



SMARTEST

**Modello organizzativo
ex D.Lgs. 231/2001**

1	Parte generale.....	2
1.1	La responsabilità amministrativa.....	2
1.2	Le fattispecie di reato.....	3
1.3	Le sanzioni.....	4
1.4	L'adozione di un "Modello di Organizzazione e di Gestione".....	6
1.5	Finalità del Modello.....	7
1.6	Approvazione del modello e modifiche.....	8
1.7	Sistema disciplinare.....	8
1.7.1	<i>Principi generali</i>	8
1.7.2	<i>Sanzioni per i lavoratori dipendenti</i>	8
1.7.3	<i>Sanzioni per i dirigenti</i>	11
1.7.4	<i>Misure nei confronti degli Amministratori</i>	11
1.7.5	<i>Misure nei confronti di Collaboratori esterni</i>	11
2	Parte speciale A.....	12
2.1	Il codice etico.....	12
2.2	Organo di vigilanza.....	12
2.2.1	Individuazione.....	12
2.2.2	Nomina.....	12
2.2.3	Funzioni e poteri dell'Organo di vigilanza.....	13
2.2.4	Reporting nei confronti degli organi societari.....	15
2.2.5	Reporting verso l'Organo di vigilanza.....	15
2.2.6	Informazione e formazione del personale.....	16
3	Parte speciale B.....	18
3.1	Reati rilevanti.....	18
3.2	19
3.3	Reati contro la Pubblica Amministrazione.....	19
3.3.1	<i>La tipologia dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione</i>	19
3.3.2	<i>Aree a rischio</i>	21
3.3.3	<i>Principi di comportamento e di attuazione del processo decisionale nelle aree a rischio</i>	22
3.4	Reati societari.....	25
3.4.1	<i>Le tipologie dei reati societari</i>	25
3.4.2	<i>Aree a rischio</i>	28
3.4.3	<i>Principi di comportamento</i>	29
3.4.4	<i>Procedure specifiche</i>	30
3.4.5	<i>Verifiche dell'organo di vigilanza</i>	31
3.5	Reati di riciclaggio.....	33
3.5.1	<i>Le tipologie dei reati di riciclaggio</i>	33
3.5.2	<i>Aree a rischio</i>	35
3.5.3	<i>Principi di comportamento</i>	35
3.5.4	<i>Procedure specifiche</i>	36
3.6	Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.....	38
3.6.1	<i>Le tipologie di reato</i>	38
3.6.2	<i>Aree a rischio</i>	39
3.6.3	<i>Principi di comportamento</i>	39

3.6.4	<i>Procedure specifiche</i>	41
3.7	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	44
3.7.1	<i>Le tipologie di reato</i>	44
3.7.2	<i>Aree a rischio</i>	49
3.7.3	<i>Principi di comportamento</i>	49
3.7.4	<i>Procedure specifiche</i>	50
3.7.5	<i>Verifiche dell'organo di vigilanza</i>	53
3.8	Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.....	55
3.8.1	<i>Le tipologie di reato</i>	55
3.8.2	<i>Aree a rischio</i>	55
3.8.3	<i>Principi di comportamento</i>	56
3.8.4	<i>Procedure specifiche</i>	56
3.9	Altri reati.....	56
4	Parte speciale C.....	58
4.1	Regolamento di segnalazione all'OdV	58
4.2	Facsimile modulo di segnalazione all'OdV	60

1 Parte generale

1.1 La responsabilità amministrativa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico delle società e degli altri enti per specifiche tipologie di reato commesse da persone fisiche che fanno parte dell’organizzazione dell’ente.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita amministrativa dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese alle società le medesime cautele e garanzie del processo penale.

Questa responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato o il fatto illecito.

Affinché si ravvisi la responsabilità amministrativa degli enti, i reati devono essere commessi nell’interesse o a vantaggio dell’ente da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi (soggetti in posizioni apicali), ovvero da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, nonché da soggetti che agiscono in nome o per conto dell’ente (soggetti sottoposti all’altrui direzione).

L’ente non risponde se i reati sono stati commessi nell’interesse esclusivo delle persone che hanno agito o nell’interesse di terzi.

