	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01	
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto




**FAR.COM. S.P.A.**

**MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE E DI CONTROLLO AI  
SENSI DEGLI Artt. 6 e 7 del D. LGS N. 231/01**


**Parte Generale**

**Versione approvata dall'Amministratore Unico in data  
27/10/2017**

		<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01</b>
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

## Indice

<b>1.</b>	<b>IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DEL 2001 .....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>APPROCCIO METODOLOGICO .....</b>	<b>14</b>
<b>3.</b>	<b>LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI FAR.COM. S.P.A. ....</b>	<b>16</b>
3.1	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE .....	16
3.2.	COLLEGIO SINDACALE .....	16
3.3.	ASSETTO ORGANIZZATIVO .....	16
<b>4.</b>	<b>IL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO" .....</b>	<b>17</b>
4.1	GOVERNO E FUNZIONAMENTO DEL MODELLO .....	18
4.2	APPROVAZIONE DEL MODELLO E ATTRIBUZIONE DELLE RESPONSABILITÀ DI GESTIONE DELLO STESSO .....	19
4.3	CONFORMITÀ DELLA STRUTTURA DEL MODELLO RISPETTO AI REQUISITI DI LEGGE .....	20
4.4	APPLICAZIONE DELLE NORME OPERATIVE ALL'INTERNO DELLE DIVERSE FUNZIONI O PROCESSI AZIENDALI .....	20
4.5	SVOLGIMENTO DI CONTROLLI INDIPENDENTI SULL'APPLICAZIONE DELLE PROCEDURE OPERATIVE .....	21
4.6	APPLICAZIONE DEL MODELLO NELLA GESTIONE DEL PERSONALE .....	22
4.7	GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE .....	23
<b>5.</b>	<b>CODICE ETICO .....</b>	<b>25</b>
<b>6.</b>	<b>AREE SENSIBILI .....</b>	<b>26</b>
<b>7.</b>	<b>FORMAZIONE E COMUNICAZIONE INTERNA.....</b>	<b>27</b>
<b>8.</b>	<b>ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>29</b>
8.1	INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	29
8.2	COMPITI E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	30
8.3	FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	32
8.4	REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE .....	33
8.5	IL SISTEMA DISCIPLINARE .....	34
8.6	LA GESTIONE DELLE VIOLAZIONI E LE MISURE DA ADOTTARE NEI CASI DI VIOLAZIONE DEL MODELLO .....	36

		<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01</b>
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DEL 2001

Con l'emanazione del D.lgs. n. 231/2001 e successive estensioni, il legislatore ha introdotto nell'ordinamento un innovativo sistema sanzionatorio che istituisce e disciplina la "responsabilità amministrativa degli enti", in relazione ad alcuni reati commessi – nell'interesse o a vantaggio dell'ente – da parte di "persone che rivestono una posizione apicale nella struttura dell'ente medesimo", ovvero "da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza" di questi ultimi.


Il Decreto prevede che la normativa si applichi ad una amplissima gamma di destinatari: enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Si deve evidenziare che la natura del nuovo tipo di responsabilità dell'ente, pur definita come "amministrativa", ha forti analogie con la responsabilità penale sia per la circostanza che il suo accertamento avviene nell'ambito del processo penale, sia in quanto essa è autonoma rispetto a quella della persona fisica che ha commesso il reato e si aggiunge a quest'ultima; infatti l'ente potrà essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non è imputabile ovvero non è stata individuata.


Le **sanzioni amministrative** applicabili all'ente consistono in sanzioni di natura pecuniaria, interdittiva, nella confisca, ovvero nella pubblicazione della sentenza.

### - REATI


- • **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico** [art. 24 D. Lgs. 231/01]:
  - malversazione a danno dello Stato (art. 316-*bis* c.p.);
  - indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.);
  - truffa (art.640, comma 2, c.p.);
  - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01	
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto


- frode informatica (art. 640-*ter* c.p.).
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** [art. 24-*bis* D. Lgs. 231/01]:
  - documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.);
  - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.);
  - detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.);
  - diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinqies* c.p.);
  - intercettazione, impedimento e interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
  - installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (617-*quinqies* c.p.);
  - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);
  - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.);
  - danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);
  - danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinqies* c.p.);
  - frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinqies* c.p.).
- **Delitti di criminalità organizzata** [art. 24-*ter*, D. Lgs. 231/01]. Tale articolo amplia le fattispecie di reato suscettibili di determinare la responsabilità dell'ente alle seguenti fattispecie:
  - associazione per delinquere (art. 416, sesto comma c.p.);
  - associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);

		<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01</b>
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
  - sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
  - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/90);
  - tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L.203/91);
  - illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co.2, lett a), numero 5), c.p.p.).
- **Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione** [art. 25 D. Lgs. 231/01]
- concussione (art. 317 c.p.);
  - corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
  - corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
  - circostanze aggravanti (art. 319-*bis* c.p.);
  - corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.);
  - induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.);
  - corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.);
  - pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
  - istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
  - peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati terzi (art. 322 bis c.p.)
- **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** [art. 25-*bis* D. Lgs. 231/01]

		<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01</b>
Revisione	Data	Tipo modifica
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
  - alterazione di monete (art. 454 c.p.);
  - spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
  - spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
  - falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
  - contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
  - fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
  - uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
  - contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.),
  - introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).
- **Delitti contro l'industria e il commercio** [art. 25-bis.1 D. Lgs. n. 231/01]:
- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
  - illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
  - frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
  - frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
  - vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
  - vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
  - fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);

		<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01</b>
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto


- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.).

▪ **Reati societari** [art. 25-*ter* D. Lgs. n. 231/01]

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- false comunicazioni sociali delle Aziende quotate (art. 2622 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o dell'Azienda controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interesse (art. 2629- *bis* c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- agiotaggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).


