

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

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D. Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

U. Del Corona & Scardigli Srl Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	MOGC 231 - Parte Generale MOGC-GEN – rev. 01 Parte Generale	File: MOGC-GEN_Parte Generale_rev01.docx Pag. 1 di 24
---	--	--

PARTE GENERALE	
PARTE GENERALE	MOGC-GEN

Indice generale

1.	PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ	3
2.	IL CONTENUTO DEL D.LGS. 231/2001	4
2.1.	La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'ente	5
2.2.	Le sanzioni previste dal Dlgs. 231/01 a carico dell'ente.....	6
3.	LINEE GUIDA DI RIFERIMENTO PER LA REDAZIONE DEL MODELLO	7
4.	MODALITA' DI ELABORAZIONE DEL MODELLO	8
5.	STRUTTURA DEL MODELLO	8
6.	ADOZIONE DEL MODELLO	10
6.1.	Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello	10
6.2.	Elementi fondamentali del Modello.....	10
6.3.	Modello e Codice Etico	11
6.4.	Approvazione e recepimento del Modello e del Codice Etico	12
7.	POTENZIALI AREE E ATTIVITÀ A RISCHIO.....	12
8.	PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE POTENZIALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO	13
9.	DESTINATARI DEL MODELLO	13
10.	ORGANISMO DI VIGILANZA.....	14
10.1.	Requisiti.....	14
10.2.	Individuazione	14
10.3.	Nomina	14
10.4.	Cause di ineleggibilità e/o decadenza	15
10.5.	Cessazione dall'incarico.....	15
10.6.	Revoca dei membri dell'OdV.....	15
10.7.	Rinuncia	15
10.8.	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	15
10.9.	Flussi informativi provenienti dall'OdV	16
10.10.	Flussi informativi verso l'OdV	17
11.	INFORMAZIONE, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO	17
12.	SISTEMA DISCIPLINARE.....	18
12.1.	Violazioni del Codice Etico e del Modello	19
12.2.	Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti	20
12.3.	Misure nei confronti del Personale Dirigente	22
12.4.	Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo	22
12.5.	Misure nei confronti dei Sindaci.....	22
12.6.	Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società ..	23
12.7.	Segnalazione di sospette violazioni del Modello - Tutela lavoratori.....	23
13.	MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO	24
13.1.	Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello.....	24
13.2.	Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio.....	24

U. Del Corona & Scardigli Srl Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	MOGC 231 - Parte Generale MOGC-GEN – rev. 01 Parte Generale	File: MOGC-GEN_Parte Generale_rev01.docx Pag. 2 di 24
---	--	--

STATO DELLE REVISIONI							
N. revisione	Motivo della revisione	Verificato da	Data	Firmato	Approvato da	Data	Firmato
00	Prima emissione	AD (F. D'Angelo)	28/12/2018	F.to F. D'Angelo	CDA (L. Del Corona)	28/12/2018	F.to L. Del Corona
01	Adeguamento a modifiche normative	AD (F. D'Angelo)	09/03/2022	F.to F. D'Angelo	CDA (L. Del Corona)	09/03/2022	F.to L. Del Corona

U. Del Corona & Scardigli Srl Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	MOGC 231 - Parte Generale MOGC-GEN – rev. 01 Parte Generale	File: MOGC-GEN_Parte Generale_rev01.docx Pag. 3 di 24
---	--	--

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 grande professionalità, maturata nella sua lunga tradizione, e 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 oltre che 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,

U. Del Corona & Scardigli Srl Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	MOGC 231 - Parte Generale MOGC-GEN – rev. 01 Parte Generale	File: MOGC-GEN_Parte Generale_rev01.docx Pag. 4 di 24
---	--	--

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

La DCS ha ottenuto, fin dal 1996, 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.) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio da parte di:

- 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 (c.d. "soggetti apicali")
- 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 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
Concussione e corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità	Art. 25 – D.Lgs. 231/01
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Art. 25-bis – D.Lgs. 231/01
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
Pratiche 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
Abusi di mercato	Art. 25-sexies – D.Lgs. 231/01
Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies – D.Lgs. 231/01

U. Del Corona & Scardigli Srl Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	MOGC 231 - Parte Generale MOGC-GEN – rev. 01 Parte Generale	File: MOGC-GEN_Parte Generale_rev01.docx Pag. 5 di 24
---	--	--

Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Art. 25-octies – D.Lgs. 231/01
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Art. 25-octies.1 – 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
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25-duodecies – D.Lgs. 231/01
Razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies – D.Lgs. 231/01
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. 231/01
Reati tributari	Art. 25-quinquiesdecies – D.Lgs. 231/01
Contrabbando	Art. 25-sexiesdecies – D.Lgs. 231/01
Delitti tentati	Art. 26 – D.Lgs. 231/01
Reati transnazionali	L. 146/06
Responsabilità amministrativa degli enti che operano nella filiera degli oli vergini di oliva	Art. 12 L. 9/13

2.1. 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 e di gestione 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.

I modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i "Modelli"), in base a quanto previsto all'art. 6, commi 2 e 3, del Decreto, 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 "apicali", 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 altrui direzione o vigilanza, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e

U. Del Corona & Scardigli Srl Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	MOGC 231 - Parte Generale MOGC-GEN – rev. 01 Parte Generale	File: MOGC-GEN_Parte Generale_rev01.docx Pag. 6 di 24
---	--	--

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.

2.2. Le sanzioni previste dal Dlgs. 231/01 a carico dell'ente

La sezione seconda del D.Lgs. 231/01 (artt. 9 - 23) detta la disciplina generale delle sanzioni applicabili agli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Si tratta di un sistema complesso, essenzialmente "binario", fondato su un'articolata tipologia di strumenti pecuniari e interdittivi, con finalità punitive, preventive e risarcitorie. Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Ente possono infatti consistere in:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- pubblicazione della sentenza di condanna;
- confisca.

Le predette sanzioni sono applicate al termine di un complesso procedimento di competenza del Giudice penale.

Le sanzioni interdittive possono però essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

- sussistono gravi indizi per ritenere che possa configurarsi la responsabilità dell'Ente a norma di Decreto;
- vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare in concreto, della necessaria proporzione rispetto all'entità del fatto e alla sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie rappresentano la pena tipica per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato e trovano applicazione in ogni caso in cui l'Ente è riconosciuto colpevole all'esito del procedimento penale.

La sanzione viene determinata in concreto da parte del Giudice penale mediante un sistema di valutazione "bifasico" (c.d. sistema "per quote").

Il Giudice stabilisce, in una prima fase, il numero delle quote, che non può essere inferiore a 100 né superiore a 1.000 e che viene determinato tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Vi è poi una seconda fase in cui il Giudice determina il valore monetario della singola quota, che va da un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,00. L'importo unitario della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

La somma finale è data dalla moltiplicazione tra l'importo della singola quota e il numero complessivo di quote che quantificano l'illecito amministrativo. La sanzione pecuniaria potrà quindi avere un ammontare che va da un minimo di euro 25.800 ad un massimo di euro 1.549.000.

Il Decreto prevede all'art. 12 specifici casi di riduzