



**MODELLO  
DI ORGANIZZAZIONE  
GESTIONE E CONTROLLO**

**(Decreto Legislativo 231/2001 e successive modifiche)**

**“RESPONSABILITA’ AMMINISTRATIVA  
DELLE IMPRESE”**

**PARTE GENERALE**

Bologna, 20 marzo 2012



## INDICE

PARTE GENERALE .....	3
1. GLI ELEMENTI FONDAMENTALI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 4	
1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche .....	4
1.2 La natura della responsabilità .....	5
1.3 Le nozioni di interesse e di vantaggio dell'ente .....	6
1.4 Soggetti apicali e soggetti sottoposti .....	7
1.5 Le condizioni esimenti: gli articoli 6 e 7 .....	8
1.6 I reati richiamati dal decreto .....	10
1.7 L'apparato sanzionatorio .....	11
1.8 Le linee guida .....	12
2. METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA' SENSIBILI .....	14
3. REATI RILEVANTI PER Rimondi Paolo Srl .....	16
4. MODELLO: STRUTTURA ED ADOZIONE .....	18
4.1 La struttura del Modello .....	18
4.2 Il rapporto tra il Modello e il Codice Etico .....	19
5. L'ADOZIONE DEL MODELLO .....	20
5.1 Le finalità del Modello .....	20
5.2 I destinatari del Modello .....	21
5.3 L'adozione del modello e le modifiche allo stesso .....	22
5.4 La formazione e diffusione del Modello .....	22
5.5 Conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione .....	23
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	23
6.1 Identificazione .....	23
6.2 Ruolo e responsabilità .....	24
6.3 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	25
7. IL SISTEMA DISCIPLINARE .....	27
7.1 Requisiti fondamentali .....	27
7.2 Misure nei confronti del personale dipendente .....	28
7.3 Misure nei confronti del personale direttivo e degli esterni .....	30



## **PARTE GENERALE**

---



## **1. GLI ELEMENTI FONDAMENTALI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001**

### **1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche**

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (“D.Lgs. 231/2001”), recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da persone 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 e il controllo dello stesso (cosiddetti *soggetti apicali*) e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti *soggetti sottoposti all'altrui direzione*). Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali anche gli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione del reato. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Successivamente all’emanazione del D. Lgs. 231/2001, il legislatore ha provveduto in più riprese ad estendere l’elenco degli illeciti attribuibili all’ente, in un contesto evolutivo dal quale è lecito attendere futuri ulteriori ampliamenti dell’ambito della responsabilità diretta dell’ente «per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio» (cfr. art. 5, co. 1).



Infine, si sottolinea come il Decreto legislativo 231/2001 sia stato emanato in ordine all'adeguamento della legislazione italiana ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito (tra cui la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali), e in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, l' 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 intitolato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", in vigore dal 4 luglio successivo, il quale ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti per alcuni reati (espressamente indicati) commessi nell'interesse o a vantaggio degli Enti medesimi da soggetti che, anche di fatto, ne esercitino la gestione o il controllo, ovvero da loro sottoposti.

## **1.2 La natura della responsabilità**

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita "amministrativa" dal legislatore e pur comportando sanzioni di tale natura, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale, posto che consegue alla realizzazione di reati ed è accertata attraverso un procedimento penale.

Quello che viene delineato nel D.Lgs. 231/2001 è un sottosistema autonomo, entro il complesso di quello che può essere definito dalla dottrina come sistema punitivo, comprendente sia il diritto penale sia il sistema dell'illecito amministrativo.

In ogni caso, la responsabilità amministrativa degli Enti non esclude, ma anzi si somma a quella della persona fisica che ha realizzato l'illecito: si tratta di una fattispecie di responsabilità autonoma, che il giudice penale può essere chiamato a conoscere



sebbene si trovi nell'impossibilità di instaurare o proseguire il processo nei confronti della persona fisica.

La responsabilità dunque sussiste allorché l'autore del reato presupposto non sia stato identificato, non risulti essere imputabile, nonché quando il reato si sia estinto per causa diversa dall'amnistia.

### **1.3 Le nozioni di interesse e di vantaggio dell'ente**

Risulta essere di precipua importanza comprendere le nozioni di "interesse" e di "vantaggio" dell'ente, in quanto costituiscono i presupposti necessari per l'imputazione della responsabilità punitiva all'ente.