▪ **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** [art. 25-*quater* D. Lgs. n. 231/01]:

- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico (art. 270-*bis* c.p.);


		<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01</b>
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

- associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies.1);
- sottrazioni di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- cospirazione politica mediante associazione (art.305 c.p.);
- banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L.n. 342/1976 art.1);
- danneggiamento delle installazioni a terra (L.n 342/1976 art. 2);
- sanzioni (L.n. 422/1989, art.3);
- misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1, D.L. 625/79, convertito nella L. 15/80);



	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01	
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

- convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo (art. 2, Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo New York 9 dicembre 1999).
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583-*bis* c.p.) [art. 25-*quater*.1. D. Lgs. n. 231/01].
- **Delitti contro la personalità individuale** [art. 25-*quinquies*; D. Lgs. n. 231/01] e precisamente:
  - riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
  - prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.);
  - pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
  - detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.); iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.);
  - tratta di persone (art. 601 c.p.);
  - alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
  - pornografia virtuale (art. 600-*quater*.1 c.p.);
  - intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.);
  - adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.).
- **Abusi di mercato** [art. 25-*sexies* D. Lgs. n. 231/01]:
  - abuso di informazioni privilegiate (art. 184, D. Lgs. 58/98);
  - manipolazione del mercato (art. 185, D. Lgs. 58/98).
- **Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** [art. 25-*septies*, D. Lgs. 231/01]:
  - omicidio colposo (art. 589 c.p.);
  - lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).


		<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01</b>
Revisione	Data	Tipo modifica
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** [art. 25-*octies*, D. Lgs. 231/01]:
  - ricettazione (art. 648 c.p.);
  - riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.);
  - impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.);
  - autoriciclaggio (art. 648-*ter*.1 c.p.).
- **Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore** [art. 25-*novies*, D. Lgs. 231/01] contempla alcuni reati previsti dalla L. 633/1941 a protezione del diritto d'autore (e, in particolare, degli artt. 171, 171-*bis*, 171-*ter*, 171-*septies* e 171-*octies*), quali, ad esempio, le duplicazioni abusive o la diffusione nel territorio dello Stato di prodotti senza la preventiva comunicazione alla SIAE.
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** [art. 25-*decies*<sup>1</sup>, D. Lgs. 231/01].

La legge n. 116 del 3 agosto 2009 (pubblicata sulla G.U. n. 188 del 14 agosto 2009), *"Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale"*, all'art. 4 introduce nel D. Lgs. 231/01 l'art. 25-*decies* **"Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria"**.

Il suddetto reato è previsto dall'art. 377 bis del codice penale ***"Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, con violenza o minaccia, o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, induce a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere davanti alla autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando questa ha facoltà di non rispondere, è punito con la reclusione da due a sei anni"***.


<sup>1</sup> Il presente articolo - aggiunto dall'art. 4, comma 1, L. 3 agosto 2009, n. 116 come articolo 25-*novies* non tiene conto dell'inserimento di un articolo con identica numerazione disposto dall'art. 15, comma 7, lettera c), L. 23 luglio 2009, n. 99 . È pertanto probabile una rinumerazione in art. 25-*decies*.

		<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01</b>
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

Per tali reati è prevista la sanzione pecuniaria sino a 500 quote.

▪ **Reati ambientali** [art. 25-*decies*, D. Lgs. 231/01]:

- inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.);
- disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.);
- circostanze aggravanti ( art. 452-*octies* c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.);
- importazione, esportazione detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n. 150/1992, art. 1, art.2, art. 3-bis e art.6);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose: scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee, scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs. n. 152/2006, art. 137);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, commi 1, lett. a) e 6, primo periodo, D. Lgs. 152/2006);
- bonifica dei siti (art. 257, comma 2, D. Lgs. 152/2006);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, comma 4, secondo periodo, D. Lgs. 152/2006);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, D. Lgs. 152/2006);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, comma 1, D. Lgs. 152/2006);

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01	
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

- sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-*bis*, commi 6, 7, secondo e terzo periodo, e 8, primo periodo, D. Lgs. 152/2006);
- sanzioni (D. Lgs n. 152/2006, art. 279);
- inquinamento doloso (art. 8, comma 1, D. Lgs. 202/2007);
- inquinamento colposo (art. 9, comma 1, D. Lgs. 202/2007);
- cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art.3)


Il D. Lgs. 109/2012 *“Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”* ha ampliato il catalogo dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, introducendo l'**art. 25-duodecies Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.**

In sintesi, l'ente che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è soggetto ad una sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, per un massimo di 150.000€, se i lavoratori occupati sono (circostanza alternative tra di loro):

- in numero superiore a tre;
- minori in età non lavorativa;
- esposti a situazioni di grave pericolo, con riferimento alle prestazioni da svolgere ed alle condizioni di lavoro.

La responsabilità amministrativa di un ente sorge anche in relazione ai **reati transnazionali** (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).

L'art. 3 della Legge definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato

		<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01</b>
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Rientrano in questa categoria le seguenti tipologie di reato:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).


A ciò si aggiunga che il Consiglio dell'Unione Europea, con le due Decisioni quadro di seguito indicate, ha previsto che gli Stati membri adottino - entro, rispettivamente, il 27 gennaio 2005 ed il 22 luglio 2005 - le misure necessarie al fine di perseguire, in sede penale:

- i comportamenti contrari alla tutela dell'ambiente (Consiglio UE, Decisione quadro del 27 gennaio 2003, 2003/80/GAI, relativa alla protezione dell'ambiente attraverso il diritto penale),

nonché

- i fenomeni di corruzione nel settore privato (Consiglio UE, Decisione quadro del 22 luglio 2003, 2003/568/GAI, relativa alla corruzione nel settore privato).

Tali decisioni dispongono, altresì, che ciascuno Stato membro adotti i provvedimenti necessari affinché le persone giuridiche possano essere dichiarate responsabili, nelle circostanze e alle condizioni ivi indicate, per gli illeciti di cui alle disposizioni penali che saranno introdotte.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01	
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

La disciplina in oggetto, anche al fine di valorizzare la funzione “preventiva” del sistema introdotto, ha previsto la non punibilità dell’ente qualora lo stesso abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Con riferimento in particolare ai reati commessi da “soggetti in posizione apicale” (intendendosi per tali coloro 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 coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso) la disciplina in oggetto prevede anche che l’ente non risponde se, oltre ad aver adottato ed efficacemente attuato i suddetti modelli organizzativi, è in grado di provare:

- di aver affidato a un Organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento, sull’osservanza e sull’aggiornamento del Modello;
- che il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- che non vi sia stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo.


## **2. APPROCCIO METODOLOGICO**

Nel definire il “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” la Società ha adottato un approccio progettuale che consente di utilizzare e integrare in tale Modello le regole esistenti nonché di interpretare dinamicamente l’attesa evoluzione della normativa verso altre ipotesi di reato.