La responsabilità dell’ente si configura qualora:

a) il fatto illecito sia stato commesso nell’interesse dell’ente, ovvero per favorire l’ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito;

ovvero

b) il fatto illecito abbia portato un vantaggio all'ente a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

1.2 Le fattispecie di reato

Quanto alla tipologia di reati che comportano il regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti, il Decreto è in continua evoluzione e nel suo ambito sono stati introdotti, nel corso degli anni trascorsi dalla sua entrata in vigore, diverse tipologie di reato. Le fattispecie di reati attualmente rilevanti sono:

ELENCO DEI REATI PRESUPPOSTO - Ultimo aggiornamento legge n. 186 del 15/12/2014			
Qui di seguito viene riportato l'elenco dei reati presupposto di cui si fornirà un quadro sintetico			
LEGGE	D.Lgs 231/01	TIPOLOGIA DI REATO ex. D.Lgs 231/2011	ENTRATA IN VIGORE
D.Lgs 231/01	Art. 24	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	In vigore dal 4 luglio 2001
L. 48/2008	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati Modifica comma 1 disposta dal DL 93/2013, art 9 con l'inserimento dei seguenti reati -Trattamento illecito dei dati - Falsità nelle dichiarazioni del Garante - Inosservanza di provvedimenti del Garante	In vigore dal 5 aprile 2008 In vigore dal 17 agosto 2013 La legge 119/2013 di conversione del DL in vigore dal 16/10/2013 non ha confermato la modifica
L. 94/2009	Art. 24-ter	Delitti di criminalità organizzata (scambio elettorale politico mafioso art 416-ter c.p.)	In vigore dall'8 agosto 2009 L. 17/4/2014, n. 62
D.Lgs 231/01	Art. 25	Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione	In vigore dal 4 luglio 2001 Rubrica modificata dalla L. 6/11/2012, n. 190, c. 77 lett. a)
D.Lgs 350/01	Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	In vigore dal 15 agosto 2009
L. 99/2009	Art. 25-bis. 1	Delitti contro l'industria e il commercio	In vigore dal 15 agosto 2009
L. 61/2002	Art. 25-ter	Reati societari (abrogazione artt. 2623 e 2624 c.c. modifiche art. 2625 c.c.)	In vigore dal 16 aprile 2002 Modificato: L. 28/12/2005, n.262 e L. 6/11/2012, n. 190, c. 77 lett. b)
L. 7/2003	Art. 25-quater	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	In vigore dal 28 gennaio 2003

L. 7/2006	Art.25-quater-1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	In vigore dal 2 febbraio 2006
L. 228/2003	Art. 25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale	In vigore dal 2 marzo 2006 Modificato L.6/2/2006, n.38
L. 62/2005 e seguenti	Art. 25-sexies	Abusi di mercato	In vigore dal 12 maggio 2005
L. 123/2007 e successive modificazioni	Art. 25-septies	Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	In vigore dal 25 agosto 2007
D.Lgs 231/2007	Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (1)	In vigore dal 29 dicembre 2007 Modificato: L. 15/12/2014, n.186, art. 3, c. 5, lett. a) e b), con effetto dall'1/1/2015 (1)
L. 116/2009	Art. 25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	In vigore dal 15 agosto 2009
L. 116/2009	Art.25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alla autorità giudiziaria	In vigore dal 15 agosto 2009
D.Lgs 121/2011	Art. 25-undecies	Reati ambientali	In vigore dal 16 agosto 2011
D.Lgs 109/2011	Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	In vigore dal 9 agosto 2012
L.146/2006	Art. diversi	Reati transazionali art. 3 e 10 (Ratifica ed esecuzione protocollo Nazioni unite)	In vigore dal 12 aprile 2006

(1) Le parole: “nonché autoriciclaggio” sono state inserite nella rubrica dall’art. 3, c. 5, lett. b) della legge 15/12/2014, n. 186, con effetto dall’1/1/2015. Con la stessa norma (lett. b) è stato anche modificato il testo dell’art. 25-octies

1.3 Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio, descritto dal D. Lgs. 231/2001 a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda dei reati che sono commessi, l’applicazione delle seguenti sanzioni amministrative (art. 9):

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie, che sono sempre applicate in caso di responsabilità dell’ente, sono determinate dal giudice attraverso un sistema basato su “quote”.

L'importo della singola quota va da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37 e viene fissato sulla base delle situazione economica/finanziaria dell'ente, allo scopo di assicurare l'effettività della sanzione. Il giudice determina il numero delle quote (in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000) tenendo conto:

- (1) della gravità del fatto;
- (2) del grado della responsabilità dell'ente;
- (3) dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Il valore della quota è fissato sulla base delle condizioni economico-patrimoniali dell'azienda allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Le principali sanzioni interdittive, che nei reati di maggior rilievo si applicano in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, sono rappresentate:

- dalla sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni;
- dal divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- dall'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- dall'esclusione o revoca di agevolazioni, finanziamenti e contributi;
- dal divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Il Decreto prevede inoltre che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determini l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, può disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

- l'interruzione dell'attività può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

1.4 L'adozione di un "Modello di Organizzazione e di Gestione"

Oltre all'ipotesi in cui i soggetti apicali o subordinati abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, l'art. 6 del Decreto n. 231, prevede una forma di esonero dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire i reati considerati;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Lo stesso articolo prevede, inoltre, che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di organizzazione e di gestione devono rispondere alle seguenti esigenze:

- 1) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;

- 5) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- 6) prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché del tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

1.5 Finalità del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure organizzative di gestione e di attività di controllo volto a prevenire la commissione delle fattispecie di reato previste dalla norma tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente.

Il Modello rappresenta altresì un mezzo di divulgazione dei valori aziendali cui la società ha deciso di improntare la propria attività, oltre all'applicazione delle disposizioni di legge.

In particolare, attraverso l'individuazione delle aree di attività a rischio, il Modello si propone di:

- prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo ai rischi collegati alle condotte illegali;
- rendere consapevoli tutti coloro che operano nelle aree di attività a rischio di poter incorrere in un illecito passibile di sanzioni non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda escludendo che qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla società e indirettamente a tutti i portatori di interesse dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e dalla possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;

- ribadire che la Società condanna i comportamenti contrari alle disposizioni di legge vigenti e che cerca in tutti i modi di evitare e prevenire tali comportamenti;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi;
- eliminare eventuali carenze organizzative, soprattutto in materia di sicurezza, con l'obiettivo di scongiurare il verificarsi di infortuni sul lavoro, ponendo particolare attenzione, oltre all'aspetto prevenzionistico, anche a quello formativo, informativo e all'addestramento del personale in posizione c.d. "apicale".

1.6 Approvazione del modello e modifiche

Il presente Modello di organizzazione è soggetto all'approvazione degli Amministratori.

Le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza degli Amministratori; è riconosciuta a ciascun Amministratore la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche e integrazioni di carattere formale.

1.7 Sistema disciplinare

1.7.1 Principi generali

Aspetto essenziale per l'efficacia del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

1.7.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente modello sono definiti come illeciti disciplinari in quanto ledono il rapporto di fiducia instaurato con l'azienda.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori esse rientrano tra quelle previste dal C.C.N.L. Industria Metalmeccanica (art. 23 e seguenti) e sono applicabili nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

In particolare, in applicazione delle norme previste dal C.C.N.L., si prevede che:

1) incorre nei provvedimenti di RICHIAMO VERBALE o AMMONIZIONE SCRITTA

il lavoratore che:

- violi le procedure interne previste dal Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso,

doendosi ravvisare in tali comportamenti una trasgressione delle disposizioni impartite e la mancata osservanza della disciplina aziendale;

2) incorre nel provvedimento della MULTA

il lavoratore che:

- violi più volte le procedure interne previste dal Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso,

doendosi ravvisare in tali comportamenti una trasgressione di maggior rilievo delle disposizioni impartite e la ripetuta inosservanza della disciplina aziendale;

3) incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE

il lavoratore che:

- nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda,

doendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda derivanti dall'inosservanza delle disposizioni impartite e della disciplina aziendale;

4) incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

il lavoratore che:

- adottati nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto,

doendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una notevole situazione di pregiudizio per l'azienda derivanti da gravi infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro;

5) incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

il lavoratore che:

- adottati nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto,

doendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venire meno il rapporto di fiducia nei confronti del dipendente ovvero che determinano un danno grave o un grave pregiudizio per l'azienda derivanti da una grave inosservanza delle disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro.

Il tipo e l'entità delle sanzioni sarà determinato in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- al tipo di mansioni esplicate e all'entità della mancanza;

- alla posizione funzionale della persona coinvolta;
- alle circostanze del caso concreto.

1.7.3 Sanzioni per i dirigenti

In caso di violazione da parte dei dirigenti delle procedure previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL dei Dirigenti industriali.

1.7.4 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori, l'organo di vigilanza interno informerà tutti gli Amministratori e il Collegio Sindacale i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

1.7.5 Misure nei confronti di Collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società.

2 Parte speciale A

2.1 Il codice etico

Inserire descrizione codice etico

2.2 Organo di vigilanza

2.2.1 Individuazione

Tenuto conto della dimensione e della semplicità della struttura organizzativa della Società nonché delle attività dalla stessa in concreto poste in essere nelle aree a rischio, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello è affidato ad un Organo di vigilanza di natura monocratica.

È garantita, in ragione del posizionamento riconosciuto nel contesto dell'organigramma aziendale e delle linee di riporto attribuite, la necessaria autonomia dell'Organo di vigilanza.

Nello svolgimento delle attività di competenza e al fine di consentire la massima adesione ai requisiti e ai compiti di legge, l'Organismo di vigilanza nell'assolvimento dell'incarico attribuitogli:

- è supportato dal personale che svolge attività di internal audit nell'ambito del Sistema di Assicurazione della Qualità;
- si avvale delle specifiche professionalità dei consulenti esterni che collaborano con la Società per l'esecuzione delle operazioni tecniche, fermo restando l'obbligo del professionista di riferire all'organo interno;
- riferisce al Collegio Sindacale sull'eventuale commissione dei reati considerati o su eventuali carenze del Modello affinché questo si attivi secondo quanto previsto dalla legge.

