MOG

- Modello di Organizzazione e Gestione

ai sensi del D.lgs. 231/2001 della società

SOCIETÀ ITALIANA DEMOLIZIONI S.R.L.

Revisioni

REV.	DATA	MOTIVO
0	30-11-2020	Prima emissione
1		Seconda emissione

PARTE GENERALE

1. INTRODUZIONE 6

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01 8

3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI SID 11

4. MOG: Implementazione, struttura, aggiornamenti 12

5. L'ORGANO DI VIGILANZA 15

6. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DPENDENTI, DEI COLLABORATORI, ECC. 19

7. SISTEMA DISCIPLINARE 20

PARTE SPECIALE

1. INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI,TRUFFA IN DANNO DELLO STATO E DI ENTE PR. 22

2. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI 25

3. DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA 30

4. REATI DI CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITA' E CORRUZIONE 32

5. FALSITA' IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO 35

6. DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO 37

7. REATI SOCIETARI 39

8. DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE 45

9. ABUSO DI MERCATO 49

10. OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE 51

11. RICETTAZIONE , RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO , BENI O UTILITA' DI PROVENINENZA ILLECITA , AUTORICICLAGGIO 57

12. DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE 60

13. INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA 63

14. REATI AMBIENTALI 65

15. IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE 73

16. RAZZISMO E XENOFOBIA 78

17. REATI TRANSNAZIONALI, DISPOSIZIONI CONTRO LE IMMIGRAZIONI CLANDESTINE 79

18. REATI TRIBUTARI ... 84

19. DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE, RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI ... 88

PARTE GENERALE

1. INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"* ha introdotto in Italia la responsabilità amministrativa degli enti, che si affianca a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di alcuni illeciti penali, tassativamente previsti dalla legge, il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, a vantaggio o nell'interesse della società, da amministratori e/o dipendenti. Infatti, il principio di personalità della responsabilità penale lasciava indenne da conseguenze sanzionatorie il patrimonio sociale. Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 c.p. prevedevano (e prevedono tuttora) un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso d'insolvibilità dell'autore materiale del fatto. L'innovazione normativa, perciò, è di non poco momento, in quanto né l'ente, né i soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'ente. Ciò, ovviamente, determina un interesse di quei soggetti (soci, associati, ecc.), che partecipano alle vicende patrimoniali dell'ente, al controllo della regolarità e della legalità dell'operato sociale.

Quanto alla **tipologia di reati** cui si applica la disciplina in esame, il legislatore delegato ha operato una scelta minimalista rispetto alle indicazioni contenute nella legge delega (l. n. 300/2000). Infatti, delle quattro categorie di reati indicate nella legge n. 300/2000, il Governo originariamente ha preso in considerazione soltanto quelle indicate dagli artt. 24 (*Indebita percezione di erogazioni pubbliche, Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico*) e 25 (*Concussione e Corruzione*), evidenziando, nella relazione di accompagnamento al D. Lgs. n. 231/2001, la prevedibile estensione della disciplina in questione anche ad altre categorie di reati. In effetti, successivi interventi normativi hanno esteso il catalogo dei reati cui si applica la disciplina del decreto n. 231/2001, fino a giungere all'attuale elenco, riportato nella parte speciale del presente modello.

Sotto il profilo dei **soggetti destinatari**, la legge indica *"gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica"* (art. 1, co. 2). Il quadro descrittivo è completato dall'indicazione, a carattere negativo, dei soggetti ai cui non si applica la legge, vale a dire *"lo Stato, gli enti pubblici territoriali nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale"* (art. 1, co. 3). La platea dei destinatari è, quindi, molto ampia: è indubbia, in proposito, la soggezione alla disciplina in argomento delle società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio (in base a concessione, ecc.). È opportuno ricordare che questa nuova responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'*interesse* (cioè l'aspettativa di utilità derivante dalla commissione di un illecito, pur in assenza di un concreto vantaggio da esso conseguito) o *a vantaggio* (cioè il concreto risultato conseguito dalla commissione del reato) dell'ente medesimo.

L'art. 6 del provvedimento in esame contempla tuttavia una forma di "**esonero**" da responsabilità dell'ente se si dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati. Il sistema prevede l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sull'efficacia del modello. La norma stabilisce, infine, che le associazioni di categoria possano definire i codici di comportamento, sulla base dei quali andranno elaborati i singoli modelli organizzativi, da comunicare al Ministero della Giustizia, che ha trenta giorni di tempo per formulare le proprie osservazioni. Va sottolineato, in proposito, che l'"esonero" da responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito. Dunque, la formulazione del modello e l'organizzazione dell'attività dell'organo di controllo devono porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio d'idoneità. Questa particolare prospettiva finalistica impone agli enti di valutare l'adeguatezza delle proprie procedure alle esigenze di cui si è detto. È opportuno precisare che la legge prevede l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La mancata adozione non è soggetta, perciò, ad alcuna sanzione, ma espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti. Pertanto, nonostante la ricordata facoltatività del comportamento, di fatto l'adozione del modello si impone se si vuole beneficiare dell'esimente. Facilita l'applicazione dell'esimente, soprattutto in termini probatori, la documentazione scritta dei passi compiuti per la costruzione del modello.

Nell'ottica ora tratteggiata, è di vitale importanza implementare la capacità di governare la propria operatività adottando un'organizzazione che sia in grado di censire, prevenire e monitorare costantemente l'attività e di conseguenza i

rischi assunti. La realizzazione di un assetto organizzativo adeguato alle dimensioni ed alla vocazione operativa dell'impresa è fondamentale per una gestione aziendale corretta e prudente.

Al fine di assicurare la realizzazione delle strategie aziendali e dei processi aziendali efficacemente ed in modo efficiente, è necessario dotarsi di un sistema di controllo interno costituito da un insieme di regole, procedure e strutture organizzative a tutela della struttura che vengano rispettate da ogni componente della compagine sociale.

Le valutazioni svolte hanno come obiettivo, se non l'eliminazione del rischio, la sua riduzione, con costi adeguati in rapporto al grado di rischio assunto. Tale scopo viene raggiunto mediante una serie di regole e controlli come di seguito esemplificato:

- l'attribuzione di responsabilità deve essere definita e circoscritta. E' necessario evitare di concentrare le attività critiche in un unico soggetto o di creare sovrapposizioni funzionali
- ogni operazione significativa deve essere autorizzata secondo procedure prestabilite
- i poteri di rappresentanza debbono essere conferiti secondo ambiti di esercizio e limiti di importo strettamente collegati alle mansioni assegnate ed alla struttura organizzativa
- al fine di rendere gli obiettivi dell'unità organizzativa chiari e condivisi, essi devono essere comunicati a tutti i livelli interessati
- l'organizzazione, i processi, i sistemi informativi, in breve i sistemi operativi, devono essere coerenti con le politiche della società e con il codice di comportamento. In particolare, le informazioni finanziarie devono essere predisposte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti nonché dei principi contabili nazionali ed internazionali e rispettare le procedure amministrative.
  Peraltro, il decreto in parola fissa i principi organizzativi e metodologici a cui i modelli di organizzazione si devono ispirare, in particolare sono state previste le seguenti attività:
- analisi delle attività e delle funzioni aziendali ed individuazione delle aree a rischio di commissione di reati rilevanti;
- mappatura delle aree di rischio e definizione delle fattispecie;
- predisposizione di protocolli organizzativi, finalizzati a disciplinare i processi di assunzione ed attuazione delle decisioni:
- sistema delle deleghe e di distribuzione dei poteri;
- sistema procedurale interno e predisposizione dei relativi controlli;
- regolamentazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie
- predisposizione di un sistema disciplinare, finalizzato a sanzionare le violazioni del modello;
- individuazione di un organo interno di vigilanza;
- diffusione informativa adeguata a tutti i livelli.

Nelle pagine che seguono vengono dettati i principi a cui si ispira il MOG di SID (a cui si dovranno uniformare i comportamenti degli organi societari e dei dipendenti) nonché gli strumenti attraverso i quali verrà assicurata efficacia, efficienza ed effettività dello stesso.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01

Come anticipato nell'introduzione, l'art. 5 comma 1 D. Lgs. 231/01 sancisce la responsabilità della società qualora determinati reati siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione ed il controllo della stessa (ad esempio Amministratori, direttori generali, dirigenti);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al precedente punto.

Qualora venga commesso uno dei fatti per i quali è prevista la responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente la condotta, ad essa si aggiunge anche la responsabilità "amministrativa" della società. Ciò è escluso se il soggetto ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi oppure se la società prova di aver adottato un modello di organizzazione conforme ai precetti dell'art. 6.

Come disciplinato dall'art. 9, sono previste, a carico dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale sia stato commesso uno dei reati previsti, l'applicazione di una sanzione pecuniaria (art.10) e, per le ipotesi di maggiore gravità, l'applicazione di misure interdittive (art.13) quali:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni;
- il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- l'esclusione da finanziamenti contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

L'art. 4 del D. Lgs. 231/01, che disciplina i "reati commessi all'estero", sancisce che gli enti aventi nel territorio dello stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo. L'applicabilità della norma è subordinata ai casi ed alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del codice penale che dettano i principi regolanti la punibilità per i reati commessi all'estero.

Le fattispecie criminose rilevanti ai fini dell'applicazione della normativa in tema di responsabilità amministrativa degli enti sono partitamente elencate nella parte speciale del presente modello.

2.1. Definizioni

D.lgs 231/01: Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 intitolato "Disciplina della Responsabilità Amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successivi aggiornamenti;

MOG: Il modello di organizzazione e gestione previsto dall'art. 6 del D.lgs. 231/01;

DESTINATARI: soggetti a cui è rivolto il modello, in particolare Amministratori, componenti del collegio Sindacale, dipendenti, collaboratori, consulenti;

ODV: Organo di Vigilanza previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01;

ENTI: ai sensi del D.lgs 231/01:

- gli enti dotati di personalità giuridica quali S.p.A., s.r.l., S.a.p.a., cooperative, associazioni riconosciute, fondazioni, altri enti privati e pubblici economici
- gli enti privi di tale responsabilità giuridica quali s.n.c., s.a.s. anche irregolari, associazioni non riconosciute

PROCEDURE: specifiche procedure previste in Parte Speciale per gli ambiti di attività ritenuti maggiormente a rischio in modo da prevenire la commissione di reati;

PROTOCOLLI: procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

SID o la SOCIETÀ o l'AZIENDA: SID – Società Italiana Demolizioni s.r.l.

2.2. I presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente

Il D.lgs 231/01 prevede, agli artt. 6 e 7, che l'Ente non venga ritenuto responsabile se prova di aver adottato ed efficacemente attuato "Modelli di organizzazione, gestione e controllo" idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali.

Le procedure adottate dall'ente dovranno quindi essere formulate in modo tale da poter rispondere all'esigenza di cautelarsi dalla responsabilità mediante l'adozione e l'efficace attuazione di specifico MOG idoneo a prevenire i reati attraverso la realizzazione delle seguenti procedure

- individuazione delle attività nel cui ambito possano essere commessi i reati
- previsione di specifici protocolli-procedure diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati
- previsione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservazione del Modello
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello

L'Azienda non viene ritenuta responsabile quando, in presenza di un MOG correttamente applicato, l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del modello.

Per garantire la piena efficacia al modello si individuano nei principi che seguono i parametri in base ai quali adeguare il modello di organizzazione:

- verificabilità e documentazione di ogni operazione con particolare attenzione per attività rilevanti ai fini del D. Lgs 231/01
- coincidenza tra poteri autorizzativi e responsabilità assegnate
- rispetto del principio della separazione delle funzioni

2.3. Le azioni intraprese da SID ai fini del rispetto delle previsioni del D. Lgs. 231/01

SID, consapevole dell'importanza di operare in un contesto di trasparenza e correttezza, ha deciso di procedere all'adozione del presente modello di organizzazione e gestione, nell'ambito del quale sviluppare le proprie attività statutarie.

Il Modello, nelle sue linee generali, è stato predisposto da SID sulla base delle prescrizioni del decreto e delle Linee guida di Confindustria.

Esso è stato adottato con apposita deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione di SID ha inoltre nominato l'Organismo di Vigilanza, costituito in forma collegiale e composto da due professionisti esterni e da un membro interno, privo di deleghe, ad esso assegnando autonomi compiti di vigilanza, di controllo e di iniziativa in relazione al contenuto ed al rispetto del Modello stesso.

2.4. Le linee guida impiegate da SID per la formazione del modello.

Nella predisposizione del presente modello SID si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, salvo che per i necessari adattamenti dovuti alla propria particolare struttura organizzativa, nonché agli standard internazionali in materia di controllo che in sintesi prevedono:

- individuazione delle aree di rischio, intese quali aree e/o settori aziendali ove sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal decreto
- obblighi di informazione verso l'organo di controllo e gestione dei flussi informativi: le informazioni devono soddisfare le esigenze di controllo sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del modello
- predisposizione di un sistema di controllo ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione di appositi protocolli. Sono particolarmente importanti le strutture organizzative, le attività e le regole attuate dal management e dal personale aziendale finalizzate ad assicurare:
  - efficacia ed efficienza delle operazioni gestionali
  - attendibilità delle informazioni aziendali sia versi i terzi che verso l'interno
  - conformità alle leggi ai regolamenti alle norme ed alle politiche interne.

Sono individuate quali componenti rilevanti del modello:

- il sistema organizzativo
- il codice di comportamento/etico
- la definizione dei poteri autorizzativi e di firma
- i sistemi di controllo e gestione
- le procedure manuali ed informatiche

- la comunicazione al personale
- la formazione del personale
- il sistema disciplinare

Tali componenti devono essere informate ai seguenti principi:

- documentabilità, verificabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo)
- documentazione dei controlli
- sistema disciplinare adeguato rispetto alla violazione delle regole e delle procedure previste dal Modello
- verifica dell'esistenza dei requisiti dell'organo di controllo (autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione)

3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI SID

3.1. Il sistema di organizzazione d'impresa e di amministrazione sociale.

SID è una società che opera nel settore delle demolizioni civili e industriali e delle bonifiche nonché delle costruzioni, sia in conto proprio che per conto terzi.

L'azienda così descritta è identificata dal relativo ramo aziendale della società CORBAT s.r.l. in concordato preventivo, che SID attualmente conduce in virtù di contratto d'affitto avente efficacia dal 3 dicembre 2019.

La Società è controllata da ATB Group s.p.a., socio di maggioranza.

L'organizzazione aziendale si articola in cinque macro – aree che consentono una efficiente distribuzione e distinzione del lavoro e delle funzioni aziendali, coordinate da una segreteria generale, cui sono demandate le funzioni di raccordo tra il Consiglio di Amministrazione e le aree operative. Le macro aree sono identificate come segue: area commerciale, articolata in due uffici vendite, più uno specificamente destinato alla gestione delle gare d'appalto pubbliche e alle procedure di evidenza pubblica; area risorse umane, area gestione finanziaria e contabile, area tecnica, che comprende le funzioni di gestione progettuale e tecnica degli interventi, l'ufficio acquisti per le relative necessità.

L'Azienda opera all'interno del solo territorio nazionale. SID, consapevole della necessità di disporre di modelli di gestione codificati per far fronte nel modo più efficace possibile alle problematiche di un'attività a crescente specializzazione, ha conseguito la certificazione ISO 9001 : 2015 e la certificazione ISO 14001:2015 ed ha adottato un Sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro conforme alla norma UNI EN ISO 45001:2018. In questa logica, la filosofia aziendale è fortemente orientata al miglioramento continuo.

Il sistema di governance adottato da SID è di tipo tradizionale ai sensi dell'art. 2380 c.c. e prevede, quindi:

- l'assemblea dei soci: essa rappresenta l'universalità dei soci e le sue deliberazioni prese in conformità alla legge ed allo Statuto, obbligano tutti i soci ancorché assenti o dissenzienti. Essa può essere ordinaria o straordinaria a norma di legge. L'assemblea ordinaria delibera sugli oggetti indicati dall'art. 2364 c.c.; l'assemblea straordinaria delibera, ai sensi dell'art. 2365 c.c., sulle modificazioni dello Statuto, sulla nomina, sulla sostituzione e sui poteri dei liquidatori e su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza
- l'organo amministrativo – consiglio di amministrazione: è composto attualmente da 2 membri: il Presidente che detiene la legale rappresentanza della società e tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della stessa ed un consigliere munito di tutti i poteri di ordinaria amministrazione nella materia finanziaria e fiscale, commerciale e nella gestione dei rapporti di lavoro.
  Il consiglio si è inoltre avvalso della facoltà, riconosciutagli da statuto, di delegare parte dei propri poteri a soggetti estranei all'organo amministrativo: trattasi del conferimento del ruolo di datore di lavoro ex d.lgs. 81/2008 e di gestore ambientale ex d.lgs. 152/2006 a soggetto terzo individuato a ricoprire tali funzioni tramite conferimento di procura speciale.

3.2. Gli strumenti di gestione

SID è dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il funzionamento della società e che possono essere così riassunti:

- Statuto: esso, in conformità alle disposizioni di legge vigenti, contempla previsioni relative al governo societario, volte ad assicurare il corretto ed ordinato svolgimento dell'attività di gestione.
- Sistema organizzativo interno e suddivisione delle competenze e funzioni aziendali: SID è articolata in quattro aree operative e rispettivamente: area commerciale, area finanziaria e amministrativa, area tecnica e area risorse umane. Il sistema è completato da un Manuale di gestione ambiente e sicurezza come previsto dalle certificazioni ISO 9001 : 2015, ISO 14001:2015 e da un Sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro conforme alla norma UNI EN ISO 45001:2018, nonché dall'organigramma aziendale e dai mansionari relativi alle singole funzioni aziendali.
- Modello di Organizzazione e Gestione (MOG)
- Codice Etico: esprime i principi etici e le regole comportamentali che SID riconosce come propri e a cui uniforma le proprie attività e rapporti, sia verso l'interno dell'organizzazione che verso l'esterno.

3.3. Gestione delle risorse finanziarie

La gestione delle risorse finanziarie è fondata su:

- una procedura che regolamenta l'intero ciclo passivo dall'emissione dell'ordine di acquisto al pagamento delle fatture. Essa costituisce la linea guida per tutti i soggetti coinvolti

- un sistema informatico che gestisce tutte le registrazioni di tutte le operazioni dell'intero ciclo passivo e che consente la tracciabilità di ogni operazione immessa nel sistema stesso
- un'organizzazione aziendale basata sul principio della separazione dei compiti
- un utilizzo delle risorse finanziarie secondo criteri improntati alla legalità e correttezza

4. MOG: IMPLEMENTAZIONE, STRUTTURA, AGGIORNAMENTO

4.1. Funzione e scopo del modello

Scopo del modello è la predisposizione di un sistema strutturato integrato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle "attività sensibili" e, ove necessario, alla conseguente corretta procedimentalizzazione di tali attività.

L'organo di controllo, in tale contesto assume la funzione di garante del rispetto del sistema organizzativo adottato e vigila sull'operato dei destinatari.

Nei limiti delle attività svolte nell'interesse di SID si richiede ai componenti degli organi societari, ai dipendenti, ai consulenti ed ai collaboratori esterni di adeguarsi alle previsioni del modello, ponendo in essere condotte che non comportino il rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

Da tale impostazione deriva che l'adozione e l'efficace attuazione del modello non solo consentono a SID di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/01, ma migliorano gestione d'impresa limitando il rischio di commissione di reati.

4.2. I principi ispiratori del modello

Nella predisposizione del presente modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti in azienda, rilevati in fase di analisi delle attività sensibili in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sui processi coinvolti nelle "attività sensibili".

Il presente modello si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di governo societario e dalle procedure di lavoro esistenti in SID.

In particolare, sotto tale profilo, gli strumenti di carattere generale già adottati diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente (anche in relazione ai reati da prevenire) cui fare riferimento sono i seguenti:

- il codice etico/di comportamento
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa
- le comunicazioni aziendali al personale ed ai collaboratori
- il sistema sanzionatorio di cui al CCNL
- il corpus normativo e regolamentare nazionale e straniero quando applicabile

Le regole, le procedure ed i principi di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati dettagliatamente nel presente modello, ma fanno parte del più ampio sistema organizzativo e di controllo che lo stesso intende integrare.

4.3. La struttura del modello – parte generale

Sebbene l'adozione del modello sia prevista dal decreto come facoltativa e non obbligatoria, SID, in conformità alle sue politiche aziendali, ha ritenuto necessario procedere alla sua adozione nonché all'istituzione dell'organismo di vigilanza con la determinazione dei relativi poteri.

Come anticipato, il presente MOG si articola in una parte generale ed in una parte speciale del MOG.

La parte generale racchiude le regole ed i principi generali del modello e, oltre a contenere un sintetico richiamo alla normativa applicabile (sul punto, vedasi i precedenti capitoli 1 e 2), si articola:

- nella illustrazione della struttura organizzativa della società (vedasi sul punto il precedente capitolo 3)
- nella definizione dei criteri adottati per la mappatura dei processi e funzioni sensibili, al fine di identificare le aree aziendali in cui sussiste il rischio di commissione di un reato presupposto da parte di un apicale, di un dipendente o di un collaboratore (vedasi sul punto, il successivo paragrafo 4.5)
- nella disciplina della costituzione e del funzionamento dell'organismo di vigilanza (vedasi il successivo capitolo 5)
- nella disciplina delle modalità di diffusione del modello e di selezione dei soggetti esterni che collaborano con la società (vedasi, sul punto, il successivo capitolo 6)
- nella definizione di un sistema disciplinare (vedasi il successivo capitolo 7).

4.4. La struttura del modello – parte speciale

La parte speciale del MOG contiene l'analisi delle singole fattispecie di reato ed i protocolli specifici per la prevenzione della commissione dei reati nelle c.d. aree a rischio.

Essa è suddivisa in tanti capitoli quanti sono i reati presupposto che sono stati ritenuti rilevanti in relazione all'attività svolta da SID e agli strumenti a sua disposizione, con conseguente esclusione delle fattispecie considerate per tali motivi non pertinenti.

Ciascuno dei capitoli della parte speciale, a sua volta, è articolato in una parte introduttiva ove è riportato il testo normativo di riferimento con riguardo al singolo reato presupposto disciplinato dal D. Lgs. 231/01, in una tabella ove è riportata la mappatura dei processi e delle funzioni sensibili con riferimento a ciascuno specifico reato presupposto ed in una scheda ove sono riportati i protocolli specifici per la prevenzione e la gestione del rischio connesso a ciascun reato.

4.5. I criteri adottati per la mappatura dei processi e delle funzioni sensibili

Per la predisposizione del modello di cui all'art. 6 del citato decreto SID ha svolto una serie di attività suddivise in differenti fasi delle quali di seguito si riporta una breve descrizione. Le medesime attività e i medesimi criteri informano l'attività di revisione periodica e aggiornamento del modello che si rendesse necessaria

- identificazione delle "attività sensibili": è stata svolta attraverso l'esame della documentazione aziendale ed una approfondita analisi delle informazioni emerse durante l'accesso in azienda e le riunioni con i responsabili delle varie funzioni aziendali. Da tale analisi è stato possibile individuare, all'interno della struttura aziendale, le attività sensibili nello svolgimento delle quali si potrebbe ipotizzare la commissione dei reati;
- verifica dei processi adottati nella gestione di tali "attività sensibili": si sono analizzati le modalità con le quali le attività sensibili sono svolte, il relativo sistema dei controlli (procedure, separazione delle funzioni, documentabilità dei controlli, ecc.) nonché la conformità di quest'ultimo ai principi di controllo interno comunemente accolti (es. verificabilità, documentabilità ecc.). E' stata inoltre, portata a termine una ricognizione sulla passata attività della società allo scopo di verificare ulteriori situazioni a rischio e le relative cause. Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità possono essere commessi i reati
- effettuazione della revisione e della verifica dell'adeguatezza del modello: sulla base della situazione accertata, tenuto conto delle previsioni e delle finalità del D.lgs 231/01, sono state individuate le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo Interno (processi e procedure esistenti) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello organizzativo adeguato ai precetti del decreto
- predisposizione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Azienda in relazione ai reati da prevenire: in particolare, sono state definite procedure ispirate ai criteri della separazione tra funzioni, della partecipazione di più soggetti alla medesima attività decisionale, della previsione di specifici obblighi di autorizzazione e di documentazione per le fasi maggiormente a rischio, in modo da prevenire la commissione dei reati

Il modello attraverso la mappatura dei rischi e la conseguente predisposizione di procedure e protocolli operativi permette:

- un'attività di sensibilizzazione e informazione a tutti i livelli aziendali (ed in particolare nelle aree di attività a rischio) in merito al fatto che una violazione delle disposizioni ivi stabilite può comportare, oltre che la punizione degli autori dell'illecito, anche la comminazione alla società di sanzioni amministrative di natura pecuniaria e/o interdittiva;
- la condanna di tali forme di comportamento illecito in quanto comunque contrarie anche ai principi deontologici ed etici (come sanciti dal codice etico) cui SID scrupolosamente si attiene;
- l'adozione il continuo aggiornamento di procedure anche di tipo informatico volte a permettere alla società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei medesimi anche mediante la verifica e la documentazione delle attività a rischio e l'attribuzione di poteri autorizzativi congruenti con i compiti e le responsabilità assegnate.

4.6. Modifiche ed integrazioni al modello

Essendo il modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente", in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 comma 1 lettera a) del D.lgs 231/01, l'adozione e l'approvazione delle successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza del consiglio di amministrazione di SID.

Sono da intendersi come "sostanziali" quelle modifiche ed integrazioni che si rendono necessarie a seguito dell'evoluzione della normativa di riferimento o che implicano un cambiamento nelle regole e nei principi comportamentali contenuti nel modello, nei poteri e doveri dell'organo di controllo e nel sistema disciplinare.

Per modifiche diverse da quelle sostanziali, il consiglio di amministrazione può delegare il suo Presidente. Tali modifiche verranno prontamente comunicate al Consiglio di Amministrazione e da questo ratificate o eventualmente integrate o modificate. La pendenza della ratifica non priva di efficacia le modifiche nel frattempo adottate.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In attuazione di quanto previsto dal decreto – che all'art. 6 lett b, pone come condizione, per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che sia affidato a un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli – è stato costituito nell'ambito di SID con delibera consiliare un organismo di vigilanza collegiale, composto da due professionisti esterni e da un membro interno, privo di deleghe operative, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Tale scelta è stata determinata dalla necessità di garantire che l'organismo di vigilanza goda dei requisiti di:

- autonomia ed indipendenza: l'operato dell'organismo e di ciascuno dei suoi membri deve essere estraneo ad ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualsiasi componente dell'ente; i membri dell'organismo debbono essere estranei a qualsivoglia forma di compiti operativi e devono possedere requisiti legati all'onorabilità, all'assenza di conflitti di interesse e di gradi di parentela con gli organi sociali e con il vertice della società;
- professionalità: al fine di svolgere efficacemente l'attività assegnata è necessario un bagaglio di strumenti e conoscenze specialistiche, funzionali allo svolgimento di attività ispettiva, consulenziale di stampo giuridico e penalistico in modo particolare, oltre che di analisi e valutazione dei rischi ed analisi delle procedure e dei protocolli;
- continuità d'azione: l'organismo si occupa in via esclusiva dell'attività di vigilanza sul modello, non potendo assumere compiti diversi che ne distolgano funzionalità e risorse.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di un Presidente che ne coordina i lavori e definisce con regolamento le modalità del suo funzionamento interno.

Nello svolgimento delle sue funzioni l'Organismo di vigilanza risponde solo al Consiglio di Amministrazione. Tenuto conto della peculiarità delle funzioni attribuite all'Organismo di vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei propri compiti l'Organismo di vigilanza è supportato dalle funzioni aziendali interessate e può servirsi, nell'esercizio della sua attività, anche in modo permanente, della collaborazione di soggetti esterni alla società ovvero di consulenti esterni.

Il Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina dell'Organismo di Vigilanza, ne definisce la durata in carica, la dotazione finanziaria e la remunerazione dei suoi componenti.

5.1. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di vigilanza è affidato il compito di vigilare

- sull'osservanza del modello da parte degli organi societari, di tutti i dipendenti e da parte dei consulenti e dei collaboratori;
- sull'efficacia e adeguatezza del modello, in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni nell'organizzazione o nelle attività aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti;
- sul rispetto dell'organizzazione interna e del sistema di governance.

Più specificamente, all'organo di controllo sono affidati i seguenti compiti di

verifica e controllo:

- effettuare attività di controllo anche tramite la proposizione di disposizioni interne con contenuto normativo e o informativo
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti riguardanti il rispetto del modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'Organismo
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel modello
- attivare e svolgere le indagini interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquistare ulteriori elementi per l'esame dei contratti che deviano, nella forma e nel contenuto, rispetto alle clausole

standard dirette a garantire SID dal rischio nella commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente

formazione:

- coordinarsi con le rilevanti funzioni aziendali per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti ed agli organi societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.lgs 231/01
- fornire ai responsabili della rete intranet aziendale tutti gli elementi necessari all'aggiornamento delle informazioni ivi contenute, relative al D.lgs 231/01 ed al modello
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione

sistema disciplinare:

- verificare costantemente il sistema disciplinare
- coordinarsi con le funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, ferme restando le competenze di queste ultime per l'istruzione del relativo procedimento e per la loro irrogazione

aggiornamenti

- Interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del modello a tali prescrizioni normative
- valutare le esigenze di aggiornamento del modello anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate
- monitorare l'aggiornamento dell'organigramma aziendale

All'Organismo, in ragione dell'attività di vigilanza attribuitagli nel presente modello, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, nonché a tutte le funzioni aziendali.

L'Organismo, qualora lo ritenesse opportuno, può partecipare alle sedute del consiglio di amministrazione per formulare i suoi pareri e riferire le proprie conclusioni e porre le proprie domande e collaborare con il sindaco e revisore legale.

5.2. Flussi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del modello, alle modifiche da apportare ed all'emersione di eventuali criticità, nella relazione annuale sull'andamento dell'attività, nonché se necessario direttamente al consiglio di amministrazione.

La relazione contiene una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno, un riepilogo dei controlli e delle verifiche eseguite, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili ed il piano annuale delle attività previste per l'anno successivo.

In presenza di situazioni costituenti un potenziale reato presupposto, ovvero in caso di accertata violazione del modello, l'Organismo di Vigilanza riferisce prontamente per iscritto al Presidente del Consiglio di Amministrazione o, ove la segnalazione riguardi il Presidente o un consigliere, all'intero Consiglio di Amministrazione e al Sindaco, o, infine, ove la segnalazione riguardi l'intero Consiglio di Amministrazione, al Sindaco.

Il Consiglio di Amministrazione e il Sindaco hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, che, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

5.3. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, al fine di compiere adeguatamente il proprio compito di verifica del corretto ed efficace funzionamento del modello organizzativo e di intraprendere eventuali azioni correttive, deve essere informato costantemente sull'operato all'interno dell'azienda.

In particolare, dovrà essere inoltrata, da parte dei relativi responsabili di funzione o area e con periodicità almeno annuale:

(a) una relazione concernente l'attività svolta e le misure adottate in materia di prevenzione, igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, la formazione del personale svolta, anche e in particolare con riferimento alle attività disciplinate dal

Titolo IV d.lgs 81/2008 (cantieri temporanei o mobili) nonché a quelle soggette a legislazione speciale di settore (a titolo esemplificativo e non esaustivo: bonifiche ambientali, esplosivi, piattaforme estrattive etc.);
(b) una comunicazione periodica in tema di commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità ed in tema di erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici, nonché in ordine all'attività svolta da consulenti esterni e/o collaboratori nei confronti della Pubblica Amministrazione.
(c) una comunicazione periodica in tema di tutela ambientale, aggiornamento delle autorizzazioni in corso di validità, gestione rifiuti.

L'Organismo di Vigilanza acquisisce a cadenza periodica almeno annuale dal Sindaco revisore legale e/o dai professionisti esterni eventualmente nominati da SID una relazione circa l'attività svolta nell'esercizio di bilancio con particolare riferimento ai criteri di redazione e contenuti del bilancio da depositare presso i competenti servizi della Camera di Commercio.

Devono essere comunicati immediatamente all'Organismo di Vigilanza da parte dei relativi responsabili di funzione o area per iscritto:

1 modifiche o aggiornamenti dei documenti organizzativi della società;
2 conferimento di deleghe e di procure a soggetti interni o esterni alla società e relative modifiche e/o aggiornamenti;
3 informazioni riguardanti l'attuazione o la violazione del modello;
4 richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la magistratura proceda per i reati richiamati nel modello;
5 informazioni circa 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 gli stessi reati;
6 informazioni circa commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano ipotesi di responsabilità per i citati reati;
7 notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del MOG con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni;
8 informazioni sulle operazioni cosiddette "in deroga" o " fuori procedura", per tali dovendosi intendere quelle operazioni che seguono un iter procedurale diverso da quello previsto nel modello organizzativo a causa di situazioni di eccezionalità, dovute ad esigenze di straordinaria urgenza o di particolare riservatezza od anche di singolare peculiarità dell'operazione. In tali casi, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato sulla natura dell'operazione e, da parte del soggetto che l'ha posta in essere, sulle ragioni che hanno reso impossibile l'attuazione della decisione secondo lo schema operativo prefissato. In relazione alle operazioni di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza formula il suo parere al Consiglio di amministrazione e, qualora riscontri gravi irregolarità, al Sindaco.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere al consiglio di amministrazione, agli altri organi sociali, ai dirigenti, ai dipendenti ogni ulteriore informazione e/o documentazione utile agli accertamenti e ai controlli che gli competono.