Per quanto attiene alla nozione di "interesse", essa si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'esclusivo intento di arrecare un beneficio alla società. Questo significa che il giudice penale dovrà considerare se il risultato, derivante dalla commissione di un reato presupposto, sia potenzialmente in grado di beneficiare l'ente *ex ante*. L'implicazione è la potenziale condanna dell'ente anche nel caso in cui, dopo la commissione del reato, non si verifichi di fatto alcun vantaggio per l'ente stesso. Del pari, la nozione di "vantaggio" comporta che la responsabilità amministrativa incomba sull'ente, ogniqualvolta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l'Ente, abbia comunque apportato un vantaggio indiretto alla persona giuridica, e non solo di tipo economico. La verifica in capo al giudice penale risiede nell'accertamento *ex post* della realizzazione di un beneficio in capo all'ente.

L'autonomo significato dei due termini comporta anche un'autonomia dal punto di vista giuridico, così da doversi configurare come due presupposti alternativi.

Altro aspetto di attenzione concerne la considerazione che l'interesse o il vantaggio dell'ente sono fondanti la responsabilità dell'ente anche nel caso in cui coesistano interessi o vantaggi dell'autore del reato o di terzi soggetti. Il limite è costituito dall'esclusività dell'interesse di chi realizza l'illecito.

Dunque le fattispecie fondanti la responsabilità possono essere riassunte in:



- Interesse dell'ente o Interesse *misto*;
- Vantaggio dell'ente o Vantaggio misto;
- Vantaggio esclusivo della persona fisica che commette il reato o di terzi, purché l'ente abbia un interesse.

In definitiva, quando il reato non risulta realizzato neppure in parte nell'interesse dell'Ente (anche se sussiste un vantaggio "*fortuito*", non attribuibile alla volontà dell'ente) viene meno lo schema di immedesimazione ente, persona fisica che commette il reato.

#### **1.4 Soggetti apicali e soggetti sottoposti**

Per integrare la fattispecie di illecito ascrivibile all'ente occorre che il reato sia commesso da un soggetto che abbia un rapporto qualificato con l'ente medesimo.

La nozione di soggetto in posizione apicale nell'ente viene definita dall'esercizio formale di funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione.

Per quanto concerne la rilevanza dell'esercizio di fatto delle funzioni di gestione e controllo, si considerano soggetti in posizione apicale anche coloro che esercitano un dominio sull'ente, come nel caso del socio non amministratore ma detentore della quasi totalità delle azioni, che sia in grado di dettare dall'esterno le linee della politica aziendale e il compimento delle maggiori operazioni (*socio dominante*). Si deve considerare anche il socio occulto o tiranno che eserciti di fatto analogo dominio sull'ente.

E' altresì importante sottolineare che un soggetto che formalmente ricopre la funzione di soggetto sottoposto e che sostanzialmente esercita funzioni di gestione e controllo dell'ente, è considerato ai fini del Decreto un soggetto apicale.

Il ruolo di sindaco e, in genere, dei membri dell'organo di controllo, non rileva nell'ambito della disciplina dei soggetti apicali.



La categoria dei soggetti in posizione subordinata è costituita da coloro che direttamente sono sottoposti ai soggetti apicali, escludendo quindi tutti i soggetti solo indirettamente controllati. La norma tende ad escludere le situazioni in cui il reato avviene ad un livello della catena gerarchica non direttamente controllabile dai vertici aziendali e quindi non espressione della politica aziendale medesima.

Infine, i consulenti esterni o gli incaricati non dipendenti dell'ente devono considerarsi sottoposti alla vigilanza e controllo dei vertici dell'ente, in virtù del vincolo contrattuale.

### **1.5 Le condizioni esimenti: gli articoli 6 e 7**

La struttura della norma prevede la possibilità di esenzione dalle sanzioni previste dal Decreto, nel caso vi siano i presupposti per la condanna dell'Ente.

La condizione necessaria è la predisposizione di ciò che la norma definisce *“un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

L'articolo 6 riguarda i soggetti apicali, per i quali incombe sull'Ente l'onere, al fine di beneficiare dell'esenzione, di provare che:

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





Il secondo comma individua alcuni requisiti basilari che i modelli di cui al primo comma devono rispettare:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La norma prevede, inoltre, che i modelli possano essere adottati sulla base dei codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria rappresentative degli enti. Questo consente di avere delle linee guida sulla completezza dei modelli adottati, almeno formalmente.

