MODELLO ORGANIZZATIVO

Il presente modello di organizzazione è stato redatto
dallo Studio-231 dell'Avv. Attilio Franchi & C.
corrente in Brescia, contrada Santa Croce 13.
Tel. 030 44311 - Fax: 030 49208
E Mail: info@Studio-231.it

Indice generale

Parte generale....15
1. Il decreto legislativo n.231/2001....16
2. Adozione del modello da parte di STREPARAVA HOLDING....18
3. Struttura del modello....19
4. La predisposizione del sistema di controllo preventivo....28
5. L'Organismo di Vigilanza....29
5.1. Requisiti richiesti all'Organismo di Vigilanza....30
5.1.1 Autonomia e indipendenza....30
5.1.2 Professionalità....30
5.1.3 Continuità di azione....30
5.1.4 Onorabilità, assenza di cause di incompatibilità....30
5.2. Nomina, durata e revoca....30
5.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza....31
5.3.1 Vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del modello da parte dei destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto....31
5.3.2 Verificare la reale efficacia e l'effettiva capacità del modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto....32
5.3.3 Individuare e proporre gli opportuni aggiornamenti e le opportune modifiche del modello in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali....32
5.3.4 Poteri dell'Organismo di Vigilanza....33
5.3.5 Raccolta e conservazione delle informazioni....33
5.4. Flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Whistleblowing....33
5.4.1. Premessa: le fonti normative della procedura di Whistleblowing....33
A) Legge 30 novembre 2017, n. 179....33
B) il Decreto legislativo 10/03/2023, n. 24....34
5.4.2. Perimetro oggettivo: contenuto delle segnalazioni....34
5.4.3. Perimetro soggettivo: soggetti tenuti ed effettuare le segnalazioni....35
5.4.4. Nomina dell'OdV come responsabile dei sistemi interni di segnalazione e dell'attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni....35
5.4.5. Modalità di segnalazione....36
5.4.5.1. Segnalazione Ordinaria Scritta....36
5.4.5.2. Segnalazione Telematica Secretata....36
5.4.6. Contenuto della segnalazione....36
5.4.7. Procedure dell'OdV a seguito della segnalazione....37
5.4.7.1. Casi di infondatezza o di irrilevanza della segnalazione....37

5.4.7.2. Caso di fondatezza e di rilevanza della segnalazione....37
5.4.8. Provvedimenti disciplinari....38
5.4.9. Forme di tutela del segnalante....38
5.4.10.Tutela dell'anonimato....38
5.4.11. Divieto di discriminazione....39
5.4.12. Responsabilità del segnalante....39
5.4.13. Raccolta e conservazione delle informazioni....39
5.5. Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali....40
6. Il sistema disciplinare....40
6.1. Principi generali....40
6.2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti....41
6.3. Misure nei confronti dei dirigenti e del direttore generale....47
6.4. Misure nei confronti degli amministratori....52
6.5. Misure nei confronti di consulenti esterni e partners....55
6.6. Misure nei confronti dei membri del Collegio Sindacale....58
6.7. Misure nei confronti della Società di Revisione....60
6.8 Informativa all'Organismo di Vigilanza....61
7. Formazione e diffusione del modello....62
7.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali....62
7.2 Comunicazione ai membri dell'Organo di Vigilanza....62
7.3 Comunicazione e formazione nei confronti del personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Società....63
7.4 Comunicazione e formazione nei confronti dei responsabili delle are....63
7.5 Altre forme di comunicazione nei confronti del personale 63
7.6 Informativa ai collaboratori esterni ed ai partners....63
8. Il sistema delle verifiche....64
Parte Speciale....65
Premessa:....66
1. Articoli 24 e 25 Dlgs 231/2001 – Reati in danno della Pubblica Amministrazione o dell'Unione Europea....69
1.1 Descrizione dei reati....69
1.2 Indebita percezione e utilizzo di erogazioni pubbliche, anche mediante truffa....70
1.2.1 I reati finalizzati alla percezione dei finanziamenti....71
1.2.1.1 Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (316-ter c.p.)....71
1.2.1.2 Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (640-bis c.p.)....71
1.2.2 Malversazione a danno dello Stato (316-bis c.p.)....72

1.3 Truffa in danno dello Stato o di un altro ente pubblico....72
1.4 Frode informatica in danno dello Stato o di un altro ente pubblico....73
1.5 Concussione....74
1.6 Corruzione....75
1.6.1 I reati di corruzione compiuti dai soggetti corrotti....77
1.6.1.1 Corruzione per l'esercizio della funzione (318 c.p.)....77
1.6.1.2 Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (319 e 319 bis c.p.)....78
1.6.1.3 Corruzione in atti giudiziari (319-ter c.p.)....78
1.6.2 I reati di corruzione compiuti dai soggetti corruttori....79
1.6.2.1 Corruzione per l'esercizio della funzione (318 c.p. e 321 c.p.)....79
1.6.2.2 Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (319, 319 bis e 321 c.p.)....79
1.6.2.3 Corruzione in atti giudiziari (319-ter c.p. e 321 c.p.)....79
1.6.3 I reati di istigazione alla corruzione compiuti da chi tenta di corrompere....80
1.6.3.1 Istigazione alla corruzione per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri (322 c.p., comma 1) 80
1.6.3.2 Istigazione alla corruzione per omettere o ritardare un atto d'ufficio (322 c.p., comma 2)....80
1.6.4 I reati di istigazione alla corruzione compiuti dal potenziale corrotto....81
1.6.4.1 Istigazione alla corruzione per compiere un atto d'ufficio (322 c.p., comma 3) 81
1.6.4.2 Istigazione alla corruzione per omettere o ritardare un atto d'ufficio (322 c.p., comma 4) 81
1.6.4.3 Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)....82
1.6.4.4 Peculato in danno degli interessi finanziarti dell'Unione Europea (art. 314 comma 1 c.p.)....82
1.6.4.5 Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 cp)....82
1.6.4.6 Abuso d'Ufficio (323 cp)....83
1.7 Mappatura delle aree a rischio 83
1.8 Principi generali di comportamento e di attuazione 85
1.9 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza....88
2. Articolo 25 bis Dlgs 231/2001 – Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo....89
2.1 Descrizione dei reati....89
2.1.1 Falsificazione di valori di bollo, spendita e introduzione nello Stato di valori di bollo falsificati (459 c.p.)....89
2.1.2 Alterazione di monete (art. 454 c.p.)....89
2.1.3 Spendita di valori di bollo ricevuti in buona fede (459 c.p.)....90
2.1.4 Falsificazione, spendita di valori di bollo contraffatti (459 c.p.)....90

2.1.5 Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (articolo 459 del codice penale).....90
2.1.6 Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (460 c.p.).....91
2.1.7 Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (461 c.p.).....91
2.1.8 Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (464 c.p.).....92
2.1.9 Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (464 c.p.).....92
2.1.10 Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (464 c.p.).....93
2.2 Mappatura delle aree a rischio 93
2.3 Protocolli generali di comportamento e di attuazione 94
2.4 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza.....94
3. Articolo 25-ter Dlgs 231/2001 – Reati societari.....96
3.1 Descrizione dei reati.....96
3.1.1 False comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ.).....97
3.1.2 False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 cod. civ.).....97
3.1.3 Falso in prospetto (art. 2623 cod. civ.).....98
3.1.4 Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 cod. civ.).....99
3.1.5 Impedito controllo (art. 2625 cod. civ.).....100
3.1.6 Formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.).....100
3.1.7 Indebita restituzione dei conferimenti.....100
3.1.8 Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.).....101
3.1.9 Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.) 101
3.1.10 Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.).....102
3.1.11 Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis. c.c.).....102
3.1.12 Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.).....103
3.1.13 Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.).....103
3.1.14 Aggiotaggio (art. 2637 c.c.).....103
3.1.15 Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.) 105
3.1.16 Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.).....105
3.2 Mappatura delle aree a rischio 106
3.3 Principi generali di comportamento e di attuazione 107
3.4 Principi procedurali da osservare nelle singole operazioni a rischio 109
3.5 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza.....112

4 Articolo 25-quinquies Dlgs 231/2001 – Delitti contro la personalità individuale.....114
4.1 Descrizione dei reati.....114
4.1.1 Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (Art. 600 c.p.).....114
4.1.2 Prostituzione minorile (art. 600 bis c.p).....115
4.1.3 Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.).....115
4.1.4 Detenzione di materiale pornografico (Art. 600 quater c.p.).....117
4.1.5 Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.).....117
4.1.6 Tratta di persone (art. 601 c.p.).....118
4.1.7 Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).....118
4.1.8 Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).....119
4.2 Mappatura delle aree a rischio.....119
4.3 Principi generali di comportamento e di attuazione.....120
4.4 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza.....121
5 Articolo 25-sexies Dlgs 231/2001 – Abusi di mercato.....123
5.1 Premessa:.....123
5.2 Il doppio binario: approfondimenti.....124
5.3 Abuso di informazioni privilegiate (184 e 187-bis Dlgs 58/1998).....125
5.4 Manipolazione del mercato (185 e 187-ter Dlgs 58/1998).....127
5.5 Mappatura delle aree a rischio.....129
5.6 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza.....129
6. Articolo 25-septies Dlgs 231/2001 – Infortuni sul lavoro.....130
6.1 Premessa.....130
6.2 Gravi lesioni personali colpose.....131
6.3.1 Omicidio colposo conseguente a omessa valutazione dei rischi.....131
6.3.2 Omicidio colposo conseguente a omessa valutazione dei rischi.....132
6.4 I fattori di rischio esistenti nell'ambito dell'attività d'impresa.....132
6.4.1. Descrizione dell'attività lavorativa:.....133
6.4.2 Rischi infortunistici e sanitari.....133
6.5 La struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.....134
6.5.1 Il Datore di Lavoro.....134
6.5.2 Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.....134
6.5.3 Medici Competenti.....135
6.5.4 Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.....135
6.5.5 Addetto al Primo Soccorso.....135
6.5.6 Organismo di Vigilanza ex D.lgs 231/2001.....135

6.5.7 Lavoratori....135
6.5.8 Terzi Destinatari....136
6.5.9 Servizio di Consulenza Esterna....136
6.6 I principi e le norme di comportamento di riferimento per la Società'....136
6.7 I principi e le norme di comportamento per i Destinatari....137
6.7.1 I doveri ed i compiti del Datore di Lavoro....137
6.7.2 I doveri ed i compiti del SPP....140
6.7.3 I doveri ed i compiti degli APS e degli API....141
6.7.4 I doveri ed i compiti dei RLS....141
6.7.5 I doveri ed i compiti del Medico Competente....142
6.7.6 I doveri ed i compiti dei Lavoratori....143
6.7.7 I doveri ed i compiti dei Terzi Destinatari....144
6.7.7.1 I doveri ed i compiti degli Appaltatori....144
6.7.7.2 I doveri ed i compiti dei Fornitori....144
6.7.7.3 I doveri ed i compiti dei Progettisti....144
6.7.7.4 I doveri ed i compiti degli Installatori....145
6.8 Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro....145
6.9 I principi informatori delle procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro 145
7. Articolo 25 octies Dlgs 231/2007 – Ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio....152
7.1 Premessa....152
7.2 Ricettazione (648 c.p.)....152
7.3 Riciclaggio (648-bis c.p.)....153
7.4 Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (648-ter c.p.)....154
7.5 Autoriciclaggio (648-ter-1 c.p.)....155
7.6 La confisca dei beni....155
7.7 Mappatura delle aree a rischio....156
7.8 Principi specifici di comportamento....157
7.9 Il Decreto Legislativo 231 del 16.11.2007....158
7.10 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza....158
7.bis. – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti - Art. 25-octies. 159
7.bis.1 Premessa....159
7.bis.2. Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento - Art. 493-ter c.p., ...160
7.bis.3. Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti - 493-quater c.p.

.....160
7.bis.4. Frode Informatica nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale articolo 640-ter comma 2.....161
7.bis.5 Mappatura delle aree a rischio.....161
7.bis.6 Protocolli.....162
7.bis.7 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza.....162
8 Articolo 24 bis Dlgs 231/01-I Reati Informatici.....164
8.1 Premessa.....164
8.2 Falsità in un documento informatico pubblico o privato (491-bis c.p.).....164
8.3 Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615-ter c.p.).....166
8.4 Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (615-quater c.p.).....166
8.5 Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615-quinquies c.p.).....167
8.6 Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (617-quater c.p.).....167
8.7 Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (617-quinquies c.p.).....168
8.8 Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (635-bis c.p.).....168
8.9 Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (635-ter c.p.).....168
8.10 Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (635-quater c.p.).....169
8.11 Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (635-quinquies c.p.).....169
8.12 Frode informatica con sostituzione di identità digitale (640-ter c.p.).....170
8.13 Indebito utilizzo di carte di pagamento (art. 55 comma 9 D.Lgs 231/2007).....170
8.3 Mappatura delle aree a rischio.....171
8.4 Principi generali di comportamento nell'uso dei sistemi informatici aziendali.....172
8.5 Principi di comportamento specifici.....174
8.6 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza.....179
9. Articolo 25 bis-1 Dlgs 231/2001 – Delitti contro l'industria e il commercio.....181
9.1 Descrizione dei reati.....181
9.1.1 Turbata libertà dell'industria o del commercio. (513 c.p.).....181
9.1.2 Illecita concorrenza con minaccia o violenza(513 -bis c.p.).....181
9.1.3 Frodi contro le industrie nazionali (514 c.p.).....181
9.1.4 Frode nell'esercizio del commercio (515 c.p.).....182
9.1.5 Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine. (516 c.p.).....182

9.1.6 Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (517 c.p.).....182
9.1.7 Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (517-ter c.p.).....182
9.1.8 Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (517-quater c.p.).....182
9.2 Mappatura delle aree a rischio.....182
9.3 Principi di comportamento specifici.....183
9.4 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza.....183
10. Articolo 25 novies Dlgs 231/2001 – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore.....185
10.1 Descrizione dei reati.....185
10.1.1 art.171, primo comma, lettera a-bis) e terzo comma della L. 22 aprile 1941, n. 633....185
10.1.2 art.171-bis, della L. 22 aprile 1941, n. 633.....185
10.1.3 art.171-ter, della L. 22 aprile 1941, n. 633.....186
10.1.4 art.171-septies, della L. 22 aprile 1941, n. 633.....187
10.1.5 art.171-octies, della L. 22 aprile 1941, n. 633.....188
10.2 Mappatura delle aree a rischio 188
10.3 Principi generali di comportamento e di attuazione 189
10.4 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza.....191
11. Articolo 25 decies (25 novies) Dlgs 231/2001 – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'.....192
11.1 Descrizione del reato di Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria 192
11.2 Mappatura delle aree a rischio 192
11.3 Principi generali di comportamento e di attuazione 192
11.4 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza.....193
12. Articolo 25 undecies Dlgs 231/2001 – Reati ambientali.....194
12.1 Premessa.....194
12.2 Descrizione dei reati.....194
12.2.1 Reati contro specie animali e vegetali in via di estinzione.....195
12.2.1.1 Articolo 727-bis codice penale - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali 195
12.2.1.2 Articolo 733-bis codice penale - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto 195
12.2.1.3 Articolo 1 commi 1 e 2 legge 7 febbraio 1992, n. 150 - Commercio di esemplari di specie protette.....196
12.2.1.4 Articolo 6 legge 7 febbraio 1992, n. 150 – Detenzione animali pericolosi.....196
12.2.2 Reati di inquinamento del suolo e idrico 196

12.2.2.1 Articolo 257 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (inquinamento del suolo e delle acque).....196
12.2.2.2 Articolo 137 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Scarico acque industriali contenenti sostanze pericolose).....197
12.2.3 Reati attinenti ai rifiuti.....197
12.2.2.1 Articolo 256 comma 1 decreto legislativo 3 aprile 2006, n.152 - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata.....197
12.2.3.2 Articolo 256 comma 3 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 - Attività di gestione di discarica non autorizzata.....197
12.2.3.3 Articolo 256 comma 4 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 – Omessa osservanza di prescrizioni nella gestione di u.....198
12.2.3.4 Articolo 256 comma 5 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 – Miscelazione di rifiuti non consentita.....198
12.2.3.5 Articolo 256 comma 6 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 – rifiuti pericolosi sanitari.....198
12.2.3.6 Articolo 258 comma 4 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (falso in certificato di analisi dei rifiuti).....198
12.2.3.7 Articolo 259 comma 1 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 - Traffico illecito di rifiuti 199
12.2.3.8 Articolo 260 commi 1 e 2 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti.....199
12.2.3.9 Articolo 260-bis comma 6 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Sistema informatico di controllo della tracciabilità).....199
12.2.3.10 Articolo 260-bis commi 7 e 8 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Sistema informatico di controllo della tracciabilità).....200
12.2.4 Bonifica siti inquinati.....200
12.2.4.1 Articolo 257 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 – Inquinamento del suolo e sottosuolo e omessa bonifica dei siti.....200
12.2.5 Inquinamento atmosferico.....200
12.2.5.1 Articolo 279 comma 5 decreto legislativo 3 aprile 2006, n.152 (Emissioni nell'aria) 200
12.2.5.2 Articolo 3 comma 6 legge del 28 dicembre 1993, n. 549 -Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (Cessa.....201
12.2.6 Reati contro l'ambiente.....201
12.2.6.1 Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.).....201
12.2.6.2 Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.).....201
12.2.6.3 Delitti di natura colposa contro l'ambiente (452-bis, 452-quater, 452- quinquies c.p.) 202
12.2.6.4 Traffico ed abbandono di materiale altamente radioattivo (452-sexies c.p.).....202
12.3 Mappatura delle aree a rischio 202

12.3.1 Mappatura delle aree a rischio relativamente ai reati contro specie animali e vegetali in via di estinzione....203
12.3.1 Mappatura delle aree a rischio relativamente ai Reati di inquinamento idrico e principi procedurali specifici....203
12.3.2 Mappatura delle aree a rischio relativamente ai Reati riguardanti i rifiuti e principi procedurali specifici....204
12.3.4 Mappatura delle aree a rischio relativamente ai Reati di bonifica dei siti inquinati.....205
12.3.5 Mappatura delle aree a rischio relativamente ai Reati di inquinamento atmosferico;...205
12.3.5 Mappatura delle aree a rischio relativamente ai Reati Ambientali 205
12.4 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza....206
13. Articolo 25 duodecies Dlgs 231/2001 – Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare....207
13.1 Premessa....207
13.2 Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 comma 12-bis del d.lgs. n. 286/98)....207
13.3 Mappatura delle aree a rischio....207
13.4 Principi generali di comportamento e di attuazione 208
13.5. Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza....208
14. Articolo 25 terdecies D.lgs 231/2001 – Reato di razzismo e xenofobia....209
14.1 Premessa....209
14.2 Razzismo e xenofobia (art. 3 della L. 13/10/1975 n. 654)....209
14.3 Mappatura delle aree a rischio....210
14.4 Principi generali di comportamento e di attuazione 210
14.4.1. Principi generali di comportamento....210
14.5. Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza....211
15. Articolo 25 quinquiesdecies D.lgs 231/2001 – Reati Fiscali....212
15.1 Premessa....212
15.2.1 Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, comma 1 del DLT 10/03/2000, n. 74....212
15.2.3 Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 2-bis del DLT 10/03/2000, n. 74....212
15.2.4 Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'articolo 3 del DLT 10/03/2000, n. 74....213
15.2.5 Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8 comma 1 del DLT 10/03/2000, n. 74....214
15.2.6 Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8 comma 2 bis del DLT 10/03/2000, n. 74....214
15.2.7 Occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'art. 10 del DLT

10/03/2000, n. 74....214
15.2.8 sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'articolo 11 del DLT 10/03/2000, n. 74....215
15.2.9 dichiarazione infedele previsto dall'articolo 4 del DLT 10/03/2000, n. 74....215
15.2.10 omessa dichiarazione previsto dall'articolo 5 del DLT 10/03/2000, n. 74....216
15.2.10 indebita compensazione previsto dall'articolo 10-quater del DLT 10/03/2000, n. 74 216
15.3 Mappatura delle aree a rischio....216
15.4 Principi generali di comportamento e di attuazione 217
15.4.1. Principi generali di comportamento....218
15.4.2. Principi specifici di comportamento....219
15.5. Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza....219
16. Articolo 25 sexiesdecies Dlgs 231/2001 – Reati di Contrabbando....220
16.1 Premessa....220
16.2.1 Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (Articolo 282 TUD)....221
16.2.2 Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (Articolo 283 TUD)…221
16.2.3 Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (Articolo 284 TUD)....222
16.2.4 Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (Articolo 285 TUD)....223
16.2.5 Contrabbando nelle zone extra-doganale (Articolo 286 TUD)....223
16.2.6 Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (Articolo 287 TUD)....223
16.2.7 Articolo 288 (Contrabbando nei depositi doganali (Articolo 288 TUD)....224
16.2.8 Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (Articolo 289 TUD)....224
16.2.9 Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (Articolo 290 TUD)....224
16.2.10 Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (Articolo 291 TUD)..225
16.2.11 Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Articolo 291-bis TUD)....225
16.2.11 Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Articolo 291-ter TUD)....226
16.2.12 Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Articolo 291-quater TUD)....226
16.2.13 Altri casi di contrabbando (Articolo 292 TUD)....227
16.2.14 Pena per il contrabbando in caso di mancato o incompleto accertamento dell'oggetto del reato (Articolo 294 TUD)....227
16.3 Mappatura delle aree a rischio....228
16.4 Principi generali di comportamento e di attuazione 229
16.4.1. Principi specifici di comportamento....229

16.5. Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza....229
17. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati. Art. 25-quaterdecies....230
17.1 Premessa....230
17.2 Frode in competizioni sportive - Art. 1 Legge 13 dicembre 1989 n. 401 230
17.3 Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa - Art 4 Legge 13 dicembre 1989 n. 401 230
17.4 Mappatura delle aree a rischio....232
17.5. Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza....232
18. Art.25-septiesdecies "Delitti contro il patrimonio culturale" "Riciclaggio di beni culturali e art.25-duodevicies devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici" 233
18.1 Premessa....233
18.2.1 Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)....233
18.2.2 Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)....234
18.2.3 Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c. p.)....234
18.2.4 Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)....235
18.2.5 Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)....235
18.2.6 L'importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)....235
18.2.7 Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)....236
18.2.8 Disturzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)....236
18.2.9 Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)....237
18.2.10 riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)....237
18.2.11 Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.). 238
18.3 Mappatura delle aree a rischio....238
18.4. Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza....238
19. Analisi dei rischi....240
19.1 Analisi generale del rischio....240
19.2. Analisi analitica del rischio 242
(Allegato n.1) - Modello per la segnalazione delle violazioni....243

Modello organizzativo adottato da

STREPARAVA HOLDING

Parte generale

1. Il decreto legislativo n.231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il decreto legislativo 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo (di seguito **Decreto**), dal titolo *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica* (di seguito **enti**).

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa, equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale, a carico degli enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi, da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (soggetti *in posizione apicale*)
- persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (considerate anch'esse soggetti *in posizione apicale*)
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nei due punti precedenti (soggetti *subordinati*).

Tale responsabilità, che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto, mira a coinvolgere, nella punizione dei reati, gli enti nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti: l'ente non risponde del reato commesso dalle persone fisiche, ma di un autonomo illecito amministrativo, riconducibile ad una carenza organizzativa tale, da rendere possibile la commissione del reato. Il legislatore ha cioè delineato un sistema di responsabilità da *colpa organizzativa*, che sorge qualora il fatto criminoso possa ricondursi alla struttura.

La responsabilità prevista dal Decreto sorge anche in conseguenza di reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

Le sanzioni a carico degli enti, previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, sono le seguenti:

- sanzioni pecuniarie
- confisca del prezzo o del profitto del reato
- sanzioni interdittive, che possono sostanziarsi in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione
  - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché revoca di quelli

eventualmente già concessi

- divieto di pubblicizzare beni o servizi

- pubblicazione della sentenza, che può essere imposta qualora vengano comminate sanzioni interdittive.

Le sanzioni previste dal Decreto colpiscono esclusivamente il patrimonio e l'attività dell'ente, non le persone fisiche che hanno commesso il reato.

La norma ha introdotto un articolato sistema di esimenti, per effetto del quale l'ente non può ritenersi responsabile se si è dotato di un adeguato apparato di regole interne, finalizzato a prevenire la commissione di reati da parte delle persone fisiche in posizione apicale, nonché da parte dei soggetti ad esse subordinati.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti ***in posizione apicale*** l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero da responsabilità qualora l'ente dimostri che:

a) l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Tali modelli, in particolare, devono rispondere alle seguenti esigenze:
   1) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto (cosiddetta *mappatura delle aree a rischio*)
   2) prevedere specifici protocolli (*procedure*) 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 ad 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 interno, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello

a) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (*Organismo di Vigilanza,* di seguito **OdV**).

b) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione

c) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza, da parte dell'OdV.

Per i reati commessi da soggetti ***subordinati***, l'articolo 7 del Decreto prevede la responsabilità dell'ente *se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza*. In ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a

prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, che può formulare osservazioni, sulla idoneità dei modelli proposti a prevenire i reati. Dopo trenta giorni dalla data di ricevimento del codice di comportamento, da parte del Ministero, senza che questo abbia provveduto a formulare osservazioni, il codice di comportamento acquista efficacia.

2. Adozione del modello da parte di STREPARAVA HOLDING

STREPARAVA HOLDING Spa (di seguito l'Ente o **STREPARAVA HOLDING**), fa capo al **GRUPPO STREPARAVA** che, da 1951 opera nell'ambito delle forniture meccaniche dei veicoli industriali e commerciali: autobus, autovetture, trattori, macchine movimento terra.
Il Gruppo Streparava è oggi uno dei partner più importanti nel settore automobilistico, grazie ai suoi oltre sessant'anni di attività consolidata.
Il contributo offerto ai responsabili di veicoli industriali e commerciali, autobus e automobili, trattori e macchine movimento terra è un servizio completo: dal design alla progettazione, dall'analisi per il processo di industrializzazione, fino al processo di produzione. In linea con lo sviluppo del mercato contemporaneo, Streparava ha negli anni seguito un percorso di globalizzazione capace di condurre l'azienda ad essere sempre più cost-effective, operando in paesi maggiormente sensibili a nuove metodologie produttive.
Il gruppo è presente in Europa, America e India.

STREPARAVA HOLDING sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, ha sempre ritenuto necessario procedere all'attuazione del modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto in capo alla Holding e in cao alle società controllate.

Tale modo di procedere è da sempre stato nella convinzione che l'adozione del modello, al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di STREPARAVA HOLDING , affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati, con particolare riferimento a quelli contemplati nel Decreto.

A tale riguardo, STREPARAVA HOLDING sottolinea innanzitutto di non tollerare al suo interno e in tutte le società controllate comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da

qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti, anche nel caso in cui STREPARAVA HOLDING fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, sono comunque contrari ai principi etici cui l'intero GRUPPO STREPARAVA intende attenersi, nell'espletamento della propria missione aziendale.

Il presente modello costituisce il terzo aggiornamento del primo modello approvato dalla assemblea ordinaria della società in data 27.04.2012.

Parte integrante del modello è il **Codice Etico** del GRUPPO STREPARAVA adottato dalla società, approvato dalla assemblea ordinaria della STREPARAVA HOLDING data 27.04.2012, che definisce i principi di condotta nella propria attività, che devono essere osservati, nei casi applicabili, anche dai propri amministratori, dipendenti, appaltatori, fornitori, consulenti e collaboratori.
Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale allo scopo di esprimere i principi di deontologia aziendale, che STREPARAVA HOLDING riconosce come propri e dei quali si pretende l'osservanza da parte di tutto il personale (dipendenti, amministratori e collaboratori a vario titolo), nonché dei terzi che ricevono da STREPARAVA HOLDING incarichi (ad esempio, i consulenti) o che hanno rapporti con STREPARAVA HOLDING a vario titolo (ad esempio, i fornitori);
- il modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che, essendo commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio di STREPARAVA HOLDING, possono comportare una sua responsabilità amministrativa, in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Il modello è stato predisposto tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, e della relativa relazione ministeriale di accompagnamento al D Lgs. 231/2001, le linee guida elaborate da Confindustria e gli orientamenti giurisprudenziali.

In attuazione di quanto previsto dall'articolo 6 del Decreto, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curare il suo aggiornamento, è affidato ad un organismo di STREPARAVA HOLDING dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che assume quindi il ruolo di Organismo di Vigilanza.

3. Struttura del modello

Il presente modello è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

Nella **parte generale** vengono illustrate le componenti organizzative del modello volta ad evitare il compimento da parte dei dipendenti e collaboratori di STREPARAVA HOLDING delle fattispecie di reato sanzionate dal D.Lgs 231/2001, con particolare riferimento:

a) alla predisposizione e formalizzazione di un sistema di controllo, che sia in grado di contrastare efficacemente la commissione dei reati, da parte delle persone di STREPARAVA HOLDING ;
b) alla composizione ed al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
c) alla diffusione del modello nel contesto aziendale ed alla formazione del personale;
d) al sistema disciplinare ed alle misure da adottare, in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello.

La **parte speciale** contiene, raggruppati per categorie omogenee, la descrizione di tutte le tipologie di reati sanzionati dal D.Lgs 231/2001 e l'indicazione, per ogni singolo reato, delle sanzioni pecuniarie ed interdittive comminate dalla legge a carico degli enti.

In particolare le fattispecie di reati contemplati dal presente modello sono le seguenti:

Parte speciale 1. Articoli 24 e 25 D.lgs 231/2001 – Reati in danno della Pubblica Amministrazione o dell'Unione Europea*:*

- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (316-ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (640-bis c.p.)
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (all'articolo 2 della legge 23 dicembre 1986 n. 898)
- Malversazione a danno dello Stato (316-bis c.p.)
- Truffa in danno dello Stato o di un altro ente pubblico (640 comma 2 c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di un altro ente pubblico (640-ter c.p.)
- Concussione (317 c.p.)
- Corruzione (318 c.p.)
- Corruzione per un atto d'ufficio (318 e 321 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (319 e 319 bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (319-ter c.p.)
- Corruzione per un atto d'ufficio (318 c.p. e 321 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (319, 319 bis e 321 c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (319-ter c.p. e 321 c.p.)
- I reati di istigazione alla corruzione compiuti da chi tenta di corrompere

- Istigazione alla corruzione per compiere un atto d'ufficio (322 c.p., comma 1)
- Istigazione alla corruzione per omettere o ritardare un atto d'ufficio (322 c.p., comma 2)
- I reati di istigazione alla corruzione compiuti dal potenziale corrotto
- Istigazione alla corruzione per compiere un atto d'ufficio (322 c.p., comma 3)
- Istigazione alla corruzione per omettere o ritardare un atto d'ufficio (322 c.p., comma 4)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- Peculato in danno degli interessi finanziarti dell'Unione Europea (art. 314 comma 1 c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui in danno degli interessi finanziarti dell'Unione Europea (art. 316 cp)
- Abuso d'Ufficio (323 cp)

Parte speciale 2. - Reati previsti dall'articolo 25 – bis del Decreto – *Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo:*

- Falsificazione di valori di bollo, spendita e introduzione nello Stato di valori di bollo falsificati (459 c.p.)
- Spendita di valori di bollo ricevuti in buona fede (459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni(473 c.p.)

  Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (474 c.p.)

Parte speciale 3. - Reati previsti dall'articolo 25 – ter del Decreto – *Reati societari*:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.)
- falso in prospetto (art. 173-bis TUF, art. 2623 c.c.)
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.)
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 174-bis TUF)
- impedito controllo (art. 2625 c.c.)
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 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 della società 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.)
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- induzione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)

Parte speciale 4.- Reati previsti dall'articolo 25 – quater del Decreto – *Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico:*

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico (art. 270-bis 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.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.)
- Banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.)
- Reati di terrorismo previsti dalle leggi speciali: consistono in tutta quella parte della legislazione italiana, emanata negli anni '70 e '80, volta a combattere il terrorismo
- Reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999

Parte speciale 5. - Reati previsti dall'articolo 25- quater 1 del Decreto – *D- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*

Parte speciale 6. - Reati previsti dall'articolo 25 quinquies del Decreto – *Delitti contro la personalità individuale:*

- Riduzione in schiavitù (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 e commercio di schiavi (art. 601 c.p.)
- Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis).

Parte speciale *7.* - Reati previsti dall'articolo 25 – sexies del Decreto – *Abusi di mercato:*

- Abuso di informazioni privilegiate (Art. 187-bis del TUF)
- Manipolazione del mercato (Art. 187-ter del TUF).

Parte speciale 8. - Reati previsti dall'articolo 25 – septies del Decreto – *Violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*

- Omicidio colposo (Art. 589 Cod. Penale)
- Lesioni personali colpose (Art. 590 Cod. Penale).