La struttura del Modello della Società risulta ispirata ad una logica che intende rendere il più possibile efficienti e coerenti i controlli e le procedure adottate all’interno della Società.

La metodologia adottata dalla Società prevede la definizione ex-ante del “Modello”, finalizzato in generale alla prevenzione dei comportamenti illeciti e, successivamente, l’individuazione – all’interno delle c.d. “aree sensibili” – dei processi maggiormente a rischio sui quali focalizzare in via prioritaria le azioni di controllo.

Tale approccio:


		<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01</b>
Revisione	Data	Tipo modifica
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

- consente di valorizzare al meglio il patrimonio già esistente in azienda in termini di politiche, regole e normative interne che indirizzano e governano la gestione dei rischi e l'effettuazione dei controlli;
- rende disponibile in tempi brevi un'integrazione all'impianto normativo e metodologico da diffondere all'interno della struttura aziendale, che potrà comunque essere perfezionato nel tempo;
- permette di gestire con una modalità univoca tutte le regole operative aziendali, incluse quelle relative alle "aree sensibili".

In definitiva il Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo della Società è composto da:

- a) la presente Parte Generale;
- b) dai seguenti Allegati:
  1. allegato 1 - Parte Speciale, concernente le specifiche categorie di reato rilevanti per la Società e la relativa disciplina applicabile;
  2. allegato 2 – Protocolli gestionali;
  3. allegato 3 - Codice Etico;
  4. Allegato 4 - Prontuario dei Processi;
  5. Allegato 5 – Matrice risk assessment 231;
  6. Allegato 6 - DVR in materia di salute, sicurezza nell'ambiente di lavoro;
  7. Allegato 7 - Regolamento OdV;
  8. Allegato 8 – Quadro dei flussi informativi.

Il Codice Etico e le procedure vigenti, sono stati emanati esplicitamente ai sensi del D. Lgs.231/2001, hanno tra i loro fini precipui il controllo della regolarità, diligenza e legalità dei comportamenti di coloro i quali rappresentano o sono dipendenti della Società, e pertanto contribuiscono ad assicurare la prevenzione dei reati di cui al D. Lgs.231/2001.

		<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01</b>
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

### **3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI FAR.COM. S.P.A.**

Scopo di questo documento è di rappresentare la struttura organizzativa e i meccanismi di corporate governance adottati dalla Società, al fine di rendere tale struttura conforme alle disposizioni contenute nel Decreto e idonea a presidiare le diverse aree di rischio nonché a prevenire comportamenti illeciti.

Il modello di corporate governance della Società si basa sui principi fondamentali di unicità del comando e delle strategie, sulla semplificazione e chiarificazione delle aree di responsabilità, sulla separazione dei ruoli decisionali e di controllo.

#### **3.1 ORGANO DI AMMINISTRAZIONE**

La Società è dotata di un Amministratore Unico, con poteri di rappresentanza legale della Società e con il potere di compiere le operazioni previste dallo Statuto non riservate alla competenza dell'Assemblea. È presente, inoltre, un Direttore Generale.

L'Assemblea dei Soci ha nominato un Coordinatore dei Direttori.

#### **3.2. COLLEGIO SINDACALE**

Il Collegio Sindacale svolge la propria attività di vigilanza nel rispetto dei poteri e dei doveri previsti dalla Legge. Riferisce inoltre all'Assemblea dei soci, in occasione dell'approvazione del bilancio, l'esito dell'attività di vigilanza svolta.

Il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza si garantiscono vicendevolmente piena comunicazione di ogni informazione utile ai fini dell'attuazione del presente Modello. In occasione delle verifiche sindacali è prevista apposita comunicazione da parte del Collegio all'OdV di ogni elemento riscontrato, anche in assenza di rilievi di sorta. Il Collegio Sindacale è destinatario della relazione annuale sul controllo in merito all'attuazione del Modello 231 redatta dall'Organismo di Vigilanza.

#### **3.3. ASSETTO ORGANIZZATIVO**

La Società, secondo una logica di presidio per tipologia di attività, si articola in:



	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01	
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

- area di Attività Direttori di farmacia, con responsabilità di coordinamento, controllo e realizzazione del servizio farmaceutico e delle attività commerciali correlate;
- area di Attività Farmacisti, con responsabilità di realizzazione del servizio farmaceutico e delle attività commerciali correlate;
- area di Attività magazzino, con funzione di commercializzazione all'ingrosso di prodotti farmaceutici;
- area di Attività amministrativa, con responsabilità dei flussi economici e finanziari.

La struttura organizzativa e i meccanismi di corporate governance sono stati definiti secondo logiche finalizzate a presidiare al meglio i fattori chiave nelle diverse aree:

- raggiungimento degli obiettivi d'impresa;
- conformità alle normative di legge e di vigilanza;
- presidio e gestione delle diverse aree di rischio.

#### **4. IL “MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO”**

Al fine di rendere la struttura sopra descritta conforme ai requisiti previsti dal Decreto, sono stati attuati alcuni interventi integrativi.

In particolare, la Società ha adottato ed attuato il presente “Modello di organizzazione, gestione e controllo” (di seguito “il Modello”), le cui parti costituenti sono individuate nel presente capitolo 4, finalizzato a individuare, gestire, controllare e prevenire il rischio di commissione di reati con riferimento alle previsioni del Decreto e successive estensioni.

I punti qualificanti di tale Modello sono:

- l'attribuzione ad un “Organismo di Vigilanza” (l'“Organismo”) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo – individuato in un organismo monocratico e meglio definito al successivo capitolo 8 – del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, di curarne l'aggiornamento e di suggerire gli adattamenti alle procedure di controllo esistenti per renderle coerenti con i dettami del D. Lgs.231/2001 (con le modalità definite in dettaglio nel capitolo 8 “Organismo di Vigilanza”);

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01	
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

- l'evidenziazione delle "Aree Sensibili" rispetto all'operatività aziendale ovvero degli ambiti di attività che presentano un maggior rischio di commissione dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente, sui quali focalizzare in via prioritaria le attività di verifica nonché l'individuazione dei criteri sulla base dei quali estendere l'ambito di applicazione del Modello in conseguenza dell'eventuale ampliamento dell'ambito della responsabilità amministrativa;
- la previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione alla prevenzione di comportamenti illeciti;
- l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire comportamenti illeciti;
- l'introduzione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo;
- il sistema disciplinare applicato dalla Società e i relativi processi, idonei a sanzionare – nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 della Legge n.300/1970 e dalla contrattazione collettiva di settore – anche il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello con particolare riferimento alle specifiche disposizioni da individuarsi per le c.d. "Aree Sensibili".


#### **4.1 GOVERNO E FUNZIONAMENTO DEL MODELLO**

Analogamente a quanto avviene per il governo della Società, le responsabilità di "governo" del Modello sono ripartite tra i vari organi e funzioni aziendali sulla base di criteri idonei ad assicurarne:

- il corretto funzionamento in termini di prevenzione, gestione e controllo;
- lo sviluppo e il mantenimento dell'efficacia nel tempo.

In particolare sono stati individuati i ruoli delle varie strutture aziendali con riferimento ai seguenti ambiti:

- approvazione della struttura del Modello e attribuzione delle responsabilità di gestione dello stesso;
- definizione del modello organizzativo e sviluppo dei processi e della normativa;
- conformità della struttura del Modello rispetto ai requisiti di legge;

		<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01</b>
Revisione	Data	Tipo modifica
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

- applicazione delle norme operative all'interno delle diverse funzioni o processi aziendali;
- svolgimento di controlli indipendenti sull'applicazione delle procedure operative;
- applicazione del Modello nella gestione delle risorse umane;
- gestione delle risorse finanziarie.

## **4.2 APPROVAZIONE DEL MODELLO E ATTRIBUZIONE DELLE RESPONSABILITÀ DI GESTIONE DELLO STESSO**

L'Amministratore Unico:

- approva il Modello;
- delibera, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, le modifiche che si renda necessario od opportuno apportare al Modello;
- individua e nomina l'Organismo che, nell'ambito delle responsabilità più generali di controllo assegnate, rendiconta periodicamente sulle attività svolte e sulle relative risultanze;
- delega le singole strutture a dare attuazione ai contenuti della struttura del modello ed a curare il suo costante aggiornamento.

Il Collegio Sindacale vigila: sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo; sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza della struttura organizzativa del sistema di controllo interno e del sistema organizzativo-contabile.

Al management operativo sono attribuiti, ove necessario attraverso meccanismi di delega, specifici compiti e relative responsabilità.

Il management operativo deve assicurare lo svolgimento delle attività di propria competenza in conformità con le disposizioni normative interne, monitorando eventuali comportamenti anomali o comunque difforni dagli standard attesi dalla Società.

L'Organismo, per come definito al successivo capitolo 8:

		<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01</b>
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

- verifica che la Società si sia dotata di procedure interne idonee a garantire il funzionamento del Modello e il rispetto dei dettami del D. Lgs.231/2001;
- vigila sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- verifica l'aggiornamento del Modello e suggerisce l'adeguamento delle procedure, coerentemente con il D. Lgs. 231/2001 e con le evoluzioni della normativa e con le modifiche della struttura organizzativa della Società;
- informa sull'argomento l'Amministratore Unico e il Collegio Sindacale nell'ambito della propria rendicontazione periodica ordinaria e continuativa.

#### **4.3 CONFORMITÀ DELLA STRUTTURA DEL MODELLO RISPETTO AI REQUISITI DI LEGGE**

La Società attraverso l'Amministratore Unico controlla il rispetto delle procedure adottate, provvede all'aggiornamento seguendo l'evoluzione legislativa e normativa specifica nonché della giurisprudenza.

Spetta altresì all'ODV di coordinare l'attività legale, l'interpretazione della normativa, la risoluzione di questioni di diritto e l'identificazione delle condotte che possono configurare ipotesi di reato.

L'OdV provvede all'adeguamento del Modello, segnalando anche eventuali estensioni nell'ambito di responsabilità amministrativa degli enti.

#### **4.4 APPLICAZIONE DELLE NORME OPERATIVE ALL'INTERNO DELLE DIVERSE FUNZIONI O PROCESSI AZIENDALI**

La normativa aziendale prevede che per ciascun processo sia individuata una figura di riferimento alla quale è attribuita la responsabilità di progettazione, realizzazione nonché di verifica del buon funzionamento ed efficace evoluzione nel tempo dello stesso.

Il processo deve essere formalizzato secondo standard definiti, prevedendo presidi di controllo necessari e sufficienti a garantire lo svolgimento dell'attività e assicurandone l'efficacia e l'efficienza, salvaguardando il valore delle attività e rispettando la conformità con la legge e le

		<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01</b>
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

normative di vigilanza, nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne in vigore.

In particolare nella definizione dei singoli processi devono essere previste soluzioni organizzative, che:

- siano in linea con la normativa in vigore di volta in volta applicabile;
- rispettino il criterio aziendale in materia di separatezza tra le funzioni operative e quelle di controllo ed evitino situazioni di conflitto di interesse nell'assegnazione delle competenze;
- siano in grado di identificare, misurare e monitorare adeguatamente i rischi nei diversi segmenti operativi, compreso quello che siano attuati comportamenti illeciti;
- stabiliscano adeguate attività di controllo ad ogni livello operativo e ne attribuiscono in modo formale ed univoco compiti e responsabilità, ivi comprese quelle per la correzione delle irregolarità riscontrate;
- consentano la registrazione di ogni fatto di gestione e, in particolare, di ogni operazione con adeguato grado di dettaglio, assicurandone la corretta attribuzione sotto il profilo temporale.


La responsabilità di applicare correttamente la normativa operativa e le diverse procedure all'interno delle varie funzioni o processi aziendali è attribuita in prima istanza al management operativo.

Al riguardo, ai fini del Decreto, è necessaria una revisione periodica dei processi a cui provvede l'OdV qualora li reputasse non adeguati a prevenire comportamenti illeciti.

In particolare, i responsabili dei processi attinenti alle Aree Sensibili devono prestare la massima cura alla verifica delle implicazioni che potrebbero derivare alla Società in caso di commissione di reati ed in particolare sulle sanzioni previste dal Decreto.