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli deve essere affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'articolo 7 riguarda i soggetti sottoposti all'altrui direzione: in questo caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. L'onere della prova dell'efficace adozione non incombe sull'Ente.



## 1.6 I reati richiamati dal decreto

I Reati attualmente contemplati dal Decreto e in conseguenza dei quali si applicano le disposizioni del Decreto medesimo, il cui compimento la società si prefigge di prevenire con l'ausilio del Modello, possono essere comprese nelle seguenti categorie:

1. **Delitti contro la pubblica amministrazione** (quali corruzione e malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, indicati agli artt. 24 e 25 del d.lgs. 231/2001) o **contro la fede pubblica** (quali Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, indicati all'art. 25-bis d.lgs. 231/2001);
2. **Reati societari** (quali false comunicazioni sociali, falso in prospetto, illecita influenza sull'assemblea, indicati all'art. 25-ter d.lgs. 231/2001);
3. **Delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** (ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini), indicati all'art. 25-quater d.lgs. 231/2001;
4. **Delitti contro la personalità individuale** (quali lo sfruttamento della prostituzione, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù, indicati all'art. 25-quinquies d.lgs. 231/2001);
5. **Abusi di mercato**, indicati dall'articolo 25-sexies d.lgs. 231/2001);
6. **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, indicati dall'art.25-quater 1. del Dlgs 231/2001);
7. **Reati transnazionali**: l'associazione per delinquere, di natura semplice e di tipo mafioso, l'associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri o al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, il riciclaggio, l'impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, il traffico di migranti ed alcuni reati di intralcio alla giustizia se rivestono carattere di transnazionalità.



8. **Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (art. 25-septies d.lgs. 231/2001).
9. **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** previsti dagli articoli 648, 648-bis e 648-ter del codice penale (art. 25-octies d.lgs. 231/01)
10. **Delitti informatici ed illecito trattamento dei dati** c.d. "Cybercrime" (art. 24-bis d.lgs. 231/2001)
11. **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter d.lgs. 231/01)
12. **Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis-1 d.lgs. 231/01)
13. **Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore** (art. 25-nonies d.lgs. 231/01)
14. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies d.lgs. 231/01)
15. **Reati Ambientali** (art. 25-undecies d.lgs. 231/01) – in vigore dal 16 agosto 2011: scarico acque reflue, rifiuti, inquinamento di suolo sottosuolo acque, emissioni in atmosfera, sostanze lesive dell'ozono, inquinamento doloso e colposo provocato dalle navi alla qualità delle acque, distruzione di specie animali o vegetali protette, deterioramento habitat protetti, tratta di specie in estinzione.

## 1.7 L'apparato sanzionatorio

L'apparato sanzionatorio prevede per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.



La norma prevede che le sanzioni interdittive siano costituite da:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del d.lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-quinquies), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

## **1.8 Le linee guida**

Il D. Lgs. 231/01 dispone che i modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia, cui è data facoltà di formulare, di concerto con i Ministri competenti, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei



modelli a prevenire i reati, purché garantiscano le esigenze indicate dall'articolo 6, comma 2, del D. Lgs. 231/01.

Tale previsione normativa ha principalmente la finalità di promuovere, nell'ambito degli aderenti alle associazioni di categoria, l'allineamento ai principi espressi dal D. Lgs. 231/01 e, parimenti, di stimolare l'elaborazione di codici strutturati che possano fungere da punto di riferimento per gli operatori che si accingano a redigere un modello di organizzazione e gestione.

Nella predisposizione del modello, la società si è ispirata alle linee guida di CONFINDUSTRIA per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex D.Lgs. 231/2001* emanate da Confindustria ed approvate dal Ministero della Giustizia, che possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- Individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi, le cui componenti più rilevanti sono:
  - codice etico;
  - sistema organizzativo;
  - procedure manuali ed informatiche;
  - poteri autorizzativi e di firma;
  - sistemi di controllo e gestione;
  - comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli.



- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (OdV), riassumibili come segue:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione.

È opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia la validità del Modello. Il singolo Modello infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

## **2. METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA' SENSIBILI**

L'art. 6.2 lett. a) del D.Lgs. 231/01 indica, come uno dei requisiti del Modello, l'individuazione delle cosiddette "aree sensibili" o "a rischio", cioè di quei processi e di quelle attività aziendali in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/01, ovvero dalla L. 146/06 e dal D.Lgs. 152/06.

Si è pertanto svolta un'analisi di tutte le attività aziendali, dei processi di formazione delle decisioni, nonché del sistema di controllo interno.

Tale analisi è stata condotta anche con il supporto di società di consulenza esterne, tramite l'analisi della documentazione aziendale interna rilevante e interviste con i responsabili delle singole aree di attività, analisi dei processi aziendali, analisi dei flussi informativi.



Sulla base dell'analisi sono stati individuati i soggetti, le attività e le categorie di operazioni per le quali esiste il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, evidenziando i momenti ed i processi maggiormente rilevanti.

Parallelamente, è stata condotta un'indagine sugli elementi costitutivi dei reati in questione, allo scopo di identificare le condotte concrete che, nel contesto aziendale, potrebbero realizzare le fattispecie delittuose.

I rischi individuati sono stati analizzati anche in funzione della probabilità di accadimento e dei controlli preventivi in essere; inoltre, ove ritenuto necessario, sono stati individuati gli eventuali opportuni adeguamenti al sistema di controllo.

Il progetto di analisi e verifica del sistema organizzativo di Rimondi Paolo Srl, finalizzato alla predisposizione del Modello Organizzativo in conformità alle prescrizioni di cui al D.lgs. 231/01 ha, in sintesi, seguito quattro fasi principali:

***Fase 1. Avvio del Progetto e individuazione dei processi e attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.lgs. 231/2001***

Presentazione al Management della Società del Progetto nella sua complessità, raccolta e analisi della documentazione, preliminare individuazione dei processi/attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati richiamati dal D.lgs. 231/2001 (processi/attività c.d. "sensibili").

***Fase 2. Identificazione dei key officer***

Identificazione dei key officer, ovvero delle persone che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle aree/attività sensibili, nonché dei meccanismi di controllo attualmente in essere, al fine di determinare gli ambiti di intervento e un piano di interviste dettagliato.



### ***Fase 3. Analisi dei processi e delle attività sensibili***

Individuazione e analisi dei processi e delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere, con particolare attenzione ai controlli preventivi ed altri elementi/attività di compliance.

### ***Fase 4. Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo***

Definizione del Modello organizzativo ex D.lgs. 231/2001 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, adattato alla realtà aziendale.

## **3. REATI RILEVANTI PER Rimondi Paolo Srl**

Sulla base delle analisi di cui sopra e in considerazione della natura e dell'attività della Società, ai fini del Modello sono considerati rilevanti i reati:

### **Contro la pubblica amministrazione**

(art. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001)

**Di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime**, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies del D. Lgs. 231/2001)

### **Ambientali**

(art. 25-undecies d.lgs. 231/01)

### **Societari**

(art. 25 ter del d. lgs. 231/2001)

\*\*\* \*\*

Si segnala, inoltre, l'introduzione di ipotesi di responsabilità dell'ente in relazione ai delitti di seguito indicati che, pur non essendo a prima vista connessi con la specifica attività di Rimondi Paolo Srl, potrebbero costituire oggetto di un successivo approfondimento:





– l’art. 25 *octies* estende la responsabilità ai casi di commissione dei delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;

In relazione a questo, si precisa che la responsabilità amministrativa di un ente sorge anche in relazione alla commissione di reati compiuti al fine di agevolare l’attività delle associazioni di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.).

Si rileva come i rischi connessi possano considerarsi ridotti, attraverso:

- la presenza di un’adeguata procedura di gestione degli appalti pubblici;
- la determinazione ad evitare rapporti con soggetti “poco trasparenti”.

- inoltre, sono previste sanzioni in relazione al delitto di turbata libertà dell’industria o del commercio, nel caso in cui cioè si adoperi violenza sulle cose o altri mezzi fraudolenti per impedire o turbare l’esercizio di un’industria o di un commercio (art. 25 *bis* 1, in relazione all’art. 513 c.p.), ed in relazione al delitto di illecita concorrenza con minaccia o violenza, che si perfeziona allorquando, nell’esercizio di un’attività commerciale, industriale o comunque produttiva, si compiano atti di concorrenza con violenza o minaccia (art. 25 *bis* 1, in relazione all’art. 513 *bis* c.p.).

Il D.Lgs. n. 231/2001 commina sanzioni a carico degli enti in conseguenza di numerose altre ipotesi di reato: si pensi alla falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento; alla contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 25 *bis*); ai delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25 *quater*); alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*-1); alla riduzione ed al mantenimento in schiavitù, come alla prostituzione minorile ed alla pornografia minorile (art. 25 *quinqies*); agli abusi di mercato (art. 25 *sexies*); ai delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25 *novies*); all’induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità giudiziaria (art. 25 *novies* 1).



In considerazione della tipologia dell'attività svolta da Rimondi Paolo Srl, tuttavia, pare ipotesi remota che tali reati possano essere commessi nell'interesse o a vantaggio della stessa. Non si ritiene dunque opportuno e necessario prevedere, almeno allo stato attuale, specifici principi di comportamento e controllo.

#### **4. MODELLO: STRUTTURA ED ADOZIONE**

##### **4.1 La struttura del Modello**

Il Modello si compone:

- della presente Parte Generale, nella quale sono illustrati la funzione e i principi del Modello, e sono individuate e disciplinate le sue componenti essenziali ovvero l'Organismo di Vigilanza, la formazione e la diffusione del Modello, i Principi generali del sistema di controllo interno e il Sistema disciplinare, e
- di quattro Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato.

La Parte Speciale "A" è dedicata alla prevenzione dei reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001).

La Parte Speciale "B" è dedicata alla prevenzione dei reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies del D. Lgs. 231/2001)

La Parte Speciale "C" è dedicata alla prevenzione dei reati ambientali (art. 25 undecies D. Lgs. 231/2001)

La Parte Speciale "D" è dedicata alla prevenzione dei reati in materia societaria (articolo 25-ter del D. Lgs. 231/2001).



Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare, si inserisce nel più ampio sistema di regole e controllo in essere in azienda.

Questi strumenti, tra i quali in particolare le procedure aziendali, sono suscettibili di autonome modifiche e integrazioni, in piena coerenza con le proprie finalità e secondo le regole autorizzative e di adozione previste per i singoli strumenti, senza che ciò determini l'automatica modifica del Modello stesso.

#### **4.2 Il rapporto tra il Modello e il Codice Etico**

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico adottato dalla Società, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Proprio in riferimento al Codice Etico si rileva che i comportamenti di Amministratori, Dipendenti e Collaboratori nonché delle altre controparti contrattuali di Rimondi Srl, devono conformarsi ai principi generali e alle regole di comportamento così come riportate nel “Codice Etico ai sensi del Decreto legislativo n. 231/2001” (di seguito anche Codice Etico) adottato da Rimondi Paolo Srl con delibera del C.d.A. del 20.03.2012, nel quale ha definito i principi etici a cui intende uniformare la propria attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001.

Tali principi evidenziano e sottolineano la necessità di:

- rispettare le leggi e le normative vigenti;
- improntare su principi di liceità, correttezza e trasparenza i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- mantenere, nei rapporti con i clienti e le controparti, un comportamento caratterizzato da correttezza, lealtà e volto ad evitare conflitti di interesse.

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:



- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.

## **5. L'ADOZIONE DEL MODELLO**

### **5.1 Le finalità del Modello**

La Società ritiene in linea le proprie politiche aziendali e i principi a cui si ispira con quanto definito nel D. Lgs. 231/2001. Di conseguenza, ritiene importante assicurare le condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e della propria immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti, attraverso la formalizzazione e la pubblicazione del presente Modello.

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo ex ante) al fine di prevenire la commissione dei reati e degli illeciti.



In particolare, mediante l'individuazione delle aree di rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate di seguito, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della stessa Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico e sociali cui intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati e degli illeciti.

## **5.2 I destinatari del Modello**

Il modello è destinato al personale dipendente, al personale dirigenziale, a tutti coloro che si trovano ad operare per il conseguimento degli obiettivi della Società. Il divieto dei comportamenti sanzionati dal Decreto ed il rispetto delle disposizioni contenute nel Codice Etico è richiesto anche a fornitori, consulenti e *partner* d'affari (soggetti esterni) tramite la stipula di apposite clausole contrattuali, limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano.

I destinatari del modello devono essere portati a conoscenza delle disposizioni contenute nel Modello attraverso specifiche attività di formazione ed informazione.



### **5.3 L'adozione del modello e le modifiche allo stesso**

L'art. 6, comma I, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un “atto di emanazione dell'organo dirigente”.

