

U. Del Corona & Scardigli S.r.l.

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D. Lgs. 231/2001

## PARTE GENERALE

<b>U. Del Corona &amp; Scardigli Srl</b> Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	<b>MOGC 231 - Parte Generale</b> <b>MOGC-GEN – rev. 00</b>  <b>Parte Generale</b>	File: <b>MOGC-GEN_Parte Generale_rev00.docx</b>  Pag. 1 di 17
---	--	--

<b>PARTE GENERALE</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>	<b>MOGC-GEN</b>

## Indice generale

1.	PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ .....	3
2.	IL CONTENUTO DEL D.LGS. 231/2001 .....	4
3.	LA CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE .....	5
4.	LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....	6
5.	ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	7
5.1.	Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello .....	7
5.2.	Elementi fondamentali del Modello.....	7
5.3.	Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare.....	8
5.4.	Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico .....	9
6.	POTENZIALI AREE ED ATTIVITÀ A RISCHIO .....	9
7.	PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE POTENZIALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO .....	10
8.	DESTINATARI DEL MODELLO .....	10
9.	ORGANISMO DI VIGILANZA .....	10
9.1.	I requisiti.....	10
9.2.	Individuazione .....	11
9.3.	Nomina .....	11
9.4.	Cause di ineleggibilità e/o decadenza .....	11
9.5.	Cessazione dall'incarico.....	12
9.6.	Revoca dei membri dell'OdV .....	12
9.7.	Rinuncia .....	12
9.8.	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	12
9.9.	Flussi informativi verso l'OdV.....	13
10.	INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO .....	13
11.	SISTEMA SANZIONATORIO, DISCIPLINARE E CIVILISTICO.....	14
11.1.	Violazione del Modello.....	15
11.2.	Segnalazione violazione del Modello - Tutela lavoratori .....	15
11.3.	Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo .....	15
11.4.	Misure nei confronti dei Sindaci.....	16
11.5.	Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti .....	16
11.6.	Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società ..	17
12.	MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO .....	17
12.1.	Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello.....	17
12.2.	Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio.....	17

<b>U. Del Corona &amp; Scardigli Srl</b> Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	<b>MOGC 231 - Parte Generale</b> <b>MOGC-GEN – rev. 00</b>  <b>Parte Generale</b>	File: <b>MOGC-GEN_Parte Generale_rev00.docx</b>  Pag. 2 di 17
---	--	--

<b>STATO DELLE REVISIONI</b>							
<b>N. revisione</b>	<b>Motivo della revisione</b>	<b>Verificato da</b>	<b>Data</b>	<b>Firmato</b>	<b>Approvato da</b>	<b>Data</b>	<b>Firmato</b>
<b>00</b>	Prima emissione	AD (F. D'Angelo)	28/12/2018	F. D'Angelo	CDA (L. Del Corona)	28/12/2018	L. Del Corona
<b>01</b>							
<b>02</b>							
<b>03</b>							

<b>U. Del Corona &amp; Scardigli Srl</b> Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	<b>MOGC 231 - Parte Generale</b> <b>MOGC-GEN – rev. 00</b>  <b>Parte Generale</b>	File: <b>MOGC-GEN_Parte Generale_rev00.docx</b>  Pag. 3 di 17
---	--	--

## 1. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ

U. Del Corona & Scardigli S.r.l. (per il seguito indicata anche come “U. Del Corona & Scardigli” o “DCS”) è una tra le più antiche case di spedizioni italiane avendo iniziato la propria attività nel 1874.

Detiene una posizione importante nell’ambito delle spedizioni via mare ponendosi, come volumi movimentati, tra i primi cinque “logistic provider” italiani.

Può essere considerata la “market leader” per le spedizioni di prodotti chimici, annoverando tra la sua clientela le principali multinazionali del settore, ma è anche fortemente presente in altri importanti settori industriali come quello meccanico, ceramico, della carta e dei prodotti alimentari.

La U. Del Corona & Scardigli offre un servizio flessibile e personalizzato, mettendo a disposizione della clientela una grande professionalità, maturata nella sua lunga tradizione, oltre che strumenti tecnologici tra i più avanzati; punti di forza sui quali la Società fa leva per costruire con i propri clienti partnership efficaci e con prospettive di lungo termine.

Il mercato generale di riferimento dell’Azienda è quindi il settore dei trasporti. In particolare la Società si occupa di spedizioni internazionali a mezzo nave ed aereo e dei servizi di logistica per il trasporto dei prodotti dal porto o aeroporto di destinazione alla sede dell’azienda destinataria; DCS cura, per conto dei clienti, anche tutte le operazioni burocratiche per l’esportazione ed importazione dei prodotti.

Più in dettaglio, i servizi offerti si sostanziano in:

- spedizioni via mare, aeree e terrestri dalla fabbrica o dal porto/aeroporto di imbarco fino al porto/aeroporto di sbarco, con eventuale prosecuzione a mezzo trasporto terrestre/ferroviario fino al luogo indicato dal ricevitore, in entrata o in uscita dall’Italia o da un paese terzo verso un altro paese terzo;
- servizi facenti parte del ciclo operativo del cliente relativi all’assistenza per le procedure di esportazione;
- operazioni doganali e servizi connessi e complementari alle spedizioni di merci;
- attività di trasporto terrestre relative al percorso “fabbrica/imbarco” e “sbarco/destinazione finale” o magazzino temporaneo; quando la società assume il trasporto per conto del cliente, la stessa si avvale di imprese di autotrasporto di merci per conto terzi
- servizi in qualità di agenti raccomandatari marittimi
- intermediazione di noli marittimi ed aerei
- servizi di logistica distributiva, accessori alle attività di spedizioni (deposito delle merci in arrivo, loro eventuale manipolazione, ricondizionamento, confezionamento e controllo della qualità, distribuzione tramite corriere espresso presso sedi diverse indicate dal cliente, attività di containerizzazione e decontainerizzazione di merci etc.)

I principali fornitori dell’azienda sono vettori del settore marittimo, terrestre ed aereo, in particolare compagnie e agenzie marittime ed aeree, trasportatori, corrieri ed operatori doganali.

La DCS nasce dalla fusione di due società di grandi tradizioni nello shipping, la Ditta Umberto Del Corona e la Fratelli Scardigli, storiche ditte labroniche fondate rispettivamente nel 1874 e nel 1946.

Queste due realtà, fino ad allora separate e concorrenti, nell’anno 2001 decisero di unire le loro professionalità per sostenere le sfide della globalizzazione, compiendo un cambiamento radicale delle loro strutture attraverso la fusione delle aziende. In questo modo fu possibile conseguire un rafforzamento strategico, una migliore e più ampia offerta di servizi ed un consolidamento della presenza nel mercato dello shipping.

Il passo richiede l’integrazione delle strutture esistenti, l’allargamento della base operativa e commerciale, lo sviluppo tecnologico ed organizzativo; il tutto conservando però la tradizionale politica aziendale mirata alla personalizzazione ed alla qualità dei servizi.

L’espansione commerciale dell’azienda si è poi indirizzata verso una progressiva internazionalizzazione, aprendo filiali in varie parti d’Italia (Sassuolo, Padova, Milano, Bologna, Prato ed Imola) e costituendo o entrando a far parte di varie società estere nei principali paesi del mondo, come Stati Uniti d’America, Canada, Messico, Cina, Brasile,

<b>U. Del Corona &amp; Scardigli Srl</b> Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	<b>MOGC 231 - Parte Generale</b> <b>MOGC-GEN – rev. 00</b>  <b>Parte Generale</b>	File: <b>MOGC-GEN_Parte Generale_rev00.docx</b>  Pag. 4 di 17
---	--	--

Cile, India, Australia, Russia, Spagna. l'Azienda opera Inoltre nei paesi dove non è presente attraverso un' articolata rete di agenti locali.

Nell'anno 2006 l'Azienda è stata protagonista della costituzione del consorzio Eurteam, composto da cinque grandi Logistic Provider, ciascuno leader nel proprio paese. All'interno del consorzio, nato per fronteggiare la concorrenza dei colossi multinazionali delle spedizioni, i partecipanti hanno unito esperienza e presenza storica nel territorio europeo. Attraverso Eurteam i consorziati possono partecipare ai *tenders* europei che vengono indetti dalle società multinazionali che operano nel settore chimico - ma non solo - per l'affidamento delle loro spedizioni via mare. Oltre ad una notevole forza contrattuale, l'atout di Eurteam risiede nell'unire la praticità di avere un unico entry point con la capillarità di un servizio locale specializzato.

La DCS ha ottenuto, già da lungo tempo, la certificazione del **sistema qualità ISO 9001**; l'Azienda beneficia inoltre dello status di **AEO (Authorized Economic Operator)** riconosciuto dall'Agenzia delle Dogane a tutti gli operatori economici che, intervenendo nella catena di approvvigionamento internazionale, prendono parte ad attività disciplinate dalla regolamentazione doganale e si qualificano positivamente, rispetto agli altri operatori, in quanto ritenuti affidabili e sicuri.

## 2. IL CONTENUTO DEL D.LGS. 231/2001

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 Giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il legislatore italiano ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee; Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri; Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

Il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc. di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato.

In base al disposto del D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	Art. 24 – D.Lgs. 231/01
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24-bis – D.Lgs. 231/01
Delitti di criminalità organizzata	Art. 24-ter – D.Lgs. 231/01
Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione - Concussione e corruzione	Art. 25 – D.Lgs. 231/01
Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false	Art. 25-bis – D.Lgs. 231/01
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25-bis.1 – D.Lgs. 231/01
Reati societari	Art. 25-ter – D.Lgs. 231/01
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater – D.Lgs. 231/01

<b>U. Del Corona &amp; Scardigli Srl</b> Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	<b>MOGC 231 - Parte Generale</b> <b>MOGC-GEN – rev. 00</b>  <b>Parte Generale</b>	File: <b>MOGC-GEN_Parte Generale_rev00.docx</b>  Pag. 5 di 17
---	--	--

Reati di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1 – D.Lgs. 231/01
Delitti contro la personalità individuale	Art. 25-quinquies – D.Lgs. 231/01
Reati finanziari o abusi di mercato	Art. 25-sexies – D.Lgs. 231/01
Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies – D.Lgs. 231/01
Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, Autoriciclaggio	Art. 25-octies – D.Lgs. 231/01
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies – D.Lgs. 231/01
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies – D.Lgs. 231/01
Reati ambientali	Art. 25-undecies – D.Lgs. 231/01
Reati di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno	Art. 25-duodecies – D.Lgs. 231/01
Delitti tentati	Art. 26 – D.Lgs. 231/01
Responsabilità amministrativa degli enti che operano nella filiera degli oli vergini di oliva	Art.12 L.9/2013
Reati transnazionali	L.146/06
Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies – D.Lgs. 231/01

### 3. LA CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione, di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i "Modelli"), ex art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto,
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire,
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati,
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli,
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi,
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo,
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello,
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

<b>U. Del Corona &amp; Scardigli Srl</b> Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	<b>MOGC 231 - Parte Generale</b> <b>MOGC-GEN – rev. 00</b>  <b>Parte Generale</b>	File: <b>MOGC-GEN_Parte Generale_rev00.docx</b>  Pag. 6 di 17
---	--	--

L'art.6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

#### **4. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA**

Come appena detto, per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Confindustria, in data 31 Marzo 2008, ha emanato una versione aggiornata delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01".

Il Ministero di Grazia e Giustizia in data 9 Aprile 2008 ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi "complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del Decreto".

A tal proposito, si sottolinea che le Linee guida di Confindustria del 31 marzo 2008 hanno costituito un importante punto di riferimento nella redazione del presente Modello.