#### **4.5 SVOLGIMENTO DI CONTROLLI INDIPENDENTI SULL'APPLICAZIONE DELLE PROCEDURE OPERATIVE**

Il sistema dei controlli interni della Società contenuto nell'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative e parte integrante del Modello, mira ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali ed il conseguimento delle seguenti finalità:

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01	
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- salvaguardia del valore delle attività nonché tutela e presidio delle situazioni di rischio per la Società;
- affidabilità e integrità delle informazioni contabili e aziendali;
- conformità delle operazioni con la normativa primaria e secondaria nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne. Ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 l'Organismo ha il compito di vigilare sul rispetto delle regole contenute nel Modello nonché di monitorarne l'aggiornamento, attivando le funzioni di volta in volta competenti.

#### **4.6 APPLICAZIONE DEL MODELLO NELLA GESTIONE DEL PERSONALE**

La Società valorizza il patrimonio di risorse umane, attraverso la pianificazione, definizione e applicazione di appropriate politiche e metodologie di selezione, gestione e sviluppo.

Nell'ambito delle politiche di selezione, assunzione e gestione del personale attraverso le funzioni aziendali dedicate, la Società adotta, nella realizzazione dei relativi processi, precisi criteri operativi coerenti con il raggiungimento degli obiettivi specifici e soprattutto improntati alla massima chiarezza e trasparenza.

Il processo di selezione mira ad individuare il complesso delle caratteristiche attitudinali e comportamentali, in possesso del candidato, idonee ad assicurare, sulla base del necessario controllo di dette caratteristiche con i relativi requisiti di ruolo, la copertura ottimale della posizione da ricoprire.

In ragione delle esigenze organizzative e del mercato di riferimento, nonché della crescita individuale sul piano delle conoscenze, dei comportamenti e dell'esperienza maturata nei singoli ruoli da parte del personale, la Società individua e gestisce i percorsi di carriera, valorizzando e sviluppando le capacità professionali, anche attraverso la fungibilità delle risorse su diverse equivalenti posizioni di lavoro.

##### **La formazione**

La Società cura che chiunque collabori con essa sia idoneo alle funzioni da svolgere e professionalmente qualificato.

		<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01</b>
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

L'Amministratore Unico definisce gli indirizzi di formazione.

La formazione è progettata, programmata e somministrata secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, rivolgendosi, in generale, a tutto il personale aziendale.

Con riferimento alla Gestione del Personale, come in dettaglio illustrato ai capitoli 6 e 8 che seguono, l'Amministratore Unico:

- programma, in coordinamento con l'OdV, interventi di sensibilizzazione rivolti a tutti i dipendenti sull'importanza di un comportamento conforme alle regole aziendali, sulla comprensione dei contenuti del Codice Etico nonché specifici corsi destinati al personale che opera nelle "Aree Sensibili" con lo scopo di chiarire in dettaglio le criticità, i segnali premonitori di anomalie o irregolarità, le azioni correttive da implementare per le operazioni anomale o a rischio;
- supporta l'OdV nel processo di rilevazione e gestione delle violazioni del Modello e, su indicazione di quest'ultimo, attiva il conseguente processo sanzionatorio; a sua volta fornisce tutte le informazioni emerse in relazione ai fatti e/o ai comportamenti rilevanti ai fini del rispetto della normativa recata dal Decreto all'OdV, il quale le analizza al fine di prevenire future violazioni, nonché monitorare l'adeguatezza del Modello.
- Per un dettaglio della comunicazione e della formazione effettuata nei confronti del personale si rinvia al paragrafo 7 della presente parte speciale.

#### **4.7 GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE**

Per i processi che comportano gestione e movimentazione di risorse finanziarie, le funzioni aziendali responsabili della progettazione, realizzazione e verifica seguono i seguenti principi:

- *completezza, affidabilità e tempestività*

Le norme interne sono finalizzate ad assicurare la disponibilità di informazioni complete, affidabili e tempestive al fine di consentire l'assunzione delle decisioni e mantenere evidenza dell'origine del potere decisionale.

- *verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione*

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01	
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

Le regole operative interne definiscono modalità e tempistiche di svolgimento delle attività e sono volte a garantire la tracciabilità delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali, disponibili negli archivi aziendali.

- *separazione dei compiti e delle funzioni*

Attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità tra le strutture coinvolte nei processi e una chiara e formalizzata disciplina dei poteri autorizzativi si evitano sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino attività critiche su un unico soggetto.

- *documentazione delle decisioni e dei controlli*

I processi decisionali sono basati su criteri oggettivi, il più possibile documentati e rintracciabili negli archivi aziendali (cartacei o elettronici), così come l'attività di controllo e di supervisione; appositi meccanismi di sicurezza garantiscono adeguata protezione e accesso ai dati e alle informazioni aziendali.

- *correttezza, trasparenza e osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti*

Nell'intraprendere e gestire i rapporti con le controparti esterne (clienti, fornitori, enti e organismi vari), in sede di stipulazione ed esecuzione di contratti, di aggiudicazione e gestione di autorizzazioni, di concessioni o appalti, di attività ispettive e di controllo o ancora nell'ambito di procedure giudiziarie, le regole ed i comportamenti delle strutture e degli addetti devono essere idonei a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nonché dell'integrità del patrimonio aziendale.

- *adeguatezza dei supporti*

Le scelte dei sistemi informatici devono essere adeguate alla complessità del contesto operativo e deve essere assicurata la congruità delle caratteristiche quali-quantitative delle risorse tecniche e umane destinate alla gestione ed al funzionamento del sistema delle rilevazioni contabili e gestionali.



	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01	
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

## 5. CODICE ETICO

A conferma dell'importanza attribuita ai profili etici, ed in particolare a sottolineare la rilevanza di comportamenti improntati a rigore e integrità, che costituiscono alcuni dei principali valori posti a base del modello culturale aziendale, la Società ha adottato un Codice Etico.

Tale documento costituisce uno strumento di cultura aziendale, teso ad evitare comportamenti ambigui o scorretti mediante l'individuazione chiara delle principali regole da rispettare e con l'avvertenza che comportamenti difformi potranno essere sanzionati; in particolare è ribadito il principio che la Società chiede ai propri dipendenti (ma anche a collaboratori e consulenti esterni) un comportamento improntato secondo principi di ferrea onestà. L'orientamento all'etica – e cioè alla riservatezza, alla lealtà ed all'onestà dei comportamenti verso l'esterno e verso l'interno – rappresenta, in un contesto economico caratterizzato da una forte e sempre maggiore competitività, uno strumento di grande utilità per affrontare le sfide attuali e future e per offrire un contributo concreto al conseguimento degli obiettivi aziendali, trasformando in vantaggio competitivo e in migliori relazioni aziendali la conoscenza e l'apprezzamento da parte del mercato del modo di operare della Società.

La scelta di adottare un Codice Etico costituito da un insieme, volutamente snello, di regole sia di carattere molto generale – volte a creare standard comportamentali uniformi ed a sottolineare, nel più rigoroso rispetto dell'etica degli affari, gli obiettivi prioritari ed i valori di riferimento cui devono essere ispirati i comportamenti di coloro che agiscono nell'interesse e per conto della Società – che di carattere più specifico, ad esempio laddove si disciplina l'obbligo di riservatezza e la gestione delle informazioni confidenziali, vuole essere un segnale di trasparenza e di correttezza da parte della Società, una sorta di “dichiarazione di principi”, che si traducono in regole indirizzate a tutti i soggetti cui il Codice si rivolge.

Al predetto Codice si è voluto conferire un valore che non fosse meramente esortativo e, pertanto, le direttive in esso contenute sono da considerarsi vincolanti a tutti gli effetti ed è previsto un sistema di vigilanza volto a sanzionare eventuali comportamenti difformi, che costituirebbero una infrazione ai principi deontologici e ai doveri di correttezza nei confronti sia dei clienti, sia della Società e sia degli azionisti.

		<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01</b>
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

## 6. AREE SENSIBILI


Al fine di identificare le aree nelle quali è maggiore il rischio che siano posti in essere comportamenti illeciti (le "Aree Sensibili") è di seguito definito il processo che – tenendo presente la vigente normativa in materia di responsabilità amministrativa degli enti – definisce il modo in cui tali aree vengano, anche nel futuro, individuate dal Modello e che dovrà essere utilizzato anche in occasione delle eventuali estensioni ad altre tipologie di reato della responsabilità di cui trattasi. L'attuazione di tale processo è delegata dall'Amministratore Unico alle funzioni operative di volta in volta competenti secondo i Regolamenti interni e le disposizioni del Modello.

Tale processo prevede:

- l'individuazione ex-ante, delle condotte sanzionabili in relazione ai reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa;
- l'identificazione delle Aree Sensibili, cioè quelle nel cui ambito è più alto il rischio che siano posti in essere comportamenti illeciti;
- la realizzazione di una "mappa" delle Aree Sensibili rispetto alle strutture organizzative coinvolte;
- la valutazione dei processi applicati alle Aree Sensibili e dell'adeguatezza dei presidi di controllo previsti dai processi stessi.

Sulla base della normativa attualmente in vigore le Aree Sensibili identificate ex ante dal Modello riguardano, in via generale, le attività:

- nelle quali si instauri un rapporto con la Pubblica Amministrazione (ricomprendendo in questo ambito anche gli Organi di Vigilanza). A titolo di esempio si considerino: i processi di aggiudicazione e gestione di commesse pubbliche, le relazioni con organi di vigilanza, in particolare, in occasione di richieste di autorizzazioni, visite ispettive o di richieste di informazioni;
- finalizzate alla formazione di documenti, in senso lato, contabili e dei documenti che rappresentino situazioni economiche, finanziarie e patrimoniali della Società, nonché la loro rappresentazione e diffusione all'esterno.

		<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01</b>
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

## **7. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE INTERNA**

### **COMUNICAZIONE**

#### La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata internamente tramite invio, a tutti i dipendenti in organico, di una comunicazione da parte dell'Amministratore Unico. Tale comunicazione informa:

- dell'avvenuta approvazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001;
- della possibilità di consultare in versione integrale copia cartacea del Modello presso gli uffici della sede sociale;
- della possibilità di ottenere chiarimenti in merito ai contenuti del Modello ed alla sua applicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ai dipendenti è inoltre consegnata una copia cartacea del Codice Etico aziendale.

Ciascun dipendente dovrà sottoscrivere una dichiarazione di ricezione del Codice Etico. Tale dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza o dal soggetto da questi incaricato.

#### La diffusione


La diffusione del Modello è attuata anche tramite il sito Internet, attraverso pagine web debitamente aggiornate, i cui contenuti riguardano essenzialmente:

- la parte generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 della Società;
- la procedura di segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

Una copia cartacea è depositata presso la sede sociale ed è liberamente consultabile da ciascun dipendente.

#### La comunicazione ai nuovi dipendenti

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il Codice Etico e un'informativa sull'esistenza del

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01</b>	
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo.

## **FORMAZIONE**


L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 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.

### La formazione ai referenti dell'OdV (responsabili di attività sensibili)

Dovrà essere svolta una attività formativa ai referenti dell'Organismo di Vigilanza, nel corso della quale:

- si informa in merito alle disposizioni del Decreto;
- si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita dalla Società all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
- si illustrano i principali presidi organizzativi e di controllo esistenti nelle diverse aree sensibili;
- si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento;
- si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
- si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello;
- si illustrano i contenuti dei flussi informativi periodici da trasmettere all'Organismo di Vigilanza.

La Società si impegna, inoltre, a svolgere periodicamente un'attività di formazione nei confronti dei responsabili di aree a rischio per aggiornare gli stessi in merito ad eventuali variazioni nei contenuti del Modello e/o del Decreto e, comunque, per mantenere la sensibilizzazione degli stessi su queste tematiche.

		<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01</b>
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

## 8. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 8.1 INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto, all'art.6, indica come condizione per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente, l'affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento, ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Tale organismo, in particolare, è preposto a:


- assicurare una costante ed indipendente azione di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e dei processi della Società al fine di prevenire o rilevare l'insorgere di comportamenti o situazioni anomale e rischiose, valutando la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni e la sua idoneità a garantire l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali di controllo rilevanti, nonché la conformità delle operazioni sia alle politiche stabilite dagli organi di governo aziendali che alle normative interne ed esterne;
- curare l'aggiornamento del Modello e delle regole e dei principi organizzativi in esso contenuti o richiamati laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, anche attraverso la collaborazione dei competenti organi e funzioni societarie.

In ottemperanza ai requisiti di legge ed a quanto sopra definito, tenuto conto delle dimensioni aziendali, la Società ha individuato come soggetto idoneo ad assumere tale responsabilità un organismo monocratico composto da un soggetto esterno indipendente avente idonei requisiti professionali e significative esperienze in materia di D. Lgs. 231/2001 e di presenza in Organismi di vigilanza.

