati dalla legge, quando siano commessi nel loro interesse o vantaggio da soggetti apicali o sottoposti alla loro direzione.
In caso di responsabilità, l'ente può essere destinatario di sanzioni pecuniarie, determinate dal giudice secondo un sistema a quote basato sulla gravità del fatto e sulla situazione economica dell'ente, e di sanzioni interdittive (come l'interdizione dall'attività, il divieto di contrattare con la PA, la sospensione di autorizzazioni), applicabili solo per specifiche categorie di reati e in presenza di determinate condizioni. Sono inoltre previste la confisca, la pubblicazione della sentenza e, nei casi più gravi, l'applicazione definitiva di alcune sanzioni interdittive o la gestione dell'ente tramite un commissario giudiziale.
Nel caso di tentativo di reato, le sanzioni sono ridotte; nessuna sanzione è applicata se l'ente impedisce volontariamente il compimento del reato.

Il decreto disciplina anche la responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda, per evitare elusioni della responsabilità senza ostacolare riorganizzazioni lecite. In linea generale, la responsabilità per le sanzioni pecuniarie segue il patrimonio, mentre le sanzioni interdittive restano collegate al ramo di attività in cui il reato è stato commesso.
È prevista la responsabilità dell'ente anche per reati commessi all'estero, se sussistono specifici presupposti (legame funzionale con l'ente, sede in Italia, condizioni previste dal codice penale e assenza di procedimenti nello Stato estero).
Infine, l'accertamento dell'illecito avviene nell'ambito del procedimento penale, di competenza del giudice penale, con regola generale di riunione del processo dell'ente con quello della persona fisica responsabile del reato. L'ente partecipa al procedimento tramite il proprio rappresentante legale o, in alternativa, il difensore.

1.3. Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il d.lgs. n. 231/2001 attribuisce un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.
Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, d.lgs. n. 231/2001):

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

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.
In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.
Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.
Il decreto definisce inoltre il contenuto minimo dei modelli che devono che devono individuare le attività a rischio, prevedere protocolli decisionali e di controllo, regole per la gestione delle risorse finanziarie, obblighi informativi verso l'organismo di vigilanza e un sistema disciplinare (art. 6, comma 2).

Infine, l'efficace attuazione del modello richiede verifiche periodiche, aggiornamenti in caso di violazioni o cambiamenti organizzativi e l'esistenza di un sistema disciplinare efficace (art.7, comma 4).

1.4. Codici di comportamento (linee guida)

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001 prevede che "*I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*".
Confindustria, in attuazione di quanto previsto al sopra citato articolo ha definito le "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" (di seguito, "Linee guida di Confindustria") fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.
In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un Codice di Condotta e Etica Aziendale con riferimento ai reati ex d.lgs. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

La Società ha adottato il proprio modello di organizzazione gestione e controllo sulla base delle Linee guida elaborate dalle principali associazioni di categoria e, in particolare, delle Linee guida di Confindustria.

1.5. Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:
la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.
Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al d.lgs. n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".
Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

2.1 Oggetto sociale

La Società svolge la propria attività nel settore della lavorazione meccanica del ferro in genere con macchine utensili ed operatrici in contro proprio e per conto terzi, compresa la produzione di articoli in ferro lavorato.

2.2 Modello di *governance*

La rappresentanza legale della Società è attribuita al Sig. Barel Claudio, legale rappresentate e Presidente del Consiglio di Amministrazione.

2.3 Modello di organizzazione

La società ha adottato il modello di organizzazione come da organigramma allegato.

2.4 Codice etico

Il Codice Etico, adottato e distribuito a tutti i dipendenti al momento dell'assunzione con il titolo di Codice Etico e di Condotta, ha lo scopo di fornire il quadro di riferimento etico sul quale è basata ogni decisione, sia a livello individuale che come membri dell'organizzazione globale.
Il Codice Etico contiene i principi guida che dovrebbero essere applicati da tutti i dipendenti al fine di orientare il proprio comportamento nelle diverse aree di attività: l'osservanza delle norme del Codice Etico e di Condotta è uno specifico adempimento derivante dal rapporto di lavoro.

3 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1 Il Progetto per la definizione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001

Il Progetto per la definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 è stato impostato secondo una metodologia strutturata, volta a garantire qualità, coerenza e autorevolezza dei risultati, ed è articolato in quattro fasi principali:

1) Fase 1 – Avvio del Progetto e individuazione delle attività sensibili

   Ha avuto l'obiettivo di identificare i processi e le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal d.lgs. 231/2001. È stato costituito un team di lavoro composto da risorse interne ed esperti esterni; mediante l'analisi della documentazione

societaria e organizzativa sono stati individuati preliminarmente i processi "sensibili" e le funzioni responsabili, predisponendo un piano di lavoro per le fasi successive.