Parte speciale 9.- Reati previsti dall'articolo 25 – octies del Decreto – *Violazione delle norme sull'antiriciclaggio la ricettazione e l'auto-riciclaggio:*

- Ricettazione (articolo 648 c.p.)
- Riciclaggio (articolo 648-bis c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (articolo 648-ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648-ter. 1 cp).

Parte speciale 10.- Reati previsti dall'articolo 24 – *bis* del Decreto – *Reati informatici:*

- Falsità in un documento informatico pubblico o privato (491-bis c.p.);
- Frode informatica commessa con sostituzione d'identità digitale (490 bis c.p.);
- Indebito utilizzo, falsificazione, alterazione di carte di credito o di pagamento, ovvero qualsiasi altro documento analogo che abiliti al prelievo di denaro contante o all'acquisto di beni o alla prestazione di servizi, nonché il loro possesso, cessione o acquisizione (all'articolo 55, comma 9, del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (615-quater c.p.;
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615-quinquies c.p.);

- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (635-quater c.p.);
  - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (635-quinquies c.p.);
  - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (640-quinquies c.p.);

Parte speciale 11.- Articolo 24 Ter D.lgs 231/2001 - Delitti di criminalità organizzata

- Associazione per delinquere (Art. 416,sesto comma, c.p.). 173
- Associazione per delinquere (Art. 416, ad eccezione sesto comma, c.p.) 173
- Fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (Art. 407 comma 2 lettera a) c.p.p)

Parte speciale 12. Articolo 25 bis-1 D.lgs 231/2001 – *Delitti contro l'industria e il commercio*

- Turbata libertà dell'industria o del commercio. (513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza(513 -bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine. (516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (517-quater c.p.)

Parte speciale 13.- Articolo 25 novies D.lgs 231/2001 – *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*

- art.171, primo comma, lettera a-bis) e terzo comma della L. 22 aprile 1941, n. 633
- art.171-bis, della L. 22 aprile 1941, n. 633
- art.171-ter, della L. 22 aprile 1941, n. 633
- art.171-septies, della L. 22 aprile 1941, n. 633
- art.171-octies, della L. 22 aprile 1941, n. 633

Parte speciale 14.- Articolo 25 decies (25 novies) D.lgs 231/2001 – *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art.377 – bis c.p.).

Parte speciale 15. Reati Ambientali

- Articolo 727-bis CP - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette
- Articolo 733-bis CP - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto
- Articolo 1 e 2 legge 7 febbraio 1992, n. 150 - Commercio di esemplari di specie protette
- Articolo 3 legge 7 febbraio 1992, n. 150 – Detenzione animali pericolosi;
- Articolo 137 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Scarico acque industriali contenenti sostanze pericolose;
- Articolo 256 comma 1 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata
- Articolo 256 comma 3 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 - Attività di gestione di discarica non autorizzata
- Articolo 256 comma 4 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 – Omessa osservanza di prescrizioni nella gestione di una discarica
- Articolo 256 comma 5 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 – Miscelazione di rifiuti non consentita
- Articolo 256 comma 6 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 – rifiuti pericolosi sanitari
- Articolo 258 comma 4 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (falso in certificato di analisi dei rifiuti
- Articolo 259 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 - Traffico illecito di rifiuti
- Articolo 260 commi 1 e 2 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti
- Articolo 260-bis comma 6 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti
- Articolo 260-bis commi 7 e 8 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti;
- Articolo 257 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 – Inquinamento del suolo e sottosuolo e omessa bonifica dei sit;
- Articolo 257 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 – Inquinamento del suolo e sottosuolo e omessa bonifica dei sit;
- Articoli 8 e 9 del decreto legislativo del 6 novembre 2007, n.202 Attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi;

Parte speciale 15. Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

– art. 22 comma 12-bis del d.lgs. n. 286/98;

Parte speciale 16.- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare - Articolo 25 duodecies D.lgs 231/2001

Parte speciale 17.- Reato di razzismo e xenofobia Articolo 25 terdecies D.lgs 231/2001.

Parte speciale 18. - Reati tributari Articolo 25 quinquiesdecies D.lgs 231/2001:

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, comma 1 del DLT 10/03/2000, n. 74;
- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 2-bis del DLT 10/03/2000, n. 74;
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'articolo 3 del DLT 10/03/2000, n. 74;
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8 comma 1 del DLT 10/03/2000, n. 74;
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8 comma 2 bis del DLT 10/03/2000, n. 74;
- occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'art. 10 del DLT 10/03/2000, n. 74;
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'articolo 11 del DLT 10/03/2000, n. 74;
- dichiarazione infedele previsto dall'articolo 4 del DLT 10/03/2000, n. 74;
- omessa dichiarazione previsto dall'articolo 5 del DLT 10/03/2000, n. 74;
- indebita compensazione previsto dall'articolo 10-quater del DLT 10/03/2000, n. 74.

Parte speciale 19. - Reati di Contrabbando Articolo 25 sexiesdecies D.lgs 231/2001:

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR 1973/43);
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR 1973/43);
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR 1973/43);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR 1973/43);
- Contrabbando nelle zone extra-doganale (art. 286 DPR 1973/43);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR 1973/43);
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR 1973/43);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR 1973/43);

- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR 1973/43);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR 1973/43);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR 1973/43);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR 1973/43);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR 1973/43);
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR 1973/43);
- Pena per il contrabbando in caso di mancato o incompleto accertamento dell'oggetto del reato (art. 294 DPR 1973/43).

Parte speciale 20. - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati. Art. 25-quaterdecies D.lgs. 231/2001:

- Frode in competizioni sportive Art. 1 Legge 13 dicembre 1989 n. 401;
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa Art 4 Legge 13 dicembre 1989 n. 401

Parte speciale 20. - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati. Art. 25-quaterdecies D.lgs. 231/2001:

- Frode in competizioni sportive Art. 1 Legge 13 dicembre 1989 n. 401;
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa Art 4 Legge 13 dicembre 1989 n. 401

Parte speciale 21. "Delitti contro il patrimonio culturale" art.25-septiesdecies e1 "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici" . 25-duodevicies

- furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
- appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
- ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c. p.)
- falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)
- le violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)
- l'importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)
- uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)
- distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)
- contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)
- riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)
- devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)

La parte speciale del Modello di organizzazione contiene, al termine della descrizione dei reati, la mappatura delle aree aziendali reputate più specificamente a rischio.

In ogni area aziendale, ove possibile, sono stati individuati i processi e le attività nel cui svolgimento possono essere commessi i reati. Tale individuazione ha un carattere meramente indicativo ed è destinata ad essere periodicamente monitorata ed aggiornata da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Segue quindi la indicazione dei principi procedurali e comportamentali cui i destinatari sono tenuti ad attenersi per una corretta applicazione del modello ed al fine di evitare la commissione dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/2001.

Mediante l'individuazione delle *aree a rischio* e la conseguente adozione delle opportune procedure (*protocolli*), nella parte speciale dedicata a ciascuna di esse, il modello si propone di predisporre un sistema strutturato e organico, che ha il fine di consentite a STREPARAVA HOLDING di intervenire tempestivamente, per prevenire o contrastare la commissione dei reati nelle aree stesse.

La parte speciale del Modello di organizzazione fornisce quindi al Consiglio di Amministrazione e all'OdV e ai responsabili delle altre funzioni aziendali, chiamati a cooperare con lo stesso, gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste.

Sarà compito dell'Organismo di Vigilanza segnalare al Consiglio di Amministrazione di STREPARAVA HOLDING gli adeguamenti del presente modello aggiungendo le eventuali ulteriori parti speciali, che si dovessero rendere opportune come conseguenza del verificarsi di una, o di entrambe le seguenti circostanze:

- inserimento, da parte di nuove normative, di ulteriori fattispecie di reati, nell'ambito di applicazione del Decreto;
- svolgimento da parte di STREPARAVA HOLDING di una nuova attività, dalla quale dovesse innovativamente conseguire il rischio di commettere uno dei reati, previsti dal Decreto.

4. La predisposizione del sistema di controllo preventivo

E' compito dell'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con i Responsabili delle singole funzioni aziendali, nonché con l'impiego di consulenti esterni, monitorare le aree maggiormente esposte al rischio, di commissione dei diversi reati previsti dal Decreto.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo sono:

- il Codice Etico, che definisce le linee di comportamento generali che STREPARAVA HOLDING impone che siano rispettate al proprio interno e da tutti i soggetti con cui intrattiene relazioni commerciali o amministrative;
- il Modello Organizzativo, che definisce il sistema normativo interno, diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di STREPARAVA HOLDING , in relazione ai rischi - reato da prevenire, e fissa le linee di orientamento generali, alle quali si deve fare riferimento nel disciplinare le modalità operative da adottare, nei settori sensibili
- I Sistemi di Gestione Qualità ed Ambiente, armonizzati secondo lo spirito e la lettera delle Norme: UNI EN ISO 9001:2008 e UNI EN ISO 14001:2004, che costituiscono lo strumento necessario per garantire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali secondo le nuove esigenze societarie;
- il documento di valutazione dei rischi redatto ai sensi della normativa vigente;
- il documento programmatico sulla sicurezza dei dati.

Il Modello Organizzativo si ispira ai principi di:

- *verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione*, con particolare riferimento a quelle a rischio. Qualunque attività rientrante nelle aree a rischio deve essere adeguatamente documentata, affinché si possano acquisire, in qualunque momento, informazioni in merito:
  - alle principali fasi dell'operazione
  - alle ragioni che hanno portato al suo compimento
  - ai soggetti che ne hanno presidiato il compimento o hanno fornito le necessarie autorizzazioni
- *separazione delle funzioni*, con l'obiettivo che nessuno possa gestire in autonomia tutte le fasi di un processo, ma vi sia:
  - una netta differenziazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia, il soggetto che lo esegue e lo conclude e quello che lo controlla
  - la documentazione scritta di ciascun passaggio rilevante del processo.

5. L'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6 del Dlgs 231/2003 dispone che il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento, debba essere affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

5.1. Requisiti richiesti all'Organismo di Vigilanza

5.1.1 Autonomia e indipendenza

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche **OdV**) risponde, nello svolgimento delle proprie funzioni, solo al *Consiglio di Amministrazione.*

A tal fine, si prevede l'istituzione di un canale informativo diretto, tra l'Organismo di Vigilanza e gli organi decisionali e di controllo.

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali, affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo: tali requisiti vengono ottenuti garantendo all'OdV una dipendenza gerarchica la più elevata possibile, e prevedendo una attività di *reporting* direttamente al *Consiglio di Amministrazione*.

5.1.2 Professionalità

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico - professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obbiettività di giudizio.

5.1.3 Continuità di azione

L'Organismo di Vigilanza deve lavorare costantemente sulla vigilanza del modello, con i necessari poteri d'indagine, per cui deve essere una struttura interna, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza.

5.1.4 Onorabilità, assenza di cause di incompatibilità

Costituisce causa di ineleggibilità, quale componente dell'OdV, e di incompatibilità alla permanenza nella carica:

- la condanna, con sentenza anche in primo grado, per avere commesso uno dei reati di cui al Decreto e/o uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF
- ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

5.2. Nomina, durata e revoca

STREPARAVA HOLDING ha deciso che l'organismo, destinato a svolgere le funzioni di Organismo di Vigilanza abbia una struttura collegiale: i soggetti che di volta in volta andranno a comporre l'OdV saranno individuati

con delibera del Consiglio di Amministrazione, a loro volta i membri dell'ODV provvederanno alla nomina del Presidente.

L'attribuzione dell'incarico all'OdV e la revoca del medesimo sono atti riservati alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

La durata dell'incarico è di tre esercizi sociali, e la scadenza è fissata dopo la presentazione della relazione annuale, al Consiglio di Amministrazione, relativa al terzo esercizio.

La revoca è ammessa, oltre che per giusta causa (negligenza, inefficienza, infedeltà), anche qualora si verifichino eventi che facciano venire meno, in capo ad uno o più membri dell'organo, i requisiti di indipendenza, autonomia, imparzialità, assenza di conflitti di interesse, necessari all'espletamento dell'incarico.

L'OdV, nella sua composizione collegiale, è tenuto a disciplinare il proprio funzionamento interno, mediante un apposito **regolamento** delle proprie attività (convocazione e organizzazione delle riunioni, modalità di funzionamento, ripartizione dei compiti, eccetera).

5.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza vengono attribuite le seguenti funzioni:

5.3.1 Vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del modello da parte dei destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto

L'OdV esercita i poteri di controllo attribuitigli dal modello, anche attraverso l'emanazione di direttive interne: a tale fine, l'organismo effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio, come definite nelle parti speciali del modello.

L'OdV raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti, in ordine al rispetto del modello, e procede al controllo dell'effettiva presenza, della regolare tenuta e dell'efficacia della documentazione richiesta, in conformità a quanto previsto nelle singole parti speciali del modello per le diverse tipologie di reati. Inoltre aggiorna la lista di informazioni, comprese le segnalazioni, che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV o tenute a sua disposizione.

L'OdV effettua verifiche mirate sulle principali operazioni poste in essere da STREPARAVA HOLDING , nell'ambito delle aree a rischio, e ne dà evidenza in un rapporto scritto, da trasmettersi agli organi societari nell'ambito dell'attività di reportistica periodica.

L'OdV conduce le indagini interne, per accertare la fondatezza delle presunte violazioni delle prescrizioni del presente modello, portate all'attenzione dell'OdV da segnalazioni, o emerse nel corso dell'attività di vigilanza svolta dall'OdV stesso.

L'OdV si coordina con le altre funzioni aziendali,affinché venga tenuto costantemente informato, sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio, ed abbia libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All'OdV devono essere inoltre segnalate, da parte del management, eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato.

L'OdV si coordina con i responsabili delle diverse funzioni aziendali, per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del modello: definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, eccetera.

5.3.2 Verificare la reale efficacia e l'effettiva capacità del modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto

L'OdV aggiorna il sistema di identificazione, classificazione e mappatura delle aree a rischio, in funzione dell'evoluzione del quadro normativo e della struttura aziendale, al fine di proporre i necessari adeguamenti del modello, per renderlo efficace anche in relazione ai mutamenti aziendali e normativi intervenuti.

A tal fine il management e gli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (anche via e-mail) e non anonime.

L'OdV verifica che gli elementi previsti dalle singole parti speciali del modello, per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, eccetera), siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.

5.3.3 Individuare e proporre gli opportuni aggiornamenti e le opportune modifiche del modello in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali

L'OdV ha il compito, avvalendosi in casi particolari della collaborazione di consulenti, di seguire l'evoluzione della normativa di riferimento, con particolare riguardo alle eventuali modifiche ed integrazioni della medesima, nonché di aggiornarsi in merito all'evoluzione delle pronunce giurisprudenziali, al fine di mantenere il modello aggiornato, con le prescrizioni normative e le interpretazioni vigenti.

Come conseguenza di tale attività, l'OdV, avvalendosi della collaborazione di consulenti *e,* ove opportuno, con le funzioni interessate, individua e propone gli opportuni aggiornamenti, e le opportune modifiche del modello, al Presidente (ed al Direttore Generale), affinché questi li sottopongano all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

5.3.4 Poteri dell'Organismo di Vigilanza

Per lo svolgimento dei propri compiti, l'OdV:

a) gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali
b) dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate, il cui stanziamento è approvato di anno in anno dal *Consiglio di Amministrazione*
c) si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali, che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo
d) può avvalersi di terzi esterni, portatori di competenze necessarie per l'ottimale svolgimenti dei propri compiti.

5.3.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

L'Organismo di Vigilanza provvede alla raccolta delle segnalazioni ricevute, dei report inviati e delle risultanze dell'attività di indagine e di verifica svolta in un apposito database informatico: di tale database cura l'aggiornamento e definisce, con disposizione interna, i criteri, le modalità di accesso ed i soggetti legittimati ad accedervi.

5.4. Disciplina delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza - Whistleblowing

5.4.1. Premessa: le fonti normative della procedura di Whistleblowing

A) Legge 30 novembre 2017, n. 179

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" ha esteso al settore privato la disciplina dei sistemi interni di segnalazione con la finalità di incentivare la collaborazione

dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni di illegalità all'interno di enti pubblici e privati.

L'articolo 2 della legge n. 179/17 interviene sul decreto 231 e inserisce all'articolo 6 ("Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente") una nuova previsione che inquadra nell'ambito del modello organizzativo 231 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

In tale ambito il Modello Organizzativo declina idonee soluzioni organizzative in conformità a quanto previsto e proporzionalmente al profilo dimensionale e di complessità operativa di STREPARAVA HOLDING Srl e in conformità con e linee guida di Confindustria (del gennaio 2018).

B) il Decreto legislativo 10/03/2023, n. 24

Successivamente il Decreto legislativo 10/03/2023, n. 24 (Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, pubblicato nella Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 63. ed entrato in vigore in data 30 marzo 2023) ha introdotto un'ulteriore <<disciplina per la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l' interesse pubblico o l' integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato>> (Art.1) .

Lo scopo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019 è disciplinare la protezione dei whistleblowers all'interno dell'Unione, mediante norme minime di tutela, volte a uniformare le normative nazionali, a partire dal principio che coloro "*che segnalano minacce o pregiudizi al pubblico interesse di cui sono venuti a sapere nell'ambito delle loro attività professionali esercitano il diritto alla libertà di espressione*".

Tale decreto Legislativo, tuttavia, non si applica a STREPARAVA HOLDING in quanto:
1) nell'ultimo anno, ha avuto un numero medio di dipendenti inferiore a cinquanta;
2) la società non opera nel settore finanziario.

5.4.1. Perimetro oggettivo: contenuto delle segnalazioni

Il comma 2-bis. Dell'art. 6 del D.Lgs 231/2001, introdotto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 delimita il perimetro oggettivo del c.d. Whistlebowing alle condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto o a violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente.
Assumono quindi rilevanza tutte le condotte dei reati inclusi nel presente Modello Organizzativo e tutte le violazioni di prescrizioni comportamentali contenute nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico della società in quanto considerato parte integrante del presente Modello.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, quindi, possono rilevare atti e fatti che riguardano:

- l'omesso uso dei dispositivi di protezione individuale;
- discriminazione in base a diverso sesso, razza, credo politico o religioso;
- le condotte lesivo della dignità e autonomia della persona;
- falsificazione/occultamento/distruzione di registrazioni a contenuto contabile;
- frode, furto e appropriazione indebita;
- attività poste in essere in conflitto di interesse;
- accesso illegittimo ai sistemi informativi e/o illegittimo trattamento dati, anche tramite utilizzo di credenziali di altri colleghi;
- utilizzo inappropriato dei poteri e delle deleghe concesse;
- falsa sottoscrizione della documentazione contrattuale o di modulistica dispositiva.

La segnalazione non può in ogni caso riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni ed istanze che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi.

5.4.2. Perimetro soggettivo: soggetti tenuti ed effettuare le segnalazioni

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 non contiene limitazioni dei soggetti che possono effettuare le segnalazioni ai soli lavoratori dipendenti e, per tanto, non deve essere preclusa, nell'interesse della società, la facoltà di effettuare segnalazioni ai soggetti esterni a STREPARAVA HOLDING.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, quindi, le segnalazioni possono essere effettuate da tutti coloro che sono assunti presso l'azienda con contratto di lavoro subordinato (a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, in apprendistato), i collaboratori coordinati e continuativi, i lavoratori somministrati e i lavoratori in distacco presso l'azienda, i consulenti esterni, i fornitori di beni e di servizi, i clienti.

5.4.3. Nomina dell'OdV come responsabile dei sistemi interni di segnalazione e dell'attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni

Conformemente alle dimensioni aziendali e alla impostazione organizzativa adottata con le precedenti versioni del Modello Organizzativo, STREPARAVA HOLDING nomina l'Organismo di Vigilanza quale soggetto responsabile dei sistemi interni di segnalazione con il compito di:

- assicurare il corretto funzionamento delle procedure;
- riferire direttamente e senza indugio al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale le informazioni oggetto di segnalazione ove rilevanti;
- redigere, all'interno della relazione annuale, un capitolo specifico sul corretto funzionamento del

sistema interno di segnalazione, contenente informazioni sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.

In considerazione della presenza all'interno dell'OdV di professionisti esterni e in attuazione del principio di proporzionalità al rischio, si è ritenuto non necessario designare un secondo organo incaricato a ricevere le segnalazioni nelle ipotesi in cui un componente dell'OdV sia esso stesso il presunto responsabile della violazione o abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio.

5.4.4. Modalità di segnalazione

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 richiede che i Modelli Organizzativi attivino uno o più canali che consentano la trasmissione delle segnalazioni, che tali canali debbano garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e che sia adottato almeno un canale con modalità informatiche

In attuazione di tali disposizioni STREPARAVA HOLDING adotta due forme di segnalazioni: la segnalazione ordinaria scritta e la segnalazione telematica secretata

5.4.5.1 Segnalazione Ordinaria Scritta

La segnalazione scritta si presenta tramite apposito modulo cartaceo riportato nell'ultima pagina del presente Modello Organizzativo.

La segnalazione scritta, per garantire la riservatezza del segnalante, deve essere inserita in busta chiusa con la dicitura "riservata personale" e intestata all'Organismo di Vigilanza o ad uno dei suoi componenti, quale soggetto preposto alla ricezione della segnalazione, che riceverà la busta chiusa nella propria posta personale.

5.4.5.2 Segnalazione Telematica Secretata

La segnalazione telematica secretata viene effettuata inviando una Email al seguente indirizzo di posta elettronica posto su un dominio fuori dal perimetro di controllo aziendale, ed il cui accesso è limitato al solo Odv: streparava.segnalazioni@studio-231.it

L'Organismo di Vigilanza potrà designare un componente esterno alla società come responsabile per la ricezione delle segnalazioni telematiche secretate, in tal caso sarà l'unico a conoscere l'identità del segnalante in forma Telematica Secretata e sarà tenuto a garantirne la riservatezza, fatti salvi i casi in cui le informazioni siano necessarie per le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in seguito alla segnalazione

5.4.5. Contenuto della segnalazione

Il segnalante è tenuto a fornire ogni elemento utile per la ricostruzione del fatto e per permettere di

accertare la fondatezza di quanto segnalato.

A tal fine, la segnalazione contiene i seguenti elementi:

- circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione ed eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- dichiarazione del segnalante in merito all'assenza o alla sussistenza di un interesse privato collegato alla segnalazione.

E' comunque indispensabile che i fatti siano di diretta conoscenza del segnalante e non siano stati riferiti da altri soggetti.

Le segnalazioni, inviate secondo le modalità sopra riportate, verranno ricevute ed esaminate anche se proposte in forma anonima, ossia prive di elementi che consentono di identificare l'autore della segnalazione.

5.4.6. Procedure dell'OdV a seguito della segnalazione

Ricevuta la segnalazione, il Responsabile della ricezione delle segnalazioni nominato dall'OdV, informa i restanti componenti dell'OdV e comunica al segnalante, se noto, (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) l'avvio del procedimento di esame. L'OdV dà quindi inizio alla verifica della fondatezza o meno e alla valutazione della rilevanza o meno della segnalazione. Per le proprie verifiche e valutazioni l'OdV può avvalersi delle consulenze che di volta in volta si rendessero necessarie, nel rispetto dei canoni di riservatezza caratterizzanti la presente procedura.

5.4.7.1. Casi di infondatezza o di irrilevanza della segnalazione

Nei casi di infondatezza o di irrilevanza,l'OdV comunica al segnalante, se noto, (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) l'esito motivato e la conclusione del procedimento.

5.4.7.2. Caso di fondatezza e di rilevanza della segnalazione

Qualora invece la segnalazione risulti fondata e rilevante, l'OdV informa tempestivamente - tutelando l'identità del segnalante - il CdA, il Collegio Sindacale, affinché valutino l'eventuale adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di rispettiva competenza. Tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalato.

L'OdV procede inoltre ad informare il segnalante, se noto, (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) circa l'esito positivo delle indagini e contemporaneamente analoga comunicazione viene effettuata (tramite comunicazione separata) al segnalato.

Nel caso in cui il componente interno dell'OdV sia il presunto responsabile della violazione o abbia un

potenziale interesse correlato alla segnalazione, l'incaricato alla ricezione della segnalazione - ricevuta la segnalazione e una volta verificata la completezza della stessa - comunica al segnalante, se noto, (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) l' avvio del procedimento di esame e provvede a coinvolgere il CdA e il Collegio Sindacale per la verifica congiunta della fondatezza o meno e la valutazione della rilevanza o meno della segnalazione. La procedura prosegue secondo le modalità sopra specificate.
La procedura di segnalazione deve essere conclusa nel più breve tempo possibile secondo criteri che tengano conto della gravità della violazione. In ogni caso, la procedura deve concludersi entro tre mesi dalla ricezione della stessa, salvo deroghe concesse dal CdA d'intesa col Collegio sindacale solo in casi eccezionali e opportunamente motivati.

5.4.7. Provvedimenti disciplinari

Nel caso in cui le segnalazioni comportino l'assunzione di provvedimenti decisionali, gli stessi sono rimessi al CdA, sentito il Collegio Sindacale e l'OdV.
Nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile della violazione oggetto di segnalazione, il CdA prevede un trattamento privilegiato nei suoi confronti rispetto agli altri corresponsabili, salvi i casi in cui la condotta del segnalante risulti di particolare e critica gravità.

5.4.8. Forme di tutela del segnalante

I soggetti che effettuano una segnalazione ai sensi del presente regolamento non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla segnalazione.
Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.
II soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione ne dà notizia circostanziata all'OdV che, valutatane la fondatezza, segnala l'ipotesi di discriminazione al CdA, al fine di consentirgli di adottare i provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.
E' vietata, altresì, ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

5.4.9. Tutela dell'anonimato

Al fine di evitare che il timore di subire conseguenze pregiudizievoli possa indurre a non segnalare le violazioni, qualora la segnalazione sia effettuata in forma Ordinaria Scritta , l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dai componenti dell'OdV. Qualora la segnalazione sia effettuata in forma Telematica Secretata e sia stato nominato un incaricato alla ricezione delle segnalazioni Telematiche Secretate, l'identità del segnalante sarà nota solo a quest'ultimo.
Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza, e l'identità non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Fanno eccezione le ipotesi in cui sia configurabile in capo al segnalante una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o ai sensi dell'art. 2043 c.c., nonché le ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (quando, ad esempio, le informazioni siano necessarie per lo svolgimento di indagini penali, tributarie o amministrative).

L'anonimato del segnalante è altresì garantito nell'ambito del procedimento disciplinare: in tale ambito l'identità del segnalante può essere rivelata ai vertici aziendali nonché allo stesso segnalato, solo quando vi sia il consenso del segnalante, ovvero quando la conoscenza dell'identità sia dichiarata indispensabile nei procedimenti giudiziali per la difesa del segnalato.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione del presente regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

5.4.10. Divieto di discriminazione

I soggetti che effettuano una segnalazione ai sensi del presente regolamento non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

II soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione ne dà notizia circostanziata all'OdV che, valutatane la fondatezza, segnala l'ipotesi di discriminazione al CdA al fine di consentirgli di adottare i provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

E' vietata, altresì, ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

5.4.11. Responsabilità del segnalante

L'adozione della presente procedura su Whistleblowing lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale (artt. 368 e 595 c.p.) e l'eventuale responsabilità civile per fatto illecito (art. 2043 c.c.)

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto del presente Regolamento.

5.4.12. *Raccolta e conservazione delle informazioni*

L'Organismo di Vigilanza provvede alla raccolta delle segnalazioni ricevute, delle relazione inviate e delle risultanze dell'attività di indagine e di verifica svolta in un apposito archivio: di tale archivio cura

l'aggiornamento e definisce, con disposizione interna, i criteri, le modalità di accesso ed i soggetti legittimati ad accedervi.

5.5. Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del modello ed alle risultanze della propria attività di verifica e controllo.

Sono previste le seguenti *linee di reporting*:

a) una prima (ad esempio verbali di incontri), su base continuativa, direttamente con il CDA ed il collegio sindacale;

b) una seconda, con cadenza annuale, al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale; a tali organi l'OdV trasmette una relazione descrittiva, contenente una sintesi delle attività svolte nel corso dell'anno, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle aree a rischio. Tale relazione deve altresì prevedere un piano di attività per l'anno successivo.

E' inoltre previsto l'impegno, a carico dell'OdV, di:

1) dare tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale delle violazioni accertate e delle criticità rilevate

2) informare prontamente il Collegio Sindacale e tutti gli amministratori, della notizia di violazione del modello da parte di uno o più amministratori: in tale caso il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti del caso e, sentiti il Collegio Sindacale, adotta i provvedimenti che ritiene opportuni

3) informare prontamente il Consiglio di Amministrazione e tutti il Collegio Sindacale, della notizia di una violazione commessa da uno o più membri del Collegio Sindacale: in tale caso il Collegio effettua le verifiche del caso e, sentito il Consiglio di Amministrazione, adotta i provvedimenti che ritiene opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualunque momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a propria volta, può richiedere, attraverso le funzioni ed i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

6. Il sistema disciplinare

6.1. Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, c. 2, lett. e), e 7, c. 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Modello i membri del Consiglio di Amministrazione, i dirigenti, i lavoratori dipendenti, i collaboratori non subordinati, i membri del Collegio Sindacale e la Società di Revisione e tutti i terzi che abbiano rapporti con la Società.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto della particolarità e dello *status* del soggetto nei cui confronti si procede.

Nella scelta e nella commisurazione della sanzioni si terrà conti dei seguenti elementi e criteri:

- livello di responsabilità ed autonomia del soggetto che ha posto in essere la condotta sanzionata;
- intenzionalità della condotta o grado di negligenza, imprudenza ed imperizia del soggetto;
- gravità della condotta, rapportato anche all'effettivo rischio a carico della Società ai sensi del Decreto.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, trovano applicazione le norme di legge e regolamentari vigenti, le previsioni della contrattazione collettiva e del regolamento aziendale.

6.2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Il mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o la violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello, ad opera di lavoratori dipendenti (operai, impiegati e quadri) della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ex art. 2104 c.c., ed illecito disciplinare.

L'adozione da parte di un dipendente della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato nel precedente periodo, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza, attenendosi alle direttive della Società, i compiti loro affidati, così come previsto dal vigente CCNL.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse verranno applicate nel rispetto dei limiti al potere sanzionatorio previsti dalla Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) di quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale e delle procedure previste dal CCNL. Esse possono essere distinte in provvedimenti disciplinari conservativi e provvedimenti disciplinari risolutivi e vengono applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate. Le sanzioni irrogabili verranno altresì proporzionate, a seconda della loro gravità, in: rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa non superiore a 3 ore di retribuzione, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di 3 giorni, licenziamento con preavviso, licenziamento senza preavviso.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (L. 300/1970), prima dell'eventuale applicazione della sanzione disciplinare, salvo che nel caso di rimprovero verbale, la Società è tenuta a contestare per iscritto l'addebito al dipendente, in quale avrà diritto di essere sentito a sua difesa, anche mediante presentazione - entro il termine di cinque (5) giorni dalla contestazione dell'addebito - di memorie scritte. In ogni caso, il dipendente avrà diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento.

In ogni caso la sanzione non potrà essere adottata prima che siano trascorsi 7 giorni dalla documentata notificazione della contestazione, ove richiesta per iscritto. L'applicazione della sanzione dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.
Eventuali sanzioni comminate ai lavoratori dipendenti ai sensi del D.Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro non escludono la possibilità di comminare sanzioni ai sensi del presente Modello.

I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento possono essere impugnati dal lavoratore dipendente in sede sindacale, secondo le relative norme del CCNL.

II licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della Legge 604/1966 e dall'art. 18 della Legge 300/1970.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra i comportamenti dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede in via generale che:
1) incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il lavoratore che:

- violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico (ad es., che non osservi le procedure prescritte, ometta di fornire all'Organismo di Vigilanza le informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società

sia in forma scritta che verbale;

2) incorre nei provvedimenti disciplinari risolutivi il lavoratore che:

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una grave infrazione alla disciplina o alla diligenza nel lavoro ed un atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore;
- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento e che non consente la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla direzione aziendale della Società (nella qualità di "Datore di lavoro"), salvo deleghe espresse in materia.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dall'Ufficio Personale.
La casistica dei comportamenti che si intende sanzionare, unitamente alle sanzioni disciplinari conseguentemente applicabili, sono riportati nella Tabella in chiusura del presente capitolo e verranno portati a conoscenza tramite diffusione controllata, in quanto vincolanti, nonché esposti.

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI LAVORATORI SUBORDINATI	**POSSIBILI SANZIONI DA VALUTARE IN RELAZIONE AI CCNL APPLICABILI**
Mancato rispetto ingiustificato degli obblighi formativi in materia di responsabilità amministrative ai sensi del Decreto 231.	- Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	- Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa

Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello.	- Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione. Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti: - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione e/o del Direttore Generale.	- Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione. Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti: - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
Inosservanza delle modalità, delle procedure e/o dei processi per l'acquisizione e la gestione delle risorse finanziarie, predisposte per la prevenzione dei reati-presupposto.	- Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione. Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti: - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.

Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni, nei processi e nelle attività a rischio.	– Rimprovero orale – - Rimprovero scritto – - Multa
Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere.	– Rimprovero orale – - Rimprovero scritto – - Multa – - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti: – comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; – comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.	– Rimprovero orale – - Rimprovero scritto – - Multa
Impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati del monitoraggio di primo livello (responsabile affari societari e responsabile amministrazione e finanza, collaboratori di direzione e loro collaboratori).	– Rimprovero orale – - Rimprovero scritto – - Multa
Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse dai soggetti apicali, che esponga la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	– Rimprovero orale – - Rimprovero scritto – - Multa
Omessa informativa all'Organismo di Vigilanza, ai responsabili di funzione ed all'Organo Dirigente (Consiglio di Amministrazione) di ogni situazione a rischio reato-presupposto avvertita nello svolgimento dell'attività.	– Rimprovero orale – - Rimprovero scritto – - Multa

Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	– Rimprovero orale – - Rimprovero scritto – - Multa – - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti: - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
Omessa osservanza e/o attuazione (o violazione) di procedure, processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato-presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).	– Rimprovero orale – - Rimprovero scritto – - Multa – - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti: - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.

Mancata segnalazione sull'inosservanza da parte degli altri lavoratori dipendenti delle procedure, processi e delle specifiche misure organizzative, tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato-presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).	– Rimprovero orale – - Rimprovero scritto – - Multa – - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti: – comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; – comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.

6.3. Misure nei confronti dei dirigenti e del direttore generale

Quando il mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o la violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello siano commesse da dirigenti della Società o dal Direttore Generale (d'ora in avanti indicati quali "Dirigenti" o "Dirigente"), si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende industriali del 23 maggio 2000, come modificato in data 26 marzo 2003 e successivi aggiornamenti ed applicando le procedure in materia di sanzioni disciplinari che siano ivi eventualmente previste.

In caso di violazione commessa da Dirigenti della Società, l'Organismo di Vigilanza trasmette una dettagliata relazione, oltre che al titolare del sistema disciplinare, al Consiglio di Amministrazione della Società ed al Collegio Sindacale, per un opportuno parere dello stesso.

Salvo quanto previsto nel CCNL applicabile, ai sensi dell'art. 7 della L. 300/70 (Statuto dei Lavoratori), una volta ricevuta la segnalazione e prima dell'assunzione di qualsivoglia iniziativa disciplinare, il Consiglio di Amministrazione è tenuto a contestare per iscritto, salvo che nel caso di rimprovero verbale, l'addebito ai Dirigenti interessati, che avranno diritto di essere sentiti a loro difesa, anche mediante presentazione di memorie scritte. In ogni caso, gli interessati avranno diritto di partecipare attivamente al relativo

procedimento.

Nell'assunzione delle opportune iniziative spettanti al Consiglio di Amministrazione, lo stesso potrà deliberare di revocare la procura eventualmente conferita al Dirigente stesso.

La casistica dei comportamenti che si intende sanzionare, unitamente alle sanzioni disciplinari conseguentemente applicabili, sono riportati nella Tabella in chiusura del presente capitolo e verranno portati a conoscenza tramite diffusione controllata, in quanto vincolanti, nonché esposti.

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI DIRIGENTI E DAL DIRETTORE GENERALE	**POSSIBILI SANZIONI DA VALUTARE IN RELAZIONE AI CCNL PER I DIRIGENTI DI AZIENDE INDUSTRIALI APPLICABILI**
Mancato rispetto ingiustificato degli obblighi formativi in materia di responsabilità amministrative ai sensi del Decreto 231.	– Rimprovero orale – - Rimprovero scritto – - Multa
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	– Rimprovero orale – - Rimprovero scritto – - Multa
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello.	– Rimprovero orale – - Rimprovero scritto – - Multa – - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate . Qualora la condotta venga posta in essere dal Direttore Generale potrà essere disposta, a seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure. Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti: – comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; – comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.

Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione e/o del Direttore Generale.	– Rimprovero orale – - Rimprovero scritto - Multa – - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate . Qualora la condotta venga posta in essere dal Direttore Generale potrà essere disposta, a seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure. Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti: – comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; – - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
Inosservanza delle modalità, delle procedure e/o dei processi per l'acquisizione e la gestione delle risorse finanziarie, predisposte per la prevenzione dei reati-presupposto.	- Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate . Qualora la condotta venga posta in essere dal Direttore Generale potrà essere disposta, a seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure. Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti: - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni, nei processi e nelle attività a rischio.	– Rimprovero orale – - Rimprovero scritto – - Multa

Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere.	– Rimprovero orale – - Rimprovero scritto – - Multa – - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate . Qualora la condotta venga posta in essere dal Direttore Generale potrà essere disposta, a seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure. Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti: - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.	– Rimprovero orale – - Rimprovero scritto – - Multa
Impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati del monitoraggio di primo livello (responsabile affari societari e responsabile amministrazione e finanza, collaboratori di direzione e loro collaboratori).	– Rimprovero orale – - Rimprovero scritto – - Multa
Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse dai soggetti apicali, che esponga la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	– Rimprovero orale – - Rimprovero scritto – - Multa

Omessa informativa all'Organismo di Vigilanza, ai responsabili di funzione ed all'Organo Dirigente (Consiglio di Amministrazione) di ogni situazione a rischio reato-presupposto avvertita nello svolgimento dell'attività.	– Rimprovero orale – - Rimprovero scritto – - Multa
Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	– Rimprovero orale – - Rimprovero scritto – - Multa – - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate . Qualora la condotta venga posta in essere dal Direttore Generale potrà essere disposta, a seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure. Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti: - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
Omessa osservanza e/o attuazione (o violazione) di procedure, processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato-presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).	– Rimprovero orale – - Rimprovero scritto – - Multa – - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate . Qualora la condotta venga posta in essere dal Direttore Generale potrà essere disposta, a seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure. Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti: - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.

Mancata segnalazione sull'inosservanza da parte degli altri lavoratori dipendenti delle procedure, processi e delle specifiche misure organizzative, tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato-presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).	– Rimprovero orale – - Rimprovero scritto – - Multa – - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate . Qualora la condotta venga posta in essere dal Direttore Generale potrà essere disposta, a seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure. Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti: comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.

6.4. Misure nei confronti degli amministratori

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello da parte degli amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza della Società informerà l'intero Consiglio di Amministrazione il quale, sentito il Collegio Sindacale, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla vigente normativa, a seconda della gravità del comportamento contestato. Rimane comunque ferma la facoltà del Collegio Sindacale di convocare l'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 2406 cod. civ

La contestazione dell'addebito all'amministratore/agli amministratori interessato/i dovrà essere effettuata per iscritto, al fine di garantire allo stesso/agli stessi di essere sentito/i a sua/loro difesa, anche mediante presentazione di memorie scritte. In ogni caso, l'interessato/interessati avrà/avranno diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento.

Rimane in ogni caso salva, ai sensi di quanto previsto dal codice civile, l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti dell'amministratore/ degli amministratori interessati, con eventuale richiesta risarcitoria.
In ogni caso verranno informati anche l'Organismo di Vigilanza dell'altra società del Gruppo affinché siano adottate, ove ritenuto opportuno, le relative iniziative nell'ambito del gruppo.

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAGLI AMMINISTRATORI	**POSSIBILI SANZIONI**
Mancato rispetto ingiustificato degli obblighi formativi in materia di responsabilità amministrative ai sensi del Decreto 231	Richiamo e intimazione a conformarsi
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati presupposto di cui al Decreto 231.	Richiamo e intimazione a conformarsi
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello.	– Richiamo e intimazione a conformarsi. – - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. – - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.
Inosservanza dei protocolli e dei procedimenti di programmazione e di formazione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione, formulati ai fini della prevenzione della commissione dei reati presupposto.	– Richiamo e intimazione a conformarsi. – - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.. – - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora l'inosservanza dedotta porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione nelle attività organizzative, formulati per la prevenzione dei reati presupposto.	rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora l'inosservanza dedotta porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile..

Inosservanza delle modalità e delle procedure per l'acquisizione e la gestione delle risorse finanziarie, formulate per la prevenzione della commissione dei seguenti reati presupposto	– Richiamo e intimazione a conformarsi. – - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.. – - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio"iano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora l'inosservanza dedotta porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni, nei processi e nelle attività a rischio.	- Richiamo e intimazione a conformarsi. – Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate... – - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231. In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.
Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere.	– Richiamo e intimazione a conformarsi. – - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. – - Revoca se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio"siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	– Richiamo e intimazione a conformarsi. – - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. – - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	- Richiamo e intimazione a conformarsi. – Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate; – - Revoca se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231..

Impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati del monitoraggio di primo livello (responsabile affari societari e responsabile amministrazione e finanza, collaboratori di direzione e loro collaboratori)	– Richiamo e intimazione a conformarsi. – - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. – - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione.
Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse dagli altri amministratori, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	– Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate; – - Revoca se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
Omessa predisposizione di procedure e processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato-presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).	– Richiamo e intimazione a conformarsi. – - Sospensione, se l'omessa predisposizione di procedure sia reiterata. – - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e qualora l'omessa predisposizione di procedure e processi e di misure organizzative porti alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dall'art. 25-septies del Decreto 231. In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.
Mancata vigilanza - da parte delle persone che assumono le funzioni Datore di Lavoro o di Committente, ai fini del D.Lgs. 81/2006 - della corretta implementazione delle procedure e processi e delle specifiche misure organizzative, tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori, da parte dei soggetti delegati ai fini della sicurezza	– Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se la mancata vigilanza sia reiterata. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e qualora l'omessa vigilanza porti alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dall'art. 25- septies del Decreto 231. In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.
Omessa valutazione e tempestiva assunzione di provvedimenti conseguenti a segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza relative a comportamenti, atti ed omissioni poste in essere nell'ambito delle loro funzioni da parte degli amministratori, in violazione dei precetti contenuti nel Codice Etico e nel mancato rispetto e/o violazione delle procedure previste nel Modello.	- Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione. In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.

6.5. Misure nei confronti di consulenti esterni e partners

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello da parte dei collaboratori non subordinati o dai partners commerciali, l'Organismo di Vigilanza della Società informerà il Consiglio di

Amministrazione della Società, il Collegio Sindacale ed il Direttore Generale.

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori non subordinati o dai partners commerciali della Società in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice Etico e con le procedure indicate nel Modello, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione, l'applicazione di penali contrattuali o, nei casi di violazioni più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del maggior danno qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice competente delle misure previste dal Decreto.

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI PARTNERS E CONSULENTI ESTERNI	**POSSIBILI SANZIONI**
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	- Richiamo e intimazione a conformarsi.
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico, che espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231	– Richiamo e intimazione a conformarsi. – - Comminazione di una penale contrattuale. – - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231..	– Richiamo e intimazione a conformarsi. – - Comminazione di una penale contrattuale. – - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.

Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	– Richiamo e intimazione a conformarsi. – - Comminazione di una penale contrattuale. – - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento venga reiterato ed esponga la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	– Richiamo e intimazione a conformarsi. – - Comminazione di una penale contrattuale. – - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
Omessa segnalazione di eventuali notizie circa l'inosservanza - da parte di lavoratori subordinati, dirigenti e/o amministratori della Società - dei principi contenuti nel Codice Etico e delle procedure e dei processi considerati dal Modello e formulati per prevenire la commissione dei reati-presupposto di cui al Decreto 231	– Richiamo e intimazione a conformarsi. – - Comminazione di una penale contrattuale. – - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. qualora l'omessa segnalazione venga reiterata ed esponga la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
Omessa predisposizione di procedure e processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato-presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).	– Richiamo e intimazione a conformarsi. – - Comminazione di una penale contrattuale. – - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dall'art. 25-septies del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
Omessa osservanza e/o attuazione (o violazione) di procedure, processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato-presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).	– Richiamo e intimazione a conformarsi. – - Comminazione di una penale contrattuale. – - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dall'art. 25-septies del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.

6.6. Misure nei confronti dei membri del Collegio Sindacale

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello da parte dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza della Società informerà l'intero Consiglio di Amministrazione il quale, sentiti gli altri membri del Collegio Sindacale, ove le violazioni siano state commesse da un membro del medesimo organo, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla vigente normativa, a seconda della gravità del comportamento contestato. Rimane comunque ferma la facoltà del Collegio Sindacale di convocare l'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 2406 cod. civ

La contestazione dell'addebito ai membri del Collegio Sindacale dovrà essere effettuata per iscritto, al fine di garantire al membro/i interessato/i di essere sentito/i a sua/loro difesa, anche mediante presentazione di memorie scritte. In ogni caso, l'interessato/interessati avrà/avranno diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento.Rimane in ogni caso salva, ai sensi di quanto previsto dal codice civile, l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti dei membri del Collegio Sindacale, con eventuale richiesta risarcitoria.

In ogni caso verranno informati anche l'Organismo di Vigilanza dell'altra società del Gruppo affinché siano adottate, ove ritenuto opportuno, le relative iniziative nell'ambito del gruppo.

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE	**POSSIBILI SANZIONI**
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	- Richiamo e intimazione a conformarsi.

Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico, che espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	– Richiamo e intimazione a conformarsi. – - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato-presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	– Richiamo e intimazione a conformarsi. – - Comminazione di una penale contrattuale. – - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	– Richiamo e intimazione a conformarsi. – - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento venga reiterato ed esponga la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	– Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. – - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231
Omessa segnalazione di eventuali notizie circa l'inosservanza - da parte di lavoratori subordinati, dirigenti e/o amministratori della Società - dei principi contenuti nel Codice Etico e delle procedure e dei processi considerati dal Modello e formulati per prevenire la commissione dei reati-presupposto di cui al Decreto 231.	– Richiamo e intimazione a conformarsi. – - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. qualora l'omessa segnalazione venga reiterata ed esponga la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.

6.7. Misure nei confronti della Società di Revisione

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello da parte della Società di Revisione, l'Organismo di Vigilanza di STREPARAVA HOLDING informerà l'intero Consiglio di Amministrazione il quale prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla vigente normativa, a seconda della gravità del comportamento contestato.

La contestazione dell'addebito alla Società di Revisione dovrà essere effettuata per iscritto, al fine di garantire alla stessa di essere sentita a sua difesa, anche mediante presentazione di memorie scritte. In ogni caso, avrà diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento.

In ogni caso verranno informati anche l'Organismo di Vigilanza dell'altra società del Gruppo affinché siano adottate, ove ritenuto opportuno, le relative iniziative nell'ambito del gruppo.

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DALLA SOCIETA' DI REVISIONE	**POSSIBILI SANZIONI**
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	- Richiamo e intimazione a conformarsi.
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico, che espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	– Richiamo e intimazione a conformarsi. – - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto venga reiterato o qualora il comportamento configuri ex se la commissione di un reato-presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	– Richiamo e intimazione a conformarsi. – - Comminazione di una penale contrattuale. – - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.

Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.	– Richiamo e intimazione a conformarsi. – - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento venga reiterato ed esponga la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	– Richiamo e intimazione a conformarsi. – - Comminazione di una penale contrattuale. – - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
Omessa segnalazione di eventuali notizie circa l'inosservanza - da parte di lavoratori subordinati, dirigenti e/o amministratori della Società - dei principi contenuti nel Codice Etico e delle procedure e dei processi considerati dal Modello e formulati per prevenire la commissione dei reati-presupposto di cui al Decreto 231.	– Richiamo e intimazione a conformarsi. – - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. qualora l'omessa segnalazione venga reiterata ed esponga la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.

6.8 Informativa all'Organismo di Vigilanza

Dell'esito delle procedure disciplinari e dell'eventuale applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti di tutti i soggetti sopra descritti (lavoratori dipendenti, dirigenti, amministratori/Direttore Generale, collaboratori e partners, membri del Collegio Sindacale, Società di Revisione) dovrà essere informato tempestivamente l'Organismo di Vigilanza della Società.

7. Formazione e diffusione del modello

L'efficace attuazione del presente modello passa attraverso la sua adeguata conoscenza e divulgazione, sia presso il personale di STREPARAVA HOLDING , che presso i terzi a vario titolo interessati.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con le funzioni aziendali competenti ed eventualmente con l'ausilio di consulenti esterni, predispone dei programmi di informazione e formazione, caratterizzati da un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei destinatari nelle

attività a rischio.

In generale, l'Organismo di Vigilanza:

a) definisce il contenuto delle comunicazioni periodiche, da trasmettere ai dipendenti ed agli organi societari, per fornire loro la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base sul Decreto in esame
b) promuove corsi di formazione sul D.lgs 231/2001
c) predispone ed aggiorna, in collaborazione con la funzione cui è affidato l'aggiornamento del Sito aziendale, la sezione dell'Intranet aziendale dedicata al D.lgs 231/2001 (riferimento Sistemi di Gestione)
d) promuove idonee iniziative, atte a favorire la conoscenza e la comprensione del modello
e) predispone la documentazione organizzativa contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti, in merito al funzionamento del modello stesso.

7.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali

Il modello viene formalmente trasmesso a ciascun componente degli organi sociali, il quale sottoscrive una dichiarazione di presa visione ed adesione, che viene archiviata presso il CDA con copia all'Organismo di Vigilanza.

7.2 Comunicazione ai membri dell'Organo di Vigilanza

In occasione della nomina, essi sono destinatari di una fase informativa iniziale che, oltre ad approfondire il contenuto del D.lgs 231/2001 e della normativa e giurisprudenza collegate, si focalizza sulla illustrazione delle procedure interne adottate da STREPARAVA HOLDING e sulla descrizione della struttura e delle dinamiche aziendali.

Successivamente, vengono tenuti incontri di aggiornamento, su eventuali significative novità normative, giurisprudenziali e dottrinali relative al D.lgs 231/2001 ed alla sua applicazione.

7.3 Comunicazione e formazione nei confronti del personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Società

E' previsto quanto segue:

- informativa in sede di assunzione
- corso di formazione iniziale
- accesso al sito Intranet dedicato all'argomento, aggiornato in collaborazione con l'OdV
- occasionali e-mail di aggiornamento.

7.4 Comunicazione e formazione nei confronti dei responsabili delle aree a rischio

Il modello, formalmente comunicato ai responsabili delle aree a rischio mediante un apposito documento, predisposto dall'OdV, deve essere sottoscritto dai responsabili per presa visione ed adesione.

L'Organismo di Vigilanza definisce il contenuto e le modalità di fruizione di corsi formativi, diretti ai responsabili delle aree a rischio, volti a fornire loro un'adeguata conoscenza della normativa relativa al D.lgs 231/2001, nonché gli strumenti necessari allo svolgimento dell'attività di controllo sulla corretta attuazione delle previste procedure, all'interno della funzione dagli stessi presidiata.

7.5 Altre forme di comunicazione nei confronti del personale

Il testo integrale del Modello Organizzativo unitamente al Codice Etico viene reso disponibile a tutto il personale, in un'apposita sezione del sito Intranet aziendale (mentre nel sito internet STREPARAVA è disponibile il Codice Etico e la Parte generale del Modello).

E' inoltre previsto quanto segue:

a) informativa in sede di assunzione

b) corso di formazione iniziale realizzato anche con modalità *e-learning*, attraverso supporto informatico, esteso di volta in volta a tutti i neo assunti

c) note informative interne, curate dall'OdV

d) accesso al sito Intranet dedicato all'argomento, aggiornato in collaborazione con l'OdV

e) occasionali e-mail di aggiornamento.

7.6 Informativa ai collaboratori esterni ed ai partners

STREPARAVA HOLDING promuove la conoscenza e l'osservanza del modello anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

A questi soggetti verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che STREPARAVA HOLDING ha adottato sulla base del presente modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, verranno adottate da STREPARAVA HOLDING , di cui verrà chiesta espressa accettazione.

8. Il sistema delle verifiche

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del d.lgs. 231/2001, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

Il presente modello sarà soggetto alle seguenti tipologie di verifiche, coordinate dall'Organismo di Vigilanza, cui tutto il personale è tenuto a prestare la collaborazione che l'OdV riterrà opportuno richiedere:

a) verifiche sugli atti posti in essere: periodicamente, con cadenza tendenzialmente annuale, si procederà ad una verifica dei principali atti e dei contratti di maggiore rilevanza, conclusi da STREPARAVA HOLDING nelle aree a rischio

b) attività di monitoraggio sull'effettività del modello, che ha lo scopo di verificare quale sia il grado di coerenza tra le prescrizioni del modello ed i comportamenti concreti dei loro destinatari. A tale fine, viene istituito un sistema di dichiarazioni periodiche, con le quali i destinatari sono tenuti a confermare che non sono state poste in essere azioni non in linea con il modello stesso. In particolare, i destinatari dovranno dichiarare, sotto la loro responsabilità, che:

   1. sono state rispettate le indicazioni ed i contenuti del modello
   2. sono stati rispettati i poteri di delega ed i limiti di firma.

   I responsabili delle aree a rischio individuate hanno il compito di fare compilare le dichiarazioni ai loro sottoposti e di trasmetterle all'OdV, che ne curerà l'archiviazione ed effettuerà a campione il relativo controllo

a) verifiche delle procedure: periodicamente, con cadenza tendenzialmente annuale, sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente modello, con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con verifiche ed interviste a campione.

Come esito dell'insieme delle verifiche, verrà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione di STREPARAVA HOLDING , in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'OdV, che evidenzi le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.