2.2.2 Nomina

L'Organo di vigilanza è nominato dagli Amministratori che ne determinano il compenso annuo.

L'incarico è affidato a un professionista esperto in tematiche societarie, procedure dei controlli interni e dei rischi aziendali in grado di eseguire le funzioni e i compiti assegnati all'OdV, considerati i diversi settori in cui si svolge l'attività di verifica e controllo.

Egli non può ricoprire incarichi di gestione o esecutivi (per es. membro del Consiglio di Amministrazione), o di controllo (per es. del Collegio Sindacale), nella Società, o nelle altre società controllate o controllanti.

Costituiscono cause di ineleggibilità e di decadenza dell'Organismo di vigilanza e delle risorse umane dedicate:

- 1) la condanna con sentenza passata in giudicato per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- 2) la condanna con sentenza passata in giudicato a pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- 3) la presenza di una delle circostanze descritte dall'art. 2382 c.c.;
- 4) l'esistenza di situazioni che compromettano seriamente l'autonomia e l'indipendenza dell'Organo di vigilanza.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, gli Amministratori potranno disporre la sospensione dei poteri dell'Organo di vigilanza e la nomina di un interim.

L'Organismo di vigilanza rimane in carica per tre anni; l'incarico può essere rinnovato da parte degli Amministratori. Nel caso di revoca, rinuncia, morte, del rappresentante dell'Organo, gli Amministratori provvedono con tempestività alla nuova nomina.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di vigilanza sulla base delle esperienze di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri allo stesso attribuiti potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera degli Amministratori.

2.2.3 Funzioni e poteri dell'Organo di vigilanza

All'Organo di vigilanza è affidato il compito di:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari appositamente individuati in relazione alle diverse tipologie di reati;
- verificare l'adeguatezza e la reale efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al decreto con particolare attenzione all'identificazione delle aree "a rischio" reato, e alla idoneità delle procedure adottate alla prevenzione dei reati rilevanti;
- valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di funzionalità del Modello promuovendone il necessario aggiornamento in relazione alle mutate condizioni aziendali;
- promuovere e assicurare un'adeguata diffusione e conoscenza del Modello nei confronti dei dipendenti della Società e dei destinatari dello stesso;
- assicurare i flussi informativi di competenza.

A tal fine all'Organo di vigilanza sono altresì affidati i compiti di:

- elaborare le risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica;
- assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione e classificazione delle aree a rischio ai fini dell'attività di vigilanza;
- promuovere e assicurare l'elaborazione di direttive per la struttura e i contenuti dei flussi informativi verso l'Organo di vigilanza;
- assicurare la gestione dei sistemi informativi sviluppati al fine dell'esercizio delle attività prescritte dal Modello;
- segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- promuovere e monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.



Le attività poste in essere dall'Organismo di vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale. Gli Amministratori sono in ogni caso chiamati a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto, sugli stessi, grava in ultima istanza la responsabilità del funzionamento e dell'efficacia del Modello organizzativo.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organo di vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività d'indagine, analisi e controllo. È fatto obbligo di informazione in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organo di vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di sua competenza.

L'Organo di vigilanza può avvalersi sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità dell'ausilio di tutte le strutture della Società e può chiedere o assegnare a consulenti esterni, in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico, compiti di natura meramente tecnica.

2.2.4 Reporting nei confronti degli organi societari

L'organo di vigilanza riferirà, su base continuativa, all'amministratore delegato in merito all'attuazione e al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche di particolare rilievo.

Annualmente, inoltre, trasmetterà un rapporto scritto sull'attività svolta (i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi sensibili, ecc.) agli Amministratori e al Collegio Sindacale.

2.2.5 Reporting verso l'Organo di vigilanza

All'Organo di vigilanza devono inoltre essere comunicate le seguenti informazioni:

- le notizie relative a cambiamenti organizzativi (es. organigrammi, procedure);
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le significative o atipiche operazioni interessate alle aree di rischio individuate;

- i mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio;
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni.

2.2.6 Informazione e formazione del personale

Conformemente a quanto previsto dal Decreto, l'azienda ha definito un piano di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole di condotta in esso contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento nelle attività a rischio.

In relazione alla comunicazione del Modello, l'azienda si impegna a:

- diffondere il Modello attraverso la pubblicazione con gli strumenti ritenuti più idonei;
- predisporre uno specifico training destinato prioritariamente alle figure apicali.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e le prescrizioni del Modello adottato sarà differenziata nei contenuti e nelle modalità in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza dell'azienda.