2) Fase 2 – Analisi dei processi e delle attività sensibili

   È stata svolta un'analisi dettagliata dei processi sensibili attraverso interviste ai key officer, finalizzata a mappare fasi operative, ruoli, responsabilità e controlli esistenti. L'esito di tale attività è confluito nella "Matrice di identificazione delle aree a rischio", che evidenzia le potenziali esposizioni ai reati 231 e le criticità del sistema di controllo.

3) Fase 3 – Gap analysis e Action Plan

   È stato confrontato il sistema di controllo esistente ("as is") con un modello organizzativo conforme al d.lgs. 231/2001 ("to be"), al fine di individuare le aree di miglioramento. Sulla base dei risultati è stato elaborato un piano di attuazione (Action Plan) contenente le azioni necessarie per rendere il modello organizzativo idoneo e conforme alla normativa.

4) Fase 4 – Definizione del Modello
   Sulla base delle analisi svolte e delle scelte degli organi decisionali, è stato predisposto il Modello di organizzazione, gestione e controllo, in conformità al d.lgs. 231/2001 e alle Linee Guida di Confindustria.
   La realizzazione della Fase 4 è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti che delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

Il Modello, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, si articola in una Parte Generale, dedicata al quadro normativo, alla governance, all'organismo di vigilanza, al sistema disciplinare e alla formazione, e in una Parte Speciale, relativa ai reati rilevanti e ai controlli sui processi sensibili. Il Codice di Condotta e Etica Aziendale, parte integrante del Modello, definisce i valori e i principi etici che guidano i comportamenti interni ed esterni, contribuendo in modo essenziale alla prevenzione dei reati e all'efficacia complessiva del sistema di controllo.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

4.1. L'organismo di vigilanza

Il d.lgs. n. 231/2001 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità amministrativa se, oltre ad aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo, affida il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello a un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.
L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare in modo continuativo sull'efficace attuazione del Modello, di verificarne il rispetto da parte dei destinatari e di proporne l'aggiornamento al fine di prevenire reati e illeciti. Il corretto svolgimento di tali funzioni rappresenta un presupposto essenziale per l'esonero della responsabilità dell'ente.

Secondo le Linee Guida di Confindustria, l'OdV deve possedere i requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione. L'autonomia e l'indipendenza sono garantite dall'assenza di compiti operativi, dal riporto diretto al vertice aziendale e dalla disponibilità di risorse finanziarie dedicate. La professionalità richiede competenze tecniche e ispettive adeguate, mentre la continuità d'azione presuppone una struttura in grado di assicurare un'attività di vigilanza costante.
In assenza di indicazioni normative sulla composizione, la Società ha scelto un Organismo di Vigilanza collegiale, selezionato sulla base di competenze professionali, indipendenza di giudizio e integrità morale.
L'OdV è istituito e nominato dal Consiglio di Amministrazione, resta in carica per la durata del mandato e può essere rieletto. La nomina è subordinata al possesso di rigorosi requisiti di eleggibilità, onorabilità, autonomia e indipendenza, nonché all'assenza di conflitti di interesse, condanne penali o altre cause di ineleggibilità. Il venir meno di tali requisiti comporta la decadenza automatica. L'OdV può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali o di consulenti esterni, nel rispetto degli stessi requisiti di indipendenza.
La revoca o la sostituzione dei membri dell'OdV può avvenire solo per giusta causa, con delibera del Consiglio di Amministrazione e previo parere del Collegio Sindacale.
All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti ampi poteri di iniziativa e controllo, che si estendono a tutte le funzioni aziendali. Tra i principali compiti rientrano: la vigilanza sull'efficacia del Modello; lo svolgimento di controlli periodici e a sorpresa; l'accesso libero a documenti e informazioni; la gestione dei flussi informativi; la proposta di aggiornamenti del Modello; la verifica del sistema disciplinare; la promozione di attività di formazione e comunicazione; la gestione delle segnalazioni, garantendo la riservatezza del segnalante; e la segnalazione tempestiva delle violazioni agli organi competenti.
L'OdV dispone di autonomia finanziaria per lo svolgimento delle proprie attività e può avvalersi del supporto delle strutture aziendali, anche mediante una segreteria tecnica, al fine di garantire efficacia, professionalità e continuità dell'azione di vigilanza.