I punti fondamentali, contenuti nel citato documento, di cui si è tenuto conto nella stesura del presente Modello, possono essere così brevemente riassunti:

- ✓ individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto
- ✓ predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli

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

- ✓ Codice Etico
- ✓ sistema organizzativo
- ✓ procedure manuali ed informatiche
- ✓ poteri autorizzativi e di firma
- ✓ sistemi di controllo e gestione
- ✓ comunicazione al personale e sua formazione

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- ✓ verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione
- ✓ applicazione del principio di segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- ✓ documentazione dei controlli
- ✓ previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello
- ✓ individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), riassumibili in:
  - autonomia e indipendenza
  - professionalità
  - continuità di azione
- ✓ obblighi di informazione dell'OdV.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta dell'ente medesimo, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

<b>U. Del Corona &amp; Scardigli Srl</b> Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	<b>MOGC 231 - Parte Generale</b> <b>MOGC-GEN – rev. 00</b>  <b>Parte Generale</b>	File: <b>MOGC-GEN_Parte Generale_rev00.docx</b>  Pag. 7 di 17
---	--	--

## 5. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

### 5.1. Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'Azienda ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'Azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'Azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" al quale l'Azienda intende attenersi nell'esercizio delle proprie attività;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la Società ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", l'Azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai reati attualmente previsti dal Decreto 231, sia in relazione all'espansione normativa a cui il Decreto potrà essere soggetto. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più di tali reati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove Procedure di controllo interno e/o nuove Parti Speciali.

### 5.2. Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla Società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- Mappa delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire i principi di controllo;
- Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- Identificazione dell'Organismo di Vigilanza e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;



<b>U. Del Corona &amp; Scardigli Srl</b> Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	<b>MOGC 231 - Parte Generale</b> <b>MOGC-GEN – rev. 00</b>  <b>Parte Generale</b>	File: <b>MOGC-GEN_Parte Generale_rev00.docx</b>  Pag. 8 di 17
---	--	--

- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- Definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento del medesimo e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

Si rileva, peraltro, che il modello organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/01 non costituisce, per la Società, una novità in senso assoluto poiché l'attività svolta è sostanzialmente caratterizzata da un proprio sistema di controllo particolarmente rigoroso basato sull'implementazione e l'attuazione di un Sistema per la Gestione della Qualità, in conformità alle norme UNI EN ISO 9001:2015.

Ulteriormente, l'azienda ha adottato un apposito Documento sulla Privacy (Data protection impact assessment) con il quale è stato delineato il quadro delle misure di sicurezza, organizzative, fisiche e logiche da adottare per il trattamento dei dati personali, affinché siano rispettati gli obblighi previsti dalle leggi vigenti in materia di privacy (Regolamento europeo sulla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali - GDPR 2016/679, D.Lgs. 196/03 e s.m.i.) e risulti documentato il rispetto dei relativi adempimenti.

L'azienda è anche chiamata a rispettare i requisiti previsti in ambito salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.) e prevenzione e tutela ambientale (D.Lgs. 152/2006) ed ha pertanto assunto i provvedimenti necessari affinché siano rispettati gli obblighi previsti dalle leggi vigenti in materia (strumenti di prevenzione dei rischi professionali, redazione del DVR - Documento di valutazione del rischio, informazione dei lavoratori, formazione professionale dei lavoratori, organizzazione e mezzi destinati a porre in atto i provvedimenti necessari).

Tenendo conto di tali circostanze, è stato effettuato un riscontro delle strutture organizzative interne già attive ed operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del D.Lgs. 231/01 ed integrare nel Modello Organizzativo 231 i Sistemi di Gestione già in essere.

### **5.3. Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare**

L'Azienda ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici, a cui s'ispira quotidianamente nella gestione delle proprie attività d'impresa, all'interno di un Codice Etico; ciò in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

Gli obiettivi che l'Azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione,
- richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice Etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali,
- definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali,
- il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'art. 6, comma 2 lett. e) del Decreto,

<p><b>U. Del Corona &amp; Scardigli Srl</b>          Scali D'Azeglio n. 32          57100 – Livorno (Italia)</p>	<p><b>MOGC 231 - Parte Generale</b>  <b>MOGC-GEN – rev. 00</b></p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p>File:  <b>MOGC-GEN_Parte Generale_rev00.docx</b></p> <p>Pag. 9 di 17</p>
--	---	---

- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa della stessa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

#### **5.4. Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico**

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell'organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di approvarlo e riceverlo, mediante apposita delibera.

Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato.

### **6. POTENZIALI AREE ED ATTIVITÀ A RISCHIO**

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs. 231/01 o, in generale, dal Codice Etico adottato dalla Società stessa.

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare, per aree di attività e processi aziendali, (i) quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D.Lgs. 231/01, (ii) identificare i controlli in uso presso la Società e (iii) definire, così, le priorità di intervento.

L'analisi ha riguardato sia i processi primari che quelli strumentali, ovvero quelli che non sono direttamente esposti al rischio di reato, ma nel cui ambito si potrebbero creare le condizioni strumentali per la commissione degli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/01.

L'analisi è stata condotta sulla base dell'esame e studio:

- dell'assetto organizzativo aziendale, a mezzo dell'acquisizione della documentazione di riferimento (organigramma nominativo e funzionale, visure, deleghe, procure etc.)
- della proceduralizzazione delle attività, a mezzo dell'acquisizione delle procedure interne adottate e degli attuali sistemi di gestione
- delle attività di fatto svolte dai vari uffici e sedi; per tale aspetto l'esame è stato svolto a mezzo di interviste al personale della Società, con particolare riguardo alle posizioni che rivestono ruoli di vertice nei procedimenti a maggior rischio; sulla base di quanto emerso dalle interviste è stato inquadrato l'effettivo svolgimento dei flussi di lavoro e definito il percorso per la formalizzazione delle prassi operative interne.

I risultati dell'analisi di rischio sono contenuti in un apposito documento, denominato “**Mappatura dei rischi**”, che costituisce parte integrante ed essenziale del presente Modello.

Le principali aree di attività e processi potenzialmente a rischio sono elencati anche nella **Parte Speciale** del Modello, dove è riportata una sintesi del sistema di controllo interno adottato dalla Società in relazione ad ogni singola categoria dei reati presupposto del Decreto 231, ritenuti potenzialmente verificabili in relazione alle attività della DCS.

Si precisa che i reati di cui all'art. 25-septies del Decreto (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro) per loro natura possono essere riferibili a tutte le aree aziendali.

L'Azienda, in tal senso, si è dotata degli strumenti e delle strutture di prevenzione e protezione previste dalla normativa di riferimento (Legge 123/2007 e D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

<b>U. Del Corona &amp; Scardigli Srl</b> Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	<b>MOGC 231 - Parte Generale</b> <b>MOGC-GEN – rev. 00</b>  <b>Parte Generale</b>	File: <b>MOGC-GEN_Parte Generale_rev00.docx</b>  Pag. 10 di 17
---	--	---

## 7. PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE POTENZIALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto-processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sotto-processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- **Regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale
- **Procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs. 231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
  - Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività
  - Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione)
  - Chiara definizione della responsabilità delle attività
  - Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali
  - Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame
- **Segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto
- **Livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa
- **Attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali
- **Attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato, sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

## 8. DESTINATARI DEL MODELLO

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali.

Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali aziendali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti aziendali, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.