L'adozione dello stesso è dunque di competenza del Consiglio di Amministrazione, che provvede mediante delibera.

La prima versione del Modello è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Rimondi Srl in data 20.03.2013 .

Le successive modifiche o integrazioni relative alla Parte Generale o alle Parte Speciali, anche eventualmente proposte dall'Organismo di Vigilanza, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

La versione più aggiornata del Modello è immediatamente resa disponibile all'Organismo di Vigilanza.

### **5.4 La formazione e diffusione del Modello**

La formazione del personale ai fini del Decreto è gestita dall'Organismo di Vigilanza e sarà articolata ai seguenti livelli, per opportuna differenziazione:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente: si procederà ad una formazione iniziale generale e, successivamente, alla formazione specifica dei neo assunti e ad un aggiornamento periodico. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare la qualità dei corsi, la frequenza degli aggiornamenti e l'effettiva partecipazione agli stessi del personale;
- altro personale: verrà distribuita una nota informativa interna a tutti i dipendenti attualmente in forza ed, al momento dell'assunzione, a coloro che saranno successivamente assunti. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa;



- collaboratori e controparti contrattuali: verrà distribuita una nota informativa generale a tutti coloro che hanno rapporti contrattuali correnti con Rimondi Paolo Srl.

A coloro con i quali vengano instaurati rapporti contrattuali in futuro, la nota informativa verrà consegnata al momento della stipula dei relativi contratti. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa.

## **5.5 Conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione**

La conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione è garantita:

- dalle risultanze delle attività di monitoraggio svolte nel continuo dai dirigenti della Società per ciascuna funzione di propria competenza;
- dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo di seguito descritti e a cui si fa rinvio.

## **6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **6.1 Identificazione**

Il D.lgs. 231/2001 prevede che sia istituito un organismo al quale affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Tale Organismo di Vigilanza (OdV) deve essere interno alla Società (art. 6. 1, b del D. lgs. 231/2001) e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che si tratti di un organo interno diverso dal Consiglio di Amministrazione, caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione. Tale autonomia presuppone che l'OdV risponda,



nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale).

## 6.2 Ruolo e responsabilità

In generale, il ruolo principale dell'OdV consiste nel:

- attuare il Modello sulla base delle indicazioni fornite nel presente documento;
- vigilare sull'effettività del Modello al fine di assicurare che i comportamenti posti in essere nell'azienda corrispondano al Modello di organizzazione, gestione e controllo definito;
- monitorare l'efficacia del Modello verificando l'idoneità del modello predisposto a prevenire il verificarsi dei reati previsti;
- aggiornare il Modello al fine di recepire gli adeguamenti idonei conseguenti al verificarsi di mutamenti ambientali e/o organizzativi dell'azienda.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i seguenti compiti di verifiche e controlli:

- attuare le procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione di disposizioni (normative e/o informative) interne;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei processi sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere, soprattutto nell'ambito dei processi sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli organi societari deputati;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene





rilevante e deve essere costantemente informato dal *management* sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei Reati e sui rapporti con i Consulenti e con le Parti correlate che operano per conto della Società nell'ambito dei processi sensibili;

- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine.

### **6.3 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Tutte le strutture aziendali sono tenute ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità sotto espone.

L'obbligo si estende ai seguenti flussi informativi:

- flussi informativi generali;
- flussi informativi specifici per processo rilevante ai fini del Decreto.

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società sono tenuti ad informare, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza rispetto a:

- norme comportamentali prescritte dal Codice Etico e dal Modello;
- principi di comportamento e modalità esecutive disciplinate dai protocolli e dalle procedure aziendali rilevanti ai fini del Decreto.

Inoltre tutti i soggetti di cui sopra sono tenuti a trasmettere, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;



- contenziosi attivi e passivi in corso quando la controparte sia un ente o soggetto pubblico (o soggetto equiparato) e, alla loro conclusione, relativi esiti;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i Reati, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario a suo carico per i Reati;
- rapporti predisposti dai Responsabili delle Funzioni aziendali nell'ambito dell'attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie evidenzianti i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, i provvedimenti assunti ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari a carico del personale aziendale.

Oltre a quanto previsto al precedente paragrafo, i Responsabili di Funzione, nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza, sono tenuti a fornire, ogniqualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, all'Organismo di Vigilanza le informazioni richieste dai relativi protocolli/procedure rilevanti ai fini del Modello.

Peraltro, su base semestrale ed in aggiunta al flusso di informazioni di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza richiede ai Responsabili di Funzione di fornire assicurazione sulla completezza delle informazioni comunicate.

Tutte le informazioni, generali e specifiche, devono essere fornite in forma scritta ed indirizzate al Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

Ogni informazione e segnalazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo in conformità alle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo n. 196/2003. A carico dell'Organismo di Vigilanza vi è l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle attività



svolte e sulle informazioni societarie di cui viene a conoscenza nell'esercizio del suo mandato, salvo quanto specificamente previsto.

## **7. IL SISTEMA DISCIPLINARE**

### **7.1 Requisiti fondamentali**

L'introduzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 può ritenersi efficace solo nel caso in cui sia previsto un sistema disciplinare. Lo stesso deve essere idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello, considerando tutti i suoi allegati, nonché i protocolli/procedure volti a disciplinare con maggiore dettaglio l'operatività nell'ambito delle aree a rischio reato. L'irrogazione delle sanzioni al personale deve avvenire in modo tempestivo, a prescindere dalla realizzazione del reato, altrimenti viene meno uno dei requisiti per l'idoneità del Modello.

Al momento della definizione del sistema sanzionatorio, l'Organismo di Vigilanza deve verificare che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti destinatari delle procedure disciplinari, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

In linea generale, le sanzioni devono possedere il requisito della proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, requisito che dovrà essere valutato in ossequio a due criteri:

- 1) la gravità della violazione;
- 2) la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

Il Sistema disciplinare è adottato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lettera e) e dell'art. 7, comma quarto, lettera b) del D. Lgs 231/2001



## **7.2 Misure nei confronti del personale dipendente**

Ai sensi del Decreto, il personale dipendente è sanzionabile nel caso di:

1) mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del D. Lgs. 231/2001;

2) mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;

3) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;

4) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;

5) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite, soprattutto delle prescrizioni relative alle modalità di abbinamento;

6) inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti e/o anomali e/o irregolari di cui si ha prova diretta e certa, nonché false o infondate segnalazioni, fatta salva la buona fede, relative a violazioni del Modello e del Codice Etico;

7) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;

8) mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante alle loro dipendenze nelle aree a rischio reato delle procedure e prescrizioni componenti del Modello.



Dal punto di vista della natura giuridica, la violazione del contenuto del modello e delle procedure volte ad attuarlo costituisce un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ. .

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore e assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Dal punto di vista procedurale, la comminazione delle sanzioni segue l'iter della preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori).

In particolare, i quadri e gli impiegati dipendenti della Società, nel rispetto dei criteri generali sopra definiti, sono sanzionati con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- 1) richiamo verbale;
- 2) richiamo scritto;
- 3) multa non superiore a quattro ore di paga base e contingenza o minimo di stipendio e contingenza;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- 5) licenziamento senza preavviso.

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza delle Funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.



### **7.3 Misure nei confronti del personale direttivo e degli esterni**

Il personale direttivo della Società è sanzionabile in caso di:

1) mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio ai sensi del D. Lgs. 231/2001;

2) mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;

3) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;

4) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;

5) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite (soprattutto le prescrizioni relative alle modalità di abbinamento);

6) inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti e/o anomali e/o irregolari di cui si ha prova diretta e certa, nonché false o infondate segnalazioni, fatta salva la buona fede, relative a violazioni del Modello e del Codice Etico;

7) omessa supervisione, controllo e vigilanza sul comportamento dei propri sottoposti, al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;

8) omessa comunicazione al superiore gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;

9) mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante alle loro dipendenze nelle aree a rischio reato delle procedure e prescrizioni del Modello.



Per i comportamenti di cui all'ambito applicativo il personale direttivo della Società, nel rispetto dei criteri generali di irrogazione delle sanzioni indicate per il personale dipendente ed in considerazione della particolare natura del rapporto di lavoro, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- 1) censura scritta;
- 2) licenziamento senza preavviso.

Ove il personale direttivo sia muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della censura scritta potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

Ai fini dell'individuazione della sanzione da applicare verrà considerata come aggravante la circostanza che il dirigente, in funzione della carica o della posizione ricoperta, rientri tra i soggetti apicali.

Nel caso di Soggetti Esterni, un inadempimento contrattuale legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.