



P A S P A R T U
PERSONAL ASSISTANT SERVICE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, n. 231

PARTE GENERALE

Indice

1. PAsPARTU SRL

- 1.1 Forma Giuridica ed Oggetto Sociale.
- 1.2 L'organizzazione societaria.
- 1.3 Rappresentanza della Società e gestione delle Risorse finanziarie.

2. Premessa: D.Lgs. n.231/2001 e le norme di riferimento

3. Apparato sanzionatorio a carico dell'ente

4. Le fattispecie di reato

5. I Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria - le Linee guida di Confindustria

6. Il Modello "231" adottato da PAsPARTU S.R.L.

- 6.1 Le motivazioni dell'adozione del Modello.
- 6.2 Gli obiettivi e la funzione del Modello.
- 6.3 La struttura del Modello.
- 6.4 Modalità operative seguite per la realizzazione del Modello.
- 6.5 I Destinatari.

7. L'Organismo di Vigilanza

- 7.1 Funzione ed individuazione.
- 7.2 Funzioni e poteri dell'OdV.
- 7.1 Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale.
- 7.2 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.

8. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

- 8.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti.
- 8.2 Informazioni ai consulenti ed ai partners.

9. Sistema disciplinare

9.1 Funzione del sistema disciplinare.

9.2 Sanzioni.

9.2.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti).

9.2.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti.

9.2.3 Misure nei confronti dell'OdV.

9.2.4 Misure da attuare nei confronti di collaboratori esterni alla Società.

9.3. Accertamento delle violazioni e procedimento disciplinare.

9.3.1 Regole generali.

9.3.2 Accertamento della violazione e irrogazione della sanzione a dipendenti.

9.3.3 Accertamento della violazione e provvedimenti nei confronti di collaboratori esterni alla Società.

10. Aggiornamento del Modello.

1. PASPARTU S.R.L.

1.1. Forma Giuridica ed oggetto sociale.

Paspartu S.r.l., la cui forma giuridica è quella della società a responsabilità limitata, è soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Vantea SMART S.p.A..

Paspartu S.r.l. ha per oggetto sociale principale lo svolgimento delle seguenti attività:

- Il servizio generale di segreteria personale (personal concierge);
- L'organizzazione di manifestazioni, feste ed eventi;
- Attività di tour operator;
- Attività di agenzia di viaggio;
- La vendita di biglietti per eventi sportivi, culturali e ricreativi;
- La creazione, organizzazione e gestione di concorsi e operazioni a premi;
- Attività promozionali, di marketing e pubblicitarie;
- Il noleggio di imbarcazioni.

1.2. L'organizzazione societaria.

Ai sensi dell'art.2475 c.c., non essendo diversamente disposto nell'atto costitutivo, l'amministrazione della società è affidata ad uno dei soci.

Tutti i poteri gestori e di controllo, pertanto, convergono sull'Amministratore Unico che, ad oggi, non ha conferito procure o deleghe a terzi.

1.3. Rappresentanza della Società e gestione delle Risorse finanziarie.

All'Amministratore Unico spetta la rappresentanza della società di fronte ai terzi ed anche in giudizio, con facoltà di agire in qualsiasi sede e grado di giurisdizione, anche sovranazionale o internazionale e pure per giudizi di revocazione e di cassazione e di nominare all'uopo avvocati e procuratori alle liti. L'Amministratore Unico può deliberare che l'uso della firma sociale sia conferito, per determinati atti o categorie di atti, a dipendenti della società ed eventualmente a terzi, sia congiuntamente che disgiuntamente.

Le risorse finanziarie della Società sono gestite in via esclusiva dall'Amministratore Unico senza alcun limite.

2. Premessa: D.Lgs. n.231/2001 e le norme di riferimento.

L'introduzione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche rappresenta una delle più significative riforme che, in attuazione degli impegni assunti a livello comunitario ed internazionale, hanno interessato il sistema giuridico italiano. Il Decreto Legislativo del 8/6/2001 n.231, in attuazione della delega conferita con legge 29/09/2000 n.300, infatti, si inserisce nell'ambito dell'ampio movimento di lotta alla corruzione internazionale che ha imposto agli Stati aderenti, e pertanto anche all'Italia, l'assunzione di omogenei mezzi di

repressione e prevenzione della criminalità che coinvolge il settore economico.

La necessità di tutelare e garantire la sicurezza del mercato, che ha assunto ormai le caratteristiche di un mercato globale, che supera i confini ed i particolarismi dei singoli Stati, nonché la trasformazione degli assetti organizzativi dell'impresa, hanno spinto la comunità internazionale, da un lato, a cercare di creare un sistema sanzionatorio delle condotte illecite omogeneo, dall'altro, a individuare specifiche responsabilità in capo alle imprese che, vere protagoniste dei traffici internazionali, hanno assunto strutture sempre più complesse per dimensioni ed organizzazione.