4.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato tempestivamente, tramite un sistema di comunicazione interna dedicato, di atti, comportamenti o eventi che possano determinare violazioni, anche solo potenziali, del Modello 231 o comunque rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001.
L'OdV ha il compito di monitorare le operazioni sensibili e di gestire un sistema di raccolta delle segnalazioni, in attuazione dell'obbligo informativo previsto dall'art. 6, comma 2, lett. d), del Decreto. Le segnalazioni possono riguardare violazioni effettive o presunte del Modello, nonché fatti rilevanti per la sua efficacia.
Devono essere in particolare segnalati:
procedimenti penali a carico dei dipendenti per reati 231 e richieste di assistenza legale;
rapporti di controllo interni da cui emergano criticità nell'attuazione del Modello;
procedimenti disciplinari avviati, sanzioni irrogate o archiviazioni relative a fattispecie 231.

L'obbligo di segnalazione grava su tutti i soggetti che operano per la Società (amministratori, sindaci, dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori).
Le segnalazioni possono essere effettuate in forma cartacea o elettronica (email dedicata e piattaforma informatica conforme alla normativa sul whistleblowing). Il segnalante deve fornire informazioni circostanziate sui fatti, indicando oggetto, soggetto segnalato e, se possibile, ulteriori elementi utili alla verifica.
Sono tutelati i segnalanti in buona fede: sono vietate misure discriminatorie o ritorsive e il licenziamento ritorsivo è nullo. Spetta al datore di lavoro dimostrare che eventuali provvedimenti successivi alla segnalazione siano estranei alla stessa. Al contrario, segnalazioni manifestamente infondate, dolose o diffamatorie costituiscono grave violazione disciplinare.
Le segnalazioni anonime sono ammesse solo se rilevanti ai fini del Modello; non sono consentite segnalazioni ingiuriose, calunniose o riferite a fatti di vita privata privi di collegamento con l'attività aziendale.
L'OdV valuta tempestivamente le segnalazioni ricevute, decide se avviare indagini interne e motiva eventuali archiviazioni. Le segnalazioni sono protocollate, conservate agli atti e l'OdV garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, nel rispetto della legge.
Infine, tutte le informazioni, segnalazioni e documenti previsti dal Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in apposito archivio, cartaceo o informatico, per almeno 10 anni.

4.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce agli organi societari sull'attuazione del Modello 231, sull'emersione di criticità e sulla necessità di eventuali aggiornamenti o interventi correttivi.
Il sistema di reporting prevede diverse modalità di comunicazione:

- relazione periodica, almeno semestrale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, contenente il resoconto delle attività svolte;
- report continuativi su aspetti specifici e di particolare rilievo emersi nello svolgimento dell'attività di vigilanza;
- comunicazioni immediate in caso di situazioni straordinarie o urgenti, quali gravi violazioni del Modello, modifiche normative rilevanti o cambiamenti significativi dell'assetto organizzativo.

Tutti gli incontri e le comunicazioni con gli organi societari devono essere documentati e archiviati dall'Organismo di Vigilanza.
Le relazioni periodiche sono finalizzate a consentire al Consiglio di Amministrazione di valutare l'adeguatezza del Modello e l'eventuale necessità di aggiornamenti e devono includere almeno:
criticità riscontrate nell'attuazione delle procedure del Modello;
sintesi delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni;
informazioni su procedimenti disciplinari e sanzioni applicate in relazione alle attività a rischio;
una valutazione complessiva sull'efficacia del Modello, con eventuali proposte di integrazione o modifica.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Sistema disciplinare – sintesi

Il d.lgs. n. 231/2001 richiede, come condizione essenziale per l'efficace attuazione del Modello, l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni delle misure previste (Art. 6, comma 2, lett. e) e Art. 7, comma 4, lett. b)). Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.
Il rispetto del Modello e del Codice Etico è parte integrante delle obbligazioni contrattuali di tutti i destinatari; le violazioni ledono il rapporto fiduciario e possono comportare sanzioni disciplinari, la risoluzione del rapporto di lavoro o del rapporto contrattuale con soggetti terzi.