## 9. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 9.1. I requisiti

L'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/01 individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel Decreto stesso.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

<b>U. Del Corona &amp; Scardigli Srl</b> Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	<b>MOGC 231 - Parte Generale</b> <b>MOGC-GEN – rev. 00</b>  <b>Parte Generale</b>	File: <b>MOGC-GEN_Parte Generale_rev00.docx</b>  Pag. 11 di 17
---	--	---

- **Autonomia ed indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice operativo aziendale e con il Consiglio di Amministrazione;
- **Professionalità** nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali: a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;
- **Continuità di azione**, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

## 9.2. Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'Azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- L'Organismo di Vigilanza ha una struttura collegiale ed è composto da un minimo di due ad un massimo di cinque membri.
- Il Consiglio di Amministrazione, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie.
- L'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo ed approvato dal Consiglio di Amministrazione.

## 9.3. Nomina

Il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, fissandone il numero ed il relativo compenso.

Anche la durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dal Consiglio di Amministrazione della Società. I membri dell'Organismo di Vigilanza sono rieleggibili.

Al termine del mandato il Consiglio di Amministrazione nomina i nuovi componenti. Fino a tale momento i componenti dell'Organismo di Vigilanza operano in regime di *prorogatio*.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

## 9.4. Cause di ineleggibilità e/o decadenza

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti dell'OdV:

- avere rapporti con o far parte del nucleo familiare di uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione, intendendosi per nucleo familiare quello costituito dal coniuge e dai parenti ed affini entro il quarto grado
- essere legati alla Società da interessi economici rilevanti (es. partecipazioni di quote sociali rilevanti)
- presenza di situazioni che possano generare in concreto conflitti di interesse
- aver riportato una condanna, pur se non definitiva, (o aver patteggiato) per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 ovvero, salvi gli effetti della riabilitazione, essere stati condannati con sentenza irrevocabile per qualsiasi altro reato
- aver riportato una condanna, pur se non definitiva, (anche a seguito di patteggiamento) ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'interdizione temporanea ad esercitare gli uffici direttivi di persone giuridiche e imprese

<b>U. Del Corona &amp; Scardigli Srl</b> Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	<b>MOGC 231 - Parte Generale</b> <b>MOGC-GEN – rev. 00</b>  <b>Parte Generale</b>	File: <b>MOGC-GEN_Parte Generale_rev00.docx</b>  Pag. <b>12</b> di <b>17</b>
---	--	---

- trovarsi in situazioni che gravemente ledono l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'OdV in relazione alle attività da esso svolte
- essere dichiarati, ai sensi di legge, incapaci, interdetti, inabilitati o falliti.

I componenti dell'OdV sono tenuti a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione l'insorgere di eventuali condizioni ostative all'accettazione o prosecuzione del mandato loro conferito.

#### **9.5. Cessazione dall'incarico**

Le cause di cessazione dei membri dell'OdV sono oltre, alla decadenza: morte, scadenza, revoca e rinuncia. Altre cause di cessazione possono essere previste dal regolamento adottato dall'Organismo stesso.

L'OdV garantisce, mediante la sua composizione pluripersonale, la continuità d'azione.

#### **9.6. Revoca dei membri dell'OdV**

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio sindacale, può revocare i membri dell'OdV solo per giusta causa, qualora ricorrano le seguenti condizioni: grave inadempimento agli obblighi di vigilanza e di controllo; prolungata inattività; violazione degli obblighi di riservatezza; mancata segnalazione di situazioni critiche al Consiglio di Amministrazione.

#### **9.7. Rinuncia**

È facoltà dei componenti dell'OdV rinunciare in qualsiasi momento all'incarico. In tal caso, essi devono darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione per iscritto motivando le ragioni che hanno determinato la rinuncia.

In caso di rinuncia da parte di tutti i membri dell'OdV, la rinuncia non avrà effetto sino alla nomina dei nuovi componenti da parte del Consiglio di Amministrazione. Negli altri casi, la rinuncia avrà effetto immediato.

#### **9.8. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

In base a quanto emerge dal testo del D.Lgs. 231/01, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- Vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito,
- Valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della normativa di riferimento. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall'organo amministrativo.