Il coinvolgimento delle persone giuridiche, sia nella politica di prevenzione, sia nella responsabilità per le condotte dei singoli soggetti facenti parte della loro organizzazione, appare, infatti, una tappa necessaria per garantire una generale correttezza ed eticità del mercato.

La responsabilità delle persone giuridiche (cd. "Enti") introdotta nell'ordinamento italiano si presta per vari aspetti di natura spiccatamente penale, nonostante la stessa sia stata espressamente definita "amministrativa" dalla legge delega prima e dal D.Lgs. n.231/2001 poi.

Con alterne posizioni, la Giurisprudenza di Legittimità, al momento, ritiene si sia in presenza di un "*tertium genus*" di responsabilità, coesistendo le caratteristiche peculiari della responsabilità penale e di quella amministrativa.

Il decreto tuttavia, se da un lato disegna un rigido schema repressivo, dall'altro predispone un'evidente attenuazione di tale rigore per l'ente che si sia dotato di idonei sistemi di prevenzione dei reati dai quali discende la responsabilità delle persone giuridiche a dotarsi di un'organizzazione interna in grado di prevenire le condotte delittuose. L'ente infatti, non risponde se prova di avere adottato le misure, indicate dallo stesso legislatore, che si presumono idonee alla funzione di prevenzione.

Le condizioni essenziali perché sia configurabile la responsabilità dell'ente sono tre:

- 1) sia stato commesso un reato a cui la legge collega la responsabilità dell'ente;
- 2) il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso;
- 3) l'autore del reato sia soggetto in posizione c.d. "apicale", ex art. 5, lett. a) cioè che riveste 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 ovvero da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno degli "apicali" ex art. 5, lett. b).

La responsabilità dell'ente, pertanto, discende dalla commissione, da parte di soggetti ad esso appartenenti, di reati tassativamente indicati dal decreto ovvero, in base a quanto disposto dall'art. 2, qualora la sua responsabilità sia prevista da altra legge che sia entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Infatti l'art. 5, comma 1 lett. a) e b) del D.Lgs. n.231 del 2001 individua le categorie di persone

fisiche che, commettendo reati, provocano la "responsabilità amministrativa" delle società nella quale o per la quale esse operano.

La prima categoria è quella di coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società 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 della stessa.

Nella seconda categoria rientrano le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

Pertanto il D.Lgs. n.231/2001 differenzia la disciplina del criterio di imputazione operante sul piano subiettivo a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o da un semplice sottoposto.

Nel primo caso, infatti, è prevista quella che alcuni è parsa come un'inaccettabile inversione dell'onere della prova a carico della società, la quale "non risponde se prova" di avere adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato da parte del soggetto in posizione apicale un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Inoltre, si chiarisce che si ha l'onere di dimostrare di avere attivato un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è stato affidato il compito di vigilare sull'osservanza dei modelli organizzativi, nonché di promuovere il loro aggiornamento (cfr. art. 6, comma 1, lett. b) del decreto).

Infine, la società è chiamata a provare che il soggetto in posizione apicale ha commesso il reato "eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione" preventivamente adottati ed efficacemente implementati (cfr. art. 6, comma 1 lett. c) del D.Lgs. n.231/2001).

La disciplina dell'ipotesi in cui il reato sia stato commesso da un "soggetto sottoposto all'altrui direzione" contenuta nell'art. 7 del D. Lgs.n.231/2001 evidenzia, in estrema sintesi, che invece non è prevista alcuna inversione dell'onere probatorio, cosicché la dimostrazione della mancata adozione o dell'inefficace attuazione del modello organizzativo prescritto grava sulla pubblica accusa.

In questo modo è possibile delineare la struttura dell'esonero di responsabilità della società. Alla luce dell'art.5, comma 2, D.Lgs. n.231/2001 non si risponde se i soggetti attivi hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Inoltre l'art. 6 specifica che la società non risponde se prova che:

- 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 dotato di autonomi poteri di iniziativa e di

controllo;

- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli organizzativi di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo a questo preposto.

Rievocando i principi fondamentali di garanzia in materia penale, quali il principio di legalità e il principio di irretroattività della legge penale, dettati dall'art. 25 della Costituzione, l'art. 2 introduce il fondamentale tema dei reati ai quali è connessa la responsabilità degli enti.

L'art. 7 comma 4, del D.Lgs. n.231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

3. Apparato sanzionatorio a carico dell'ente.

Sono previste sanzioni a carico della società qualora se ne ravveda la responsabilità ai sensi del Decreto, in conseguenza della commissione o tenuta commissione dei reati sopra menzionati:

- sanzione pecuniaria, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge. La sanzione può quindi variare da un minimo di € 25.822,84 a un massimo di € 1.549.370,70 (aumentabile a 10 volte per gli abusi di mercato);

- sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art.14, comma 1, D.Lgs. n.231/01, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

4. Le fattispecie di reato.

Il Decreto, al momento dell'entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa

degli enti in relazione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25.