Dipendenti
il Codice di Condotta e Etica Aziendale e il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 costituiscono un complesso di norme comportamentali vincolanti per tutto il personale dipendente della Società.
Tali prescrizioni devono essere osservate dai dipendenti anche ai sensi degli:
- artt. 2104 e 2106 del codice civile (diligenza del prestatore di lavoro e sanzioni disciplinari);
- Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicabili;
- art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

Ogni comportamento posto in essere dai dipendenti in violazione delle disposizioni contenute nel Codice di Condotta e Etica Aziendale, nel Modello e nelle relative procedure di attuazione costituisce inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e, pertanto, infrazione disciplinare, con conseguente applicazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente.
Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro, trovano applicazione — nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori — i provvedimenti disciplinari stabiliti dagli artt. 50, 51 e 52 del CCNL per i dipendenti delle industrie chimiche.
In relazione alla gravità della violazione, le infrazioni disciplinari possono essere sanzionate con i seguenti provvedimenti:
- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento.

Per l'applicazione di sanzioni più gravi del richiamo o del rimprovero verbale è obbligatoria la contestazione scritta dell'addebito, con indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione. Il provvedimento disciplinare non può essere adottato prima che siano trascorsi otto giorni dalla contestazione, termine entro il quale il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni. Qualora il provvedimento non venga adottato entro gli otto giorni successivi alla presentazione delle giustificazioni, queste si intendono accolte.
Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore può essere sospeso cautelativamente dal servizio, fino alla definizione del procedimento disciplinare. Il provvedimento finale dovrà essere motivato e comunicato per iscritto, nel rispetto della normativa vigente.

Dirigenti

Il rapporto di lavoro dirigenziale è caratterizzato da una natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento dei dirigenti, oltre a incidere sull'organizzazione interna, assume rilevanza anche sotto il profilo dell'immagine e della reputazione della Società verso l'esterno.

Il rispetto delle disposizioni contenute nel Codice di Condotta e Etica Aziendale, nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 e nelle relative procedure di attuazione costituisce, pertanto, elemento essenziale del rapporto dirigenziale.

In caso di violazione, la funzione aziendale titolare del potere disciplinare avvia il relativo procedimento, applicando le sanzioni previste:

- dal CCNL Dirigenti applicabile;
- dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ove compatibile.

Le sanzioni sono irrogate nel rispetto dei principi di proporzionalità e gradualità, in relazione alla gravità del fatto, al grado di colpa o all'eventuale dolo.

Con la contestazione dell'addebito può essere disposta, in via cautelativa, la revoca delle procure eventualmente conferite al dirigente interessato. Nei casi di particolare gravità, tali da compromettere irreversibilmente il rapporto fiduciario, può essere disposta la risoluzione del rapporto di lavoro.

Amministratori

Qualora uno o più Amministratori pongano in essere comportamenti in violazione delle disposizioni del Modello o del Codice di Condotta e Etica Aziendale, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Gli organi competenti adottano i provvedimenti ritenuti opportuni in conformità alla normativa vigente e alle disposizioni statutarie.

Si richiama, in particolare, la responsabilità degli amministratori ai sensi dell'art. 2392 c.c., nonché la possibilità di esercizio dell'azione di responsabilità sociale ai sensi degli artt. 2393 e ss. c.c., qualora dalla violazione derivi un danno alla Società.

È in ogni caso garantito il pieno esercizio del diritto di difesa, mediante la previsione di un termine entro il quale l'interessato possa presentare memorie difensive ed essere ascoltato.

Sindaci

In caso di violazione del Modello o delle regole di comportamento da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa senza indugio l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa assumono i provvedimenti ritenuti opportuni in conformità allo Statuto sociale e alla normativa vigente, ivi inclusa, ove necessario, la convocazione dell'Assemblea dei Soci.

Anche in questo caso è garantito il diritto di difesa, mediante la concessione di un termine per la presentazione di giustificazioni e per l'audizione dell'interessato.

Collaboratori e soggetti esterni

Nei confronti dei collaboratori, consulenti e soggetti esterni che operano sulla base di un rapporto contrattuale con la Società, le violazioni del Codice di Condotta e Etica Aziendale, del Modello 231 o delle relative procedure di attuazione comportano l'applicazione delle misure sanzionatorie previste nei contratti di riferimento.

Tali misure possono includere, nei casi di maggiore gravità o qualora venga compromesso il rapporto fiduciario, la risoluzione del rapporto contrattuale, ai sensi degli artt. 1453 e ss. c.c., nonché nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c.
In caso di violazione, il responsabile del contratto ne dà comunicazione al legale rappresentante della Società, mediante relazione scritta.