In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- Vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste,
- Verificarne l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti,
- Verificarne il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento,
- Promuovere e contribuire, in collegamento con le altre funzioni ed organi interessati, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso,
- Assicurarsi i flussi informativi di competenza,
- Assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati,
- Segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

<b>U. Del Corona &amp; Scardigli Srl</b> Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	<b>MOGC 231 - Parte Generale</b> <b>MOGC-GEN – rev. 00</b>  <b>Parte Generale</b>	File: <b>MOGC-GEN_Parte Generale_rev00.docx</b>  Pag. 13 di 17
---	--	---

- Emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza,
- Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/01,
- Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello,
- Disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

### **9.9. Flussi informativi verso l'OdV**

All'OdV devono essere trasmessi i documenti afferenti al sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società. Detti documenti devono essere tenuti costantemente aggiornati.

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello.

L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di condotte non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società;
- l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'OdV dell'Azienda;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione;
- le segnalazioni dovranno essere effettuate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e delle procedure aziendali adottate. L'OdV agirà in modo da garantire i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante.

Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società;
- l'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

### **10. INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO**

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, l'Azienda assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

La comunicazione e la formazione sui contenuti e sui principi del Modello sono garantite dalla Direzione aziendale, identificando la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

<b>U. Del Corona &amp; Scardigli Srl</b> Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	<b>MOGC 231 - Parte Generale</b> <b>MOGC-GEN – rev. 00</b>  <b>Parte Generale</b>	File: <b>MOGC-GEN_Parte Generale_rev00.docx</b>  Pag. 14 di 17
---	--	---

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'OdV, a cui è assegnato, tra gli altri, il compito di collaborare con la Direzione aziendale con riferimento a iniziative per:

- la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello
- la formazione del personale sui contenuti del Decreto e sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali
- la sensibilizzazione dei dipendenti all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

L'attività di comunicazione è improntata ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari la conoscenza delle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio sindacale e dell'Organismo di Vigilanza.

Ai dipendenti è invece garantita la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello nella versione aggiornata direttamente sull'intranet aziendale in un'area dedicata.

A tutti i dipendenti viene data informativa della pubblicazione sull'intranet aziendale della versione aggiornata del Modello e/o delle modifiche ad esso apportate. A tutti i nuovi assunti viene data informativa dell'avvenuta adozione del Modello e del Codice etico all'atto dell'assunzione.

Un estratto della parte generale del Modello ed il Codice etico sono inoltre pubblicati sul sito Web della Società.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'Azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti. Per quanto concerne fornitori, collaboratori e consulenti esterni in genere, questi sono vincolati al rispetto del Modello, per le parti di volta in volta applicabili, mediante la previsione di apposite clausole contrattuali e, se del caso, mediante il richiamo al Modello, così come pubblicato sul sito Web della Società.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/01 nonché i principi contenuti nel Modello adottato dalla Società, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei dipendenti, del livello di rischio dell'area in cui operano e del fatto che detti soggetti abbiano o meno funzioni di rappresentanza della Società.

La Società, con la supervisione dell'OdV, predispone, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria e viene verificata attraverso un sistema di monitoraggio della partecipazione. Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste dal Sistema Disciplinare.

L'OdV verifica, inoltre, periodicamente lo stato di attuazione del piano di formazione.

## **11. SISTEMA SANZIONATORIO, DISCIPLINARE E CIVILISTICO**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'efficace attuazione del Modello ed il rispetto del Codice Etico non possono prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D.Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

<b>U. Del Corona &amp; Scardigli Srl</b> Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	<b>MOGC 231 - Parte Generale</b> <b>MOGC-GEN – rev. 00</b>  <b>Parte Generale</b>	File: <b>MOGC-GEN_Parte Generale_rev00.docx</b>  Pag. 15 di 17
---	--	---

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- Gravità della violazione
- Tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale
- Eventuale recidiva

In ogni caso di provvedimento disciplinare o irrogazione di sanzioni per violazione accertate del Modello dovrà essere data tempestiva ed idonea informazione all'OdV.

### **11.1. Violazione del Modello**

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari.

### **11.2. Segnalazione violazione del Modello - Tutela lavoratori**

Per tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità nella violazione del Modello la Società si è dotata di una procedura interna di controllo **P-INT-19 Segnalazioni - Wistleblowing** con relativa modulistica e istruzioni che la stessa distribuisce a tutto il personale all'atto di nuova assunzione e reperibile sia nella rete intranet che sul sito Web dell'Azienda.

### **11.3. Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo**

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di condotte in violazione del Modello, nonché del Codice etico, poste in essere da un Amministratore, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare l'intero Consiglio di amministrazione ed il Collegio sindacale e spetterà al Consiglio di Amministrazione procedere alle opportune verifiche e ad adottare i conseguenti provvedimenti.

In ogni caso, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio sindacale potranno agire secondo quanto previsto dalle norme in materia di rapporti societari.



<b>U. Del Corona &amp; Scardigli Srl</b> Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	<b>MOGC 231 - Parte Generale</b> <b>MOGC-GEN – rev. 00</b>  <b>Parte Generale</b>	File: <b>MOGC-GEN_Parte Generale_rev00.docx</b>  Pag. 16 di 17
---	--	---

#### 11.4. Misure nei confronti dei Sindaci

Su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, ricorrendone i presupposti, provvederà alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito all'assunzione delle opportune iniziative previste dalla vigente normativa e, se ritenuto necessario, alla revoca del mandato.

#### 11.5. Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle regole comportamentali previste dal Codice Etico e delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico del personale dipendente.

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al precedente paragrafo 11.1, sono comminati, sulla base dello specifico CCNL di categoria applicato, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- **Rimprovero verbale o Rimprovero scritto** (secondo la gravità): incorre in questa sanzione il dipendente che agisca in violazione delle regole contenute nel presente Modello ovvero adottati, nell'espletamento di attività a rischio, condotte non conformi alle prescrizioni dello stesso di lieve entità.
- **Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione**: incorre in questa sanzione il dipendente che, **più volte**, agisca in violazione delle regole contenute nel presente Modello ovvero adottati, nell'espletamento di attività a rischio, condotte non conformi alle prescrizioni dello stesso.
- **Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni**: incorre in questa sanzione il dipendente che, violando le regole contenute nel presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività a rischio, condotte non conformi alle prescrizioni dello stesso ovvero compiendo atti contrari all'interesse dell'azienda, **arrechi un danno** alla stessa o la esponga al rischio di applicazione delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.
- **Licenziamento senza preavviso**: incorre in questa sanzione il dipendente che, nell'espletamento di attività a rischio, adottati, in violazione delle regole contenute nel presente Modello, condotte tali da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione a carico della Società delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà, nel rispetto delle norme procedurali previste dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 e dal vigente CCNL applicato dall'Azienda, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, nonché l'eventuale richiesta di risarcimento danni, saranno applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda i dipendenti con qualifica di "dirigenti", in caso di violazioni, si applicheranno le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva, fermo restando che, per le infrazioni di maggiori gravità, la Società potrà addivenire al licenziamento del dirigente autore dell'infrazione.

<b>U. Del Corona &amp; Scardigli Srl</b> Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	<b>MOGC 231 - Parte Generale</b> <b>MOGC-GEN – rev. 00</b>  <b>Parte Generale</b>	File: <b>MOGC-GEN_Parte Generale_rev00.docx</b>  Pag. 17 di 17
---	--	---

### **11.6. Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società**

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto e/o dell'incarico, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

## **12. MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO**

### **12.1. Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello**

Il Consiglio di Amministrazione dell'azienda provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura della Società.

### **12.2. Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio**

Il Consiglio di Amministrazione provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, Il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione della società deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'efficace e concreta attuazione del modello deliberato dal Consiglio di Amministrazione è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.