Successivamente, interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della società, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 bis, 25 bis 1, 25 ter, 25 quater, 25 quater 1, 25 quinquies, 25 sexies e 25 septies, 25 octies, 25 novies, 25 decies, 25 undicies, e 25 duodecies del D.Lgs. n.231/01, nonché della L. 146/2006 e dal D.Lgs. n.58/1998 (TUF).

Tali fattispecie di reato possono essere comprese nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, concussione e induzione indebita a dare o promettere utilità, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. n.231/01);

- delitti informatici e trattamento illecito di dati (richiamati dall'art. 24-bis D.Lgs. n.231/01);

- delitti di criminalità organizzata, sia su scala "transnazionale" (richiamati dalla legge 16 marzo 2006 n.146), che nazionale (richiamati dall'art. 24-ter D.Lgs. n.231/01);

- delitti contro la fede pubblica (falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, e in strumenti o segni di riconoscimento), richiamati dall'art. 25-bis D.Lgs. n.231/01;

- reati per turbata libertà dell'industria e del commercio (richiamati dall'art. 25-bis 1 del D.Lgs. n.231/01);

- reati societari (richiamati dall'art. 25-ter D.Lgs. 321/01);

- delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-quater del D.Lgs. n.231/01);

- delitti contro la persona (quali ad esempio la tratta delle persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'art. 25-quater 1 e dall'art. 25-quinquies D.Lgs. n.231/01);

- reati ed illeciti amministrativi di "market abuse" (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25-sexies D.Lgs. n.231/01 e dal D.Lgs. 58/1998);

- reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'art. 25-septies D.Lgs. n.231/01);

- reati di ricettazione, autoriciclaggio, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (richiamati dall'art. 25-octies D.Lgs. n.231/01);
- delitti in materia di violazione dei diritti d'autore (richiamati dall'art. 25-novies D.Lgs. n.231/01);
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p., richiamato dall'art. 25-decies D.Lgs. n.231/01);
- reati ambientali (richiamati dall'art. 25-undicies del D.Lgs. n.231/01);
- reati di "impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" (art. 25-duodecies del Decreto).

5. I Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria - le Linee guida di Confindustria.

L'art.6, comma 3, D.Lgs. n.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"*.

Nel marzo 2014 la Confindustria ha aggiornato il testo delle proprie Linee Guida, finalizzate ad *"offrire alle imprese che abbiano scelto di adottare un modello di organizzazione e gestione una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal decreto 231"*. In data 21 Luglio 2014 il Ministero della Giustizia, ha approvato le Linee Guida aggiornate elaborate da Confindustria, il cui contenuto può essere così schematizzato:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi di realizzazione dei predetti reati attraverso l'adozione di appositi protocolli.

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

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- 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;

- applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.

È opportuno evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non determina l'inefficienza del Modello al raggiungimento dei fini di cui al D.Lgs. n.231/01; e ciò in quanto ogni singolo Modello, dovendo essere elaborato coerentemente alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, ben può discostarsi dalle Linee Guida che hanno carattere necessariamente generale, per garantire maggiormente le esigenze tutelate dal Decreto.

Benché Paspартu S.r.l. non sia formalmente associata a questa associazione di categoria, il presente Modello 231/01 si conforma alle Linee guida di Confindustria in quanto le stesse forniscono un concreto aiuto metodologico, ufficialmente validato al massimo livello amministrativo.

6. Il Modello adottato da PASPARTU S.R.L.

6.1 Le motivazioni dell'adozione del Modello.

Paspартu S.r.l. aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i suoi "Stakeholders", cioè quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni il cui contributo è necessario per realizzare la propria missione.

A questo riguardo la Società ha adottato il Codice Etico che definisce i principi di condotta degli affari della società nonché gli impegni e le responsabilità dei propri collaboratori.

Al fine di garantire sempre di più condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali, nonché per tutelare sempre più la salute e dell'integrità dei propri dipendenti, prevenendo infortuni e malattie professionali, Paspартu S.r.l. ha deciso di adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n.231/01 che unitamente al già adottato Codice Etico, alle procedure organizzative e alle altre politiche e disposizioni della Società, costituisce il programma per assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi nonché l'insieme di strumenti di governo aziendale volti a permettere una conduzione dell'impresa sana e coerente con gli obiettivi prefissati.

Paspартu S.r.l. è altresì determinata a garantire che i predetti strumenti di governo aziendale adottati risultino costantemente idonei a prevenire la commissione di reati: a tal

fine la Società procede ad una continua verifica dell'efficacia del Modello adottato rispetto alla propria realtà organizzativa ad intervenute modifiche al D.Lgs. n.231/01, nonché rispetto a criticità che siano emerse nell'applicazione del Modello medesimo.

6.2 Gli obiettivi e la funzione del Modello.

L'adozione del Modello ha come obiettivo quello di limitare in materia significativa il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa in oggetto e allo stesso tempo quello di consentire a Paspартu S.r.l. di beneficiare dell'esimente prevista dalle disposizioni del D.Lgs. n.231/01.

Il Modello, unitamente al Codice Etico, costituisce innanzitutto uno strumento di sensibilizzazione di tutti gli "Stakeholders" di Paspартu S.r.l. ed ha l'obiettivo di determinare una piena consapevolezza in tali soggetti della gravità nel caso di commissione di un reato e delle conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi ma anche per la società consentendo alla stessa, in presenza di tali situazioni, di agire tempestivamente ed efficacemente.

6.3 La struttura del Modello.

Paspартu S.r.l. è una società che può qualificarsi quale piccola impresa; la sua "Governance" ha una struttura semplice e tutti i poteri sono concentrati sulla figura dell'Amministratore Unico, non sussistendo né deleghe, né procure rilasciate a soggetti terzi. Nonostante la semplicità della sua struttura (tanto organizzativa, quanto aziendale) per le motivazioni sopra esposte, la Società ha comunque valutato come necessario dotarsi di un Modello Organizzativo ex D.Lgs. n.231/01.

Il Legislatore, le Linee Guida delle associazioni rappresentative e la giurisprudenza forniscono poche indicazioni delle caratteristiche di efficacia e di idoneità del Modello organizzativo nelle piccole imprese, e scarsi sono i suggerimenti operativi sulla modalità della sua realizzazione. Le modalità di analisi dei processi aziendali, l'individuazione di protocolli di gestione delle risorse finanziarie, la valutazione del sistema delle procure e delle deleghe, l'individuazione dei presidi di controllo e dei protocolli di prevenzione, il ruolo e funzioni dell'organismo di vigilanza (vedi infra), costituiscono tutti aspetti la cui analisi e valutazione presentano delle specificità che si differenziano consistentemente rispetto ad Enti complessi e/o molto strutturati. Tale specificità incidono sulle modalità di elaborazione del Modello.

Con particolare riferimento alla funzione esimente prevista dal Decreto, si deve ricordare come l'art.6, comma 1, infatti, prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati se dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto "un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi".

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale" predisposta per le diverse categorie di reato contemplate nel D.lgs. 231/2001.

La Parte Generale contiene le regole ed i principi generali del Modello. La Parte Speciale contiene, per ognuna delle tipologie di reato considerate, principi organizzativi e comportamentali volti a prevenire, o quanto meno limitare, la commissione di tali reati.

6.4 Modalità operative seguite per la realizzazione del Modello.

Come sottolineato in precedenza, il Modello è stato predisposto da Paspартu S.r.l. tenendo presenti le prescrizioni del D.Lgs. n.231/2001 e le Linee Guida elaborate in materia emanate da Confindustria, nonché le indicazioni provenienti fino ad oggi dalla giurisprudenza di merito e di legittimità in materia.

Le modalità operative seguite per la realizzazione del Modello sono state le seguenti:

- Analisi dell'Ente e processo di autovalutazione, formalizzata in un documento denominato di "Documento di valutazione preliminare", condiviso con il vertice dirigenziale e che costituisce parte integrante del presente documento ad esso allegato;
- Formalizzazione del Codice Etico;
- Elaborazione di procedure e di protocolli di prevenzione del rischio reato 231 in relazione alle individuate "Attività sensibili" (Parte Speciale del Modello);
- Adeguamento del sistema sanzionatorio previgente al fine di renderlo applicabile ed efficace anche con riferimento alle violazioni del Modello;
- Introduzione di specifiche "clausole contrattuali 231" da applicare ai terzi e ai soci, al fine di tutelare Paspартu S.r.l. e di responsabilizzare il terzo e ogni singolo socio;
- Costituzione del Sistema di Controllo, Vigilanza ed Aggiornamento del Modello.

6.5 I Destinatari del Modello.

Le prescrizioni del Modello sono indirizzate all'Amministratore della Società, ai dipendenti, ai fornitori di beni e servizi, ai partners commerciali, ai Consulenti esterni, ai Collaboratori e cioè a tutti coloro i quali cooperano temporaneamente ovvero stabilmente, a qualunque titolo, al perseguimento dei fini di Paspартu S.r.l. nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con la stessa, ai Soci. Inoltre le prescrizioni del Modello sono altresì rivolte a quanti si trovino a svolgere in nome o per conto della Società le attività identificate a rischio.

Si evidenzia che il rispetto del Modello è garantito anche mediante la revisione di clausole contrattuali che obbligano collaboratori esterni, consulenti ed eventuali partners commerciali al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico; pertanto, i destinatari del presente "Modello organizzativo" nella sua interezza sono tenuti, nello specifico, all'osservanza dei protocolli inerenti l'attività da loro svolta, pena la possibilità per la Società di recedere dal contratto o di risolverlo e di chiedere il risarcimento del danno eventualmente subito.

I Destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche

in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con Paspартu S.r.l.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

7. L'Organismo di Vigilanza.

7.1. Funzione ed individuazione.

In base alle previsioni del D.Lgs. n.231/01, l'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché curarne l'aggiornamento deve essere interno all'Ente (art.6 comma 1 lett. b) del D.Lgs. n.231/2001) e deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Rispetto alla configurazione dell'Organismo di Vigilanza, la realtà delle piccole imprese presenta specificità proprie che richiedono un adattamento di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria.

Paspартu S.r.l. ha deciso di affidare i compiti di Organismo di Vigilanza ad un professionista esterno, che eserciti l'attività di controllo sull'applicazione e sull'efficacia del Modello 231.

7.2. Funzioni e poteri dell'OdV.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- Sull'osservanza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- Sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- Sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

Più specificamente, all'OdV sono altresì affidati i seguenti compiti di:

- Verifiche e controlli:
 - a) Sollecitare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne;
 - b) Condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili anche per quanto attiene alla valutazione del rischio rilevante;
 - c) 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;
 - d) 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 accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dalle funzioni aziendali competenti o dalle funzioni di Paspartù S.r.l. che svolgono per la stessa determinate attività in esecuzione di appositi contratti di servizio: sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei Reati; sui rapporti con Consulenti e Partner che operano nell'ambito delle Attività Sensibili;

e) Attivare e svolgere le indagini interne a seguito di segnalazioni ricevute.

- Formazione ed informazione:

a) Coordinarsi con le funzioni competenti per la definizione dei programmi di formazione per il personale del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai Dipendenti, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.lgs. 231/2001;

b) Monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso.

- Sanzioni:

a) Coordinarsi con le funzioni competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando le competenze delle stesse per l'irrogazione della misura adottabile e il relativo procedimento decisionale (si rinvia in merito a questo punto al successivo capitolo 8).

- Aggiornamenti:

a) Interpretare la normativa rilevante in coordinamento con la Funzione Legal & Compliance di Gruppo e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;

b) Valutare le esigenze di aggiornamento e adeguamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate;

c) Monitorare l'aggiornamento dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione dell'ente nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture e uffici, e relative funzioni.

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti dei Destinatari, poteri questi che sono demandati agli organi o funzioni aziendali competenti.

7.3. Reporting dell'OdV verso il Vertice Aziendale.

L'OdV, nell'ambito delle proprie specifiche competenze in materia di controllo e vigilanza del

Modello 231, redige periodicamente, e comunque almeno una volta all'anno, una relazione c.d. "Finale" scritta sull'attività svolta, da inviarsi all'Amministratore Unico. Detta relazione verrà trasmessa all'indirizzo di posta elettronica certificata di Paspартu S.r.l.

La relazione periodica predisposta deve quanto meno contenere, svolgere o segnalare:

- a) eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce del Modello e del Codice etico;
- b) il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- c) una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche;
- d) l'intervento di mutamenti nel sistema normativo o nell'organizzazione e nell'attività aziendale.

7.4. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV deve essere informato, dall'Amministratore Unico o da chiunque sia in possesso di tali informazioni, in merito ad eventi che potrebbero far insorgere una responsabilità della società ai sensi del D.Lgs. n.231/2001. Le segnalazioni dovranno pervenire direttamente alla casella di posta elettronica: odv@paspартu.it.

All'OdV dovranno pertanto essere fornite tutte le informazioni necessarie per l'adeguato svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo, tra cui a titolo semplificato:

- le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si possa venire a conoscenza dello svolgimento di indagini per i reati previsti dal D.Lgs. n.231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal D.Lgs. n.231/2001;
- le notizie relative a cambiamenti nella struttura organizzativa della società;
- gli aggiornamenti relativi al sistema dei poteri aziendali;
- le significative o atipiche operazioni interessate al rischio;
- i mutamenti nelle situazioni di rischio o potenziamento a rischio;
- la struttura organizzativa adottata in materia antinfortunistica e di salute e sicurezza sul lavoro;
- i documenti di valutazione dei rischi, redatti ai sensi del Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. 81/2008), e i loro eventuali aggiornamenti e modifiche.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno applicati in conformità a quanto previsto successivamente.

I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione,

discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi de legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

8. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello.

8.1. Formazione ed informazione dei Dipendenti.

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, è obbiettivo di Paspартu S.r.l. garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Amministratore Unico e dall'Organismo di Vigilanza, nella sua prerogativa di promuovere la conoscenza e la diffusione del Modello stesso.

– La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa e inserita sul sito web della Società. Tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello sono comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

Ai nuovi assunti, viene inviata un'email contenente il link al sito web della società che consente l'accesso alla documentazione considerata di primaria rilevanza (es. Codice Etico, Modello Organizzativo) nonché un file in PDF contenente le informazioni riservate relative agli specifici protocolli di prevenzione adottati dalla Società.

– La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui a D.Lgs. n.231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

Con riferimento alla formazione del personale rispetto al presente Modello, si sono previsti interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni in esso contenute ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale alla sua effettiva attuazione.

In particolare Paspартu S.r.l. prevede l'erogazione di corsi destinati a tutto il personale dipendente, che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Paspартu S.r.l.;

- i Compiti di Vigilanza e la diuturna gestione del Modello.

Sarà cura dell'Amministratore Unico o dell'OdV, anche su indicazioni delle funzioni aziendali o dei dipendenti, prevedere il contenuto dei corsi, la loro diversificazione, le modalità di erogazione, la loro reiterazione, i controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e le misure da adottare nei confronti di quanti non frequentino senza giustificato motivo.

8.2 Informazioni ai consulenti ed ai partners.

I consulenti ed i partners commerciali devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. n.231/2001. I partners e i consulenti dovranno sottoscrivere specifiche clausole contrattuali d'impegno, obbligandosi al rispetto del Modello di Organizzazione della Società, del Codice Etico e delle procedure eventualmente interessate, pena la risoluzione del rapporto contrattuale. L'OdV dovrà verificare la sussistenza dell'assunzione di tale impegno e del suo rispetto.

9. Sistema disciplinare.

9.1. Funzione del sistema disciplinare.

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) del D.Lgs. n.231/2001 e della giurisprudenza di merito, un requisito essenziale del modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

Il Modello di Organizzazione, di gestione e controllo adottato da Paspertu S.r.l., prevede un adeguato sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni del Modello stesso.

Per "violazione del Modello" si intende una condotta non conforme - per negligenza, dolo o colpa - alle regole generali di comportamento previste dal Codice Etico e alle norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal modello, per quanto applicabili al soggetto coinvolto, in base al ruolo, ai poteri e alle funzioni che ricopre nell'ambito della Società o per conto di essa.

La previsione di un sistema sanzionatorio rende efficiente l'azione dell'Organismo di Vigilanza e ha lo scopo di garantire l'effettiva attuazione del Modello.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. n.231/2001.

Il sistema disciplinare si rivolge a tutti i dipendenti della società, a tutte le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società, a tutte le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società nonché alle persone che sono sottoposte alla loro vigilanza ed alla loro direzione, così come disposto dall'art. 5 del D.Lgs. n.231/2001.

Il sistema deve altresì applicarsi a collaboratori e terzi, che si trovino nelle condizioni previste dalla norma sopracitata, in cui i rapporti contrattuali/negoziati dovranno prevedere di volta in volta clausole particolari, in caso di violazione del sistema previsto quali, a titolo di esempio, risoluzione del contratto e/o cancellazione dall'elenco fornitori.

L'adozione di misure disciplinari quale conseguenza sanzionatoria ad una violazione del Modello risulta autonoma rispetto ad eventuali azioni penali da parte dell'autorità giudiziaria, rimanendo su un piano nettamente distinto e separato dal sistema normativo del diritto penale e amministrativo; la valutazione della gravità del comportamento del lavoratore e l'idoneità ad incidere sul vincolo di fiducia che lo lega all'azienda, può e deve essere valutato separatamente dall'eventuale rilevanza penale della condotta.

In considerazione di quanto sopra, il codice disciplinare applicabile ai soggetti che collaborano con la Società a titolo di lavoratori dipendenti, amministratori, collaboratori, consulenti e terzi che operino per conto o nell'ambito della medesima società si uniformerà alle linee guida illustrate nei paragrafi seguenti.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza con supporto delle competenti funzioni aziendali, anche con riferimento alla divulgazione del codice disciplinare ed alla adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

9.2. Sanzioni

9.1.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti)

Le condotte dei lavoratori dipendenti non conformi alle norme comportamentali previste dal Modello costituiscono illeciti disciplinari e, in quanto tali, devono essere sanzionate.

Il lavoratore deve rispettare le disposizioni normative impartite dalla Società, al fine di evitare sanzioni previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale, divulgate ai sensi e nei modi previsti dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori").

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate tenendo conto della gravità o recidività della mancanza o del grado di colpa e valutando in particolare:

- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche alla luce della prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore, nonché il relativo livello di responsabilità gerarchica e autonomia;
- le mansioni assegnate al lavoratore, nonché il relativo livello di responsabilità gerarchica e autonomia;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel

determinare la violazione nonché la relativa posizione funzionale;

- le particolari circostanze che contornano la violazione o in cui la stessa è maturata;
- la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'azienda;
- l'entità del danno derivante alla Società o l'eventuale applicazione di sanzioni.

I provvedimenti disciplinari vengono applicati non solo in relazione alla gravità delle infrazioni, ma anche in considerazione di eventuali ripetizioni delle stesse, quindi le infrazioni, se ripetute più volte, danno luogo a provvedimenti disciplinari di peso crescente, fino alla eventuale risoluzione del rapporto di lavoro.

Vengono tenuti in considerazione a questo fine i provvedimenti inflitti al lavoratore negli ultimi due anni.

I poteri disciplinari per i lavoratori dipendenti - accertamento delle infrazioni, procedimenti disciplinari e applicazione delle sanzioni - verranno esercitate, a norma di legge e di contratto, dal datore di Lavoro.

Si riportano di seguito le correlazioni esistenti tra le mancanze specifiche e le sanzioni disciplinari che saranno applicate in caso di inosservanza, da parte del personale dipendente non dirigente, del Modello adottato dalla Società per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

A) Richiamo verbale

In termini più specifici e semplificativi, la sanzione del richiamo verbale potrà attuarsi, sempre che si commetta per la prima volta e sia qualificabile esclusivamente come colposa, in caso di lieve infrazione o inosservanza delle procedure stabilite dal Modello ovvero in caso di adozione, nell'ambito dei profili di rischio individuati, di un comportamento non conforme o non adeguato alle summenzionate prescrizioni.

È bene sottolineare che questo vale solo se l'infrazione non sia suscettibile di rifrangere verso l'esterno effetti negativi tali da minare l'efficacia del Modello.

Costituisce una motivazione rilevante la violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, è punibile con il richiamo verbale il dipendente che, per negligenza, trascuri di conservare in maniera accurata la documentazione di supporto necessaria a ricostruire l'operatività della Società nelle aree a rischio reato.

B) Ammonizione scritta

Viene adottata in ipotesi di ripetute mancanze punibili con richiamo verbale, nonché per le

seguenti carenze:

- violazione colposa di norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal Modello o errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente: a titolo esemplificativo ma non esaustivo, commette infrazione disciplinare punibile con l'ammonizione scritta il dipendente che per negligenza ometta di verificare il rispetto del Modello e delle relative procedure;
- ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative situazioni non particolarmente a rischio;
- mancata partecipazione, in assenza di adeguata giustificazione, alle attività di formazione erogate dall'azienda in relazione al Modello, al Codice Etico e/o alle procedure.

C) Sanzione economica

Multa in misura non eccedente l'importo di tre ore di retribuzione e sospensione dal servizio e dalla retribuzione in misura non eccedente i tre giorni.

Vengono inflitte in ipotesi di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o per le seguenti carenze:

- comportamento colposo e/o negligente il quale, per livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello. A titolo esemplificativo ma non esaustivo:
 - inosservanza delle procedure previste dal Modello riguardanti un procedimento in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione;
 - adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
 - mancata esecuzione con tempestività, correttezza e buona fede di tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese.
- gravi violazioni procedurali del Modello tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti di terzi.

A titolo esemplificativo:

- omissioni o rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Codice Etico e del Modello;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- omissione colposa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio, ivi inclusa l'omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello;
- omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a

rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali e processi operativi a rischio reato;

- inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- ogni e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente.

D) Licenziamento con preavviso per giustificato motivo.

Il licenziamento per giustificato motivo è conseguenza di un notevole inadempimento contrattuale da parte del prestatore di lavoro, ovvero di ragioni inerenti all'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento.

Costituiscono motivazioni rilevanti:

- reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
- adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto, di comportamenti non conformi alle norme del Modello e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto;
- omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
- reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni rilevanti dovute ai sensi del Modello.

E) Licenziamento senza preavviso per giusta causa.

È la sanzione dovuta per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto.

Costituisce presupposto per l'adozione della misura in commento ogni mancanza di gravità tale (per la doloosità del fatto, per la gravità della negligenza, per i riflessi penali o pecuniari, per la sua recidività) da pregiudicare irreparabilmente il rapporto di fiducia tra il datore di lavoro ed il lavoratore e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro stesso.

È consequenziale che fonte di giusta causa di licenziamento dovranno intendersi tutte le infrazioni non colpose interessanti i rapporti con terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere l'azienda nella responsabilità di cui al Decreto, sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiducia tra società e dipendente.

Appare evidente che il licenziamento disciplinare per giusta causa si dovrà ritenere non solo opportuno, ma anche necessario, in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese e, in ogni caso, quando si riscontrino violazioni ai

"principi etici di comportamento" poste in essere con intento doloso.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, può dar luogo a licenziamento senza preavviso:

- la violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o la relativa esclusione;
- la frodolenza realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- la violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti e delle procedure, dolosamente dirette ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

9.1.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti.