Organismo di Vigilanza
In ipotesi di negligenza, imperizia o inadempimento dei compiti attribuiti all'Organismo di Vigilanza, ovvero di comportamenti illeciti da parte di uno o più suoi componenti, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, adotta i provvedimenti ritenuti opportuni in conformità alla normativa vigente.
Tali provvedimenti possono includere, nei casi più gravi:
- la revoca dell'incarico;
- l'eventuale azione risarcitoria, ove ne ricorrano i presupposti.

È sempre garantito il diritto di difesa, mediante la concessione di un termine per la presentazione di giustificazioni e per l'audizione dell'interessato.

6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1. Piano di formazione e comunicazione - sintesi

La Società, al fine di garantire un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, assicura una corretta, capillare e continuativa divulgazione dei contenuti e dei principi del Modello, sia all'interno sia all'esterno della propria organizzazione.
L'attività di comunicazione e formazione è finalizzata ad informare tutti i destinatari del Modello, come individuati dall'art. 5 del d.lgs. n. 231/2001, circa:
- i principi ispiratori e le regole di comportamento adottate dalla Società;
- le conseguenze sanzionatorie derivanti dalla violazione del Modello;
- l'assoluta intolleranza della Società verso comportamenti illeciti, anche qualora potenzialmente idonei a produrre un vantaggio per l'ente.

Sono destinatari del Modello, a titolo esemplificativo e non esaustivo: componenti degli organi sociali, membri dell'Organismo di Vigilanza, dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori e, più in generale, tutti coloro che operano, anche occasionalmente, nel perseguimento degli obiettivi della Società.
L'attività di comunicazione e formazione è improntata ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità ed è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, in conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b), d.lgs. n. 231/2001.

Dipendenti
Ciascun dipendente è tenuto a:
- acquisire piena conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e del Codice di Condotta e Etica Aziendale;
- conoscere le modalità operative connesse allo svolgimento delle proprie mansioni;

- contribuire, in relazione al ruolo ricoperto, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze o criticità.

La Società promuove la diffusione del Modello all'interno dell'organizzazione con un livello di approfondimento differenziato in base alla funzione e al grado di responsabilità, in coerenza con i principi di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.
Ai dipendenti e ai nuovi assunti è consegnato un estratto del Modello e il Codice di Condotta e Etica Aziendale, ovvero è garantita la consultazione tramite Intranet aziendale o strumenti alternativi (es. bacheche aziendali, allegazione al cedolino paga). È richiesta la sottoscrizione di una dichiarazione di conoscenza e osservanza.
La formazione può avvenire anche mediante strumenti informatici (e-learning, videoconferenze, staff meeting). Al termine delle attività formative è prevista la compilazione di un questionario, valido quale attestazione di avvenuta partecipazione e presa visione dei contenuti del Modello.

Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza
Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti muniti di poteri di rappresentanza è fornita copia del Modello al momento dell'accettazione della carica. Gli stessi sono tenuti a sottoscrivere una dichiarazione di osservanza dei principi del Modello e del Codice di Condotta e Etica Aziendale.
La Società assicura l'aggiornamento costante di tali soggetti in relazione a eventuali modifiche del Modello o a rilevanti cambiamenti normativi, organizzativi o procedurali, in conformità agli artt. 2381 e 2392 c.c.

Organismo di Vigilanza
Ai membri dell'Organismo di Vigilanza e ai soggetti di cui esso si avvale è garantita una formazione specifica e continua, anche con riferimento a modifiche organizzative, operative o normative che incidano sull'attuazione del Modello, in coerenza con i compiti attribuiti dall'art. 6, d.lgs. n. 231/2001.

Altri destinatari
L'attività di comunicazione del Modello è estesa anche ai soggetti terzi che intrattengono con la Società rapporti contrattuali (fornitori, consulenti, collaboratori), in particolare se operanti in aree sensibili ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.
A tali soggetti è fornito un estratto dei principi del Modello e del Codice di Condotta e Etica Aziendale e, ove ritenuto opportuno, possono essere organizzate specifiche attività formative, anche mediante strumenti informatici.

5 ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO

5.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza deve stilare con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività, prevedendo un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle cadenze temporali dei

controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.
Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.
All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

5.2 Aggiornamento ed adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, che provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.
L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione ed al sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.
In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, la Società apporta con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo. Si precisa che con l'espressione "aspetti di carattere descrittivo" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).
In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.
Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;

- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.