È fatto obbligo ai soggetti appena indicati di ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine ad ogni richiesta che in tal senso venga dall'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere al consiglio di amministrazione l'emissione di sanzioni disciplinari a carico dei soggetti che si sottraggono agli obblighi di informazione sopra elencati.

I flussi informativi indicati possono essere inoltrati:

- all'indirizzo e-mail odv@italianademolizioni.it
- con posta ordinaria in busta chiusa indirizzata a Organismo di Vigilanza – SID – Società Italiana Demolizioni srl, via don Milani 60 – Flero (BS).

Ogni dirigente e/o dipendente e/o consulente e/o collaboratore di SID deve comunicare, altresì, in forma scritta e non anonima, con garanzia di piena riservatezza, ogni ulteriore informazione relativa a possibili anomalie interne o attività illecite. L'Organismo di Vigilanza potrà anche ricevere e valutare segnalazioni e comunicazioni scritte, non anonime e riservate, provenienti da terzi. I segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge, il

rispetto della normativa di cui al D. Lgs. 196/03 e del documento programmatico sulla sicurezza Informatica, elaborato dalla società, nonché i diritti delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Si precisa che ai sensi di quanto disposto dalla Legge 179/2017 (legge sul c.d. "whistleblowing"), per il caso di segnalazioni di illeciti da parte di soggetti interni alla società - con tali intendendosi tanto i lavoratori dipendenti che ogni altro individuo che, pur non essendo legato all'ente da rapporto di subordinazione, sia ciononostante non qualificabile "terzo" in senso stretto - si rappresenta che tale tipologia di segnalazione potrà essere inoltrata in busta chiusa indirizzata alla sola attenzione del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, ovverosia comunicata in qualsiasi altra forma ai soli membri esterni dell'organismo, secondo modalità anche informatiche che questi renderanno note ed idonee a garantire la riservatezza del segnalante.

6. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI, DEI COLLABORATORI, DEI CONSULENTI E DELLE CONTROPARTI CONTRATTUALI

Ai fini dell'efficacia del presente modello, è obiettivo di SID garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute, nei confronti degli organi societari, dei dipendenti, dei collaboratori e dei consulenti.

Il livello di formazione e di informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

Ai nuovi assunti ed a coloro che stipulano per la prima volta un contratto di collaborazione, di consulenza o a prestazioni corrispettive con SID viene reso noto immediatamente il contenuto del modello e del codice etico.

Tali soggetti sono tenuti a rilasciare a SID una dichiarazione sottoscritta ove si attesta la ricezione del modello e del codice etico e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

SID ha sviluppato un efficace sistema sanzionatorio finalizzato alla correzione di comportamenti dei propri dipendenti, apicali, collaboratori e consulenti non in linea con le procedure interne, il Codice Etico e tutte le disposizioni contenute nel presente modello.

7.1. Sanzioni nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali del presente MOG sono definiti come illeciti disciplinari.
Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal CCNL applicato in azienda nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.
L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal MOG sono assunte dall'azienda in piena autonomia. Le sanzioni vengono irrogate dalle competenti funzioni aziendali su proposta del consiglio di amministrazione o dei responsabili delle aree operative e/o dell'Organismo di Vigilanza.

7.2. Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Qualora la violazione delle norme di condotta individuate dal modello sia posta in essere da un dirigente, troveranno applicazione le misure disciplinari previste dagli strumenti di contrattazione collettiva nazionale di categoria nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili).
L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal MOG sono assunte dall'azienda in piena autonomia. Le sanzioni vengono irrogate dalle competenti funzioni aziendali su proposta del Consiglio di amministrazione o dei responsabili delle aree operative e/o dell'Organismo di Vigilanza.

7.3. Misure nei confronti degli amministratori

In caso di presunte violazioni del MOG da parte di amministratori della società, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Consiglio di amministrazione e il Sindaco, che provvedono ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.
In caso di presunte violazioni da parte dell'intero Consiglio di amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Sindaco, che assume le opportune iniziative.

7.4. Misure nei confronti di collaboratori esterni, di consulenti e di controparti contrattuali

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni, dai consulenti o dalla controparti contrattuali in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente MOG e nel relativo Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato indicato dal D. Lgs. 231/01 può determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01.

7.5. Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

Qualora l'illecito è compiuto da un membro dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di amministrazione assume gli opportuni provvedimenti, secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico con eventuale richiesta risarcitoria.