Per dirigente deve intendersi un lavoratore subordinato che in forza di un rapporto di fiducia istituito con l'imprenditore (ovvero anche di fatto) svolge compiti di direzione, in posizione di supremazia gerarchica nei confronti di altri dipendenti ed esercita mansioni con elevato livello di autonomia e discrezionalità in grado di influenzare la vita aziendale nell'ambito delle direttive generali del datore di lavoro.

Ciò anche nel caso di svolgimento limitato ad un settore autonomo di attività. Nell'ottica del D.Lgs. n.231/01, la qualifica di dirigente si sovrappone a quella di "apicale".

Ciò detto, in caso di rilevante inosservanza, da parte dei dirigenti, delle norme previste dal Modello odi comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto previsto nel Modello stesso, nonché di negligenza o imperizia nell'individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, saranno applicate, nei confronti dei responsabili, le misure previste nella lettera di assunzione o nell'integrazione dell'originaria lettera-contratto.

Nelle valutazioni delle più opportune iniziative da assumersi dovranno considerarsi le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello e/o del Codice Etico: qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente lesa il vincolo fiduciario tra la Società e il dirigente sarà assunta la misura del licenziamento.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione sanzionabile con la misura del licenziamento il dirigente che:

- commette reiterate e gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico;
- omette la vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità ai fini 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;

- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui a Modello di cui abbia notizie, così da compromettere l'efficacia del Modello medesimo o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
 - non provveda a segnalare con tempestività e completezza al Professionista Delegato o all'Amministratore Unico eventuali criticità, afferenti aree nell'ambito di applicazione del Modello organizzativo, che fossero emerse a seguito di ispezioni, verifiche, comunicazioni, ecc. delle autorità preposte;
 - effettui elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
 - presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati,
 - destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali e non a titolo di erogazione, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
 - non rediga per iscritto gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni o li sottoscriva in violazione delle deleghe ricevute;
 - renda dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali e non ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti o, nel caso di ottenimento degli stessi, non rilasci un apposito rendiconto;
 - assuma un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
 - non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- Resta in ogni caso salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.
- Ove il dirigente interessato sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della misura più grave di un richiamo scritto comporterà anche la revoca della procura stessa.

9.1.3 Misure da attuare nei confronti di collaboratori esterni alla Società.

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal rapporto di lavoro subordinato) in contrasto con le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali, applicazione di penali convenzionali o, in ragione della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del collaboratore, consulente o terzo, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Competerà all'Amministratore Unico il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

9.1.4 Misure nei confronti dell'OdV.

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza, per grave negligenza, non abbia saputo individuare, e, conseguentemente, non si sia adoperato per eliminare violazioni del Modello, il rapporto fiduciario tra quest'ultimo e la Società verrà risolto per giusta causa.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del Professionista delegato.

9.3. Accertamento delle violazioni e procedimento disciplinare.

9.3.1 Regole generali.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, in presenza di una violazione del Modello da parte di dipendenti (anche apicali), collaboratori, consulenti, soci o altri terzi, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare.

9.3.2 Accertamento della violazione e irrogazione della sanzione a dipendenti.

Per quanto concerne l'accertamento delle violazioni restano validi i poteri conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, ai soggetti sopramenzionati.

Nella fase di accertamento verrà contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla difesa.

Resta inteso che saranno sempre rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal Regolamento applicato al personale dipendente.

All'Amministratore unico della società spetta l'attuazione del procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione, proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

L' Amministratore unico della Società agirà nel rispetto della valutazione di tutti gli aspetti rilevanti, delle circostanze specifiche, del parere espresso dall'OdV, nonché delle

considerazioni del dipendente cui viene contestata l'inadempienza e delle procedure, disposizioni e garanzie dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e del Regolamento aziendale vigente.

Nell'irrogazione della sanzione disciplinare sarà rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione e dovrà tenersi conto di eventuali circostanze attenuanti la gravità del comportamento (attività diretta a rimuovere o impedire le conseguenze dannose, entità del danno o della conseguenza, ecc) e saranno valutate le circostanze specifiche.

L'esito di ogni procedimento disciplinare, derivante da inadempienza del Modello n.231, è comunicato dall' Amministratore unico della Società all'Organismo di Vigilanza.

9.3.3 Accertamento della violazione e provvedimenti nei confronti di collaboratori esterni alla Società.

Comportamenti di collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con la normativa vigente o con le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico, potranno determinare la risoluzione del contratto prevista da specifica clausola contrattuale.

10. Aggiornamento del Modello

Il Decreto espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello d'organizzazione, gestione e controllo, al fine di rendere lo stesso costantemente adeguato alle specifiche esigenze dell'ente e della sua concreta operatività. La necessità dell'aggiornamento, oltre ad essere valutata dall'Amministratore Unico, viene decisa anche dal Professionista delegato negli ambiti di sua competenza.

Ad ogni modo, ed in sintesi, gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazione del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifica della struttura organizzativa dell'ente.