Nell'adempimento della sua funzione, l'Organismo ha accesso a tutte le attività svolte dalla Società e alla relativa documentazione. In caso di attribuzione a soggetti terzi di attività rilevanti per il funzionamento del sistema dei controlli interni, l'Organismo deve poter accedere anche alle attività svolte da tali soggetti.

La durata dell'incarico è triennale.

Alla scadenza, l'OdV resta in carica fino alla nomina del nuovo OdV (*prorogatio*).

		<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01</b>
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza:


- a) relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con l'Amministratore Unico, persone che rivestono funzioni di rappresentanza o di amministrazione o di direzione della Società;
- b) titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- c) funzioni di amministratore ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a procedure concorsuali;
- d) rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- e) condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento", in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs n. 231 del 2001;
- f) condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- g) essere titolare di deleghe o di procure che possano minarne l'indipendenza del giudizio;
- h) aver prestato/ricevuto fideiussione, garanzia, in favore dell'Amministratore (o del coniuge), ovvero avere con questi ultimi rapporti – estranei all'incarico conferito - di credito o debito<sup>2</sup>.

## **8.2 COMPITI E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'Organismo, nell'esecuzione della sua attività ordinaria, vigila tra l'altro:

- sull'osservanza del Modello da parte delle strutture interessate della Società e sul relativo aggiornamento;

<sup>2</sup> Cfr. Art. 51, comma 1, n.3, c.p.c. - Astensione del giudice: "Il giudice ha l'obbligo di astenersi (...) 3) se egli stesso o la moglie ha causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito con una delle parti o alcuno dei suoi difensori (...)".

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01	
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

- sull'effettiva efficacia e capacità dei processi operativi e della rispettiva normativa in relazione alla struttura aziendale e al contesto di riferimento, di prevenire comportamenti illeciti;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello e dei processi di controllo, proponendo all'Amministratore Unico e alle funzioni interessate, sulla base di verifiche e laddove se ne riscontri l'esigenza, le modifiche o integrazioni eventualmente necessarie in conseguenza di:
  - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
  - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
  - modifiche normative.

Per lo svolgimento delle proprie mansioni l'Organismo si avvale delle diverse funzioni aziendali interne.


L'attività di controllo viene eseguita dall'Organismo seguendo appositi protocolli elaborati e costantemente aggiornati dallo stesso in base alle risultanze dell'analisi dei rischi.

Tale piano, predisposto annualmente e sottoposto all'approvazione da parte dell'Amministratore Unico e del Collegio Sindacale, tiene anche conto delle osservazioni degli Organi Societari che devono approvarlo.

Durante gli interventi di controllo viene analizzato nel dettaglio il livello dei controlli presenti nell'operatività e nei processi aziendali. I punti di debolezza rilevati sono sistematicamente segnalati ai responsabili di funzione e alle altre funzioni aziendali interessate al fine di rendere più efficienti ed efficaci le regole, le procedure e la struttura organizzativa.

Ai fini del Decreto, l'Organismo inserisce nei propri documenti di Sorveglianza e nelle relazioni delle verifiche specifiche svolte, in particolare per le Aree Sensibili, indicazioni idonee a valutare l'adeguatezza dei controlli ed a prevenire comportamenti illeciti.

L'Organismo porta periodicamente alla conoscenza dell'Amministratore Unico e del Collegio Sindacale le valutazioni sul sistema dei controlli interni che derivano dagli accertamenti svolti.

		<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01</b>
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

L'Organismo si riunisce con cadenza almeno trimestrale e delle riunioni dello stesso viene redatto verbale.

Per la convocazione, la verbalizzazione delle riunioni e per tutte le regole concernenti la continuità d'azione, il funzionamento ed il dettaglio dei compiti operativi dell'Organismo ivi non espressamente disciplinati, si fa riferimento a quanto previsto nel Regolamento di funzionamento da adottarsi a cura dell'Organismo nel rispetto delle norme e dei principi previsti nel Modello.


### **8.3 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'Organismo deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Societari, dei Collaboratori Esterni in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i Dipendenti e gli Organi Societari devono segnalare all'Organismo le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati;
- i Collaboratori Esterni ed i Partner saranno tenuti ad effettuare le segnalazioni con le modalità e nei limiti previsti contrattualmente;
- i Dipendenti con la qualifica di dirigente e/o quadro avranno l'obbligo di segnalare all'Organismo anche le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello;
- le segnalazioni devono essere fatte dai Dipendenti al superiore gerarchico che provvederà a indirizzarle verso l'Organismo. In caso di mancata canalizzazione verso l'Organismo da parte del superiore gerarchico o, comunque, nei casi in cui il Dipendente si trovi in una situazione di disagio psicologico nell'effettuare la segnalazione al superiore gerarchico, la segnalazione potrà essere fatta direttamente all'Organismo. I Collaboratori Esterni ed i Partner, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della Società, faranno la segnalazione direttamente all'Organismo;
- l'Organismo valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente



	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01	
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;


- l'Organismo non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime;
- la Società garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, o penalizzazione e assicura in ogni caso la massima riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.
- oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, gli Organi Societari, i Dipendenti e, nei modi e nei limiti previsti contrattualmente, i Collaboratori Esterni devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'Organismo le informazioni concernenti:
  - i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi Dipendenti od Organi Societari;
  - i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs.231/2001.
  - periodicamente l'Organismo propone, se del caso, all'Amministratore Unico eventuali modifiche della lista sopra indicata relativa alle informazioni obbligatorie.

#### **8.4 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE**

L'Organismo ha due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso l'Amministratore Unico;
- la seconda, su base annuale, nei confronti dell'Amministratore Unico e del Collegio Sindacale.

Annualmente l'Organismo predispone una relazione scritta per l'Amministratore Unico e per il Collegio Sindacale sull'attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli

		<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01</b>
Revisione	Data	Tipo modifica
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Aree Sensibili, ecc.) e, un piano di attività per l'anno successivo.

Qualora l'Organismo rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra individuati.

Il reporting ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'Organismo;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.
- le azioni concordate con i responsabili aziendali.


Gli incontri, verbalizzati, e gli scambi di corrispondenza con gli organi cui esso riferisce devono essere custodite dall'Organismo e dagli organi di volta in volta coinvolti.

L'amministratore Unico e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di richiedere in qualsiasi momento, mediante convocazione straordinaria, di riunirsi con l'Organismo il quale, a sua volta, ha facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

## **8.5 IL SISTEMA DISCIPLINARE**

Le procedure di lavoro e le disposizioni aziendali, di legge e contratto che tutto il Personale è tenuto ad osservare – ivi comprese quelle contenute nel presente Modello – sono disciplinate dalla Società mediante comunicazioni, circolari, ecc., portate a conoscenza di tutto il Personale per il tramite di appositi programmi di formazione aziendale nonché disponibili sull'intranet aziendale, alla quale si accede dalle postazioni di lavoro in dotazione a ciascun dipendente. Dette direttive aziendali di carattere operativo possono conseguentemente essere costantemente consultate da tutti, in ogni momento della giornata lavorativa.

Il Codice Etico ed il sistema sanzionatorio adottati dalla Società, sono portati a conoscenza di tutto il Personale anche mediante affissione nell'apposita "bacheca" aziendale, in luogo accessibile a tutti i lavoratori e sono anche consultabili da tutti i dipendenti sull'intranet aziendale.

		<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01</b>
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

La società, al fine di ottimizzare i processi lavorativi e di contenere al minimo le anomalie di processo, è sempre costantemente impegnata – con l'attenzione e la continuità necessarie – a seguire in modo accurato e puntuale l'attività lavorativa del Personale di ogni ordine e grado al fine di assicurare sempre un clima di consapevolezza dei doveri che concorrono a formare la sfera professionale di ciascuno, nel tentativo di prevenire, per quanto possibile, e comunque di circoscrivere al minimo, irregolarità di sistema e, conseguentemente, i propri interventi di carattere disciplinare.

Al fine di assicurare omogeneità e assoluta obiettività e imparzialità all'intera procedura disciplinare, i poteri in tale materia, ricomprendendo in essa le misure sospensive di carattere cautelare, sono attribuiti all'Amministratore Unico.

L'attivazione della procedura disciplinare prevista dalla legge e dalla contrattazione collettiva per l'adozione di eventuali provvedimenti di carattere disciplinare avviene, di norma, sulla base della segnalazione effettuata dalle funzioni Responsabili nonché dei rapporti predisposti dall'Organismo, deputato ai controlli, ovvero dalle altre strutture aziendali o, ancora, sulla base di rappresentazioni dettagliate fornite da soggetti terzi (clientela, ecc.).

Quando sia richiesto dalla situazione venutasi a creare la Società può procedere, come previsto dalla contrattazione collettiva, all'allontanamento temporaneo del lavoratore.

Qualora i fatti e/o i comportamenti emersi costituiscano violazione di norme di legge, di contratto e/o di disposizioni aziendali, l'Amministratore Unico attiva, con la tempestività del caso, il procedimento disciplinare, che – condotto nel più rigoroso rispetto delle norme di legge e di contratto e nel rispetto del diritto di difesa del lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito – si conclude sulla base dei fatti acclarati nel corso del procedimento stesso con l'adozione delle sanzioni previste dalla legge e dal contratto, secondo il principio della gradualità e proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità del fatto commesso.

Qualora dai fatti e/o dai comportamenti a carico del dipendente siano derivati danni alla Società, questa stessa, ove non le sia possibile procedere alla compensazione, formalizza al collaboratore la propria riserva di ripetere i danni subiti e subendi.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01</b>	
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

## **8.6 LA GESTIONE DELLE VIOLAZIONI E LE MISURE DA ADOTTARE NEI CASI DI VIOLAZIONE DEL MODELLO**

Il presente Modello, dal momento della sua entrata in vigore, assume, ad ogni conseguente effetto, natura formale e sostanziale di “Normativa interna” della Società. Eventuali violazioni delle singole regole di comportamento contenute nel Modello medesimo e delle correlate procedure aziendali, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare e saranno regolate come di seguito specificato.

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


### **8.6.1 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI**

In caso di grave violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico, tale da determinare un significativo rischio di subire una sanzione prevista nel D. Lgs. 231/2001, l'Organismo informa il Collegio Sindacale il quale prende gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

### **8.6.2 MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE INQUADRATO NELLA CATEGORIA DEI DIRIGENTI**

Nei confronti dei Dirigenti, eventuali violazioni potranno dare luogo all'applicazione delle misure e dei provvedimenti ritenuti più idonei – in relazione alla gravità della/e violazione/i e della eventuale loro reiterazione, nonché in considerazione del particolare vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto tra l'azienda e il lavoratore con la qualifica di dirigente – nel rispetto delle disposizioni di legge e di contratto che regolano la materia.

Al Dirigente potranno anche essere revocate le procure eventualmente conferitegli.

		<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01</b>
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

In ogni caso, delle procedure di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, dovrà essere preventivamente informato l'Organismo, cui verrà richiesto di esprimere il proprio parere.

### **8.6.3 MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE**


Nei riguardi del personale dipendente soggetto al CCNL applicato dalla Società, le eventuali violazioni alle disposizioni del presente Modello – il cui tassativo rispetto è richiamato nel codice disciplinare – saranno regolate sul piano disciplinare con applicazione delle disposizioni di legge e di contratto che regolano la materia.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n.300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL applicato dalla Società e precisamente:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- d) licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- e) licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'azienda – in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni del richiamato CCNL relative alle procedure ed agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01	
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto


#### **8.6.4 VIOLAZIONI DEL MODELLO E RELATIVE SANZIONI**

Fermi restando gli obblighi per la Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- violazione di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'Organismo in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc...) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ad Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse alle Aree Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- adozione, nell'espletamento di attività nell'ambito delle Aree Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati, anche se poi non effettivamente commessi;
- adozione, nell'espletamento di attività connesse ad Aree Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tali da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D. Lgs.231/2001.

Le sanzioni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del Decreto – a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo e dell'Amministratore Unico, rimanendo quest'ultimo competente alla concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'Organismo e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

		<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>Artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01</b>
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Tipo modifica</b>
0	1.12.2009	Prima emissione
1	27.10.2017	Aggiornamento a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto

#### **8.6.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER**

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori Esterni in contrasto con le disposizioni di cui al presente Modello potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di convenzione, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, fatta salva l'ulteriore riserva di risarcimento qualora da tali violazioni derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria delle misure previste dal D. Lgs. n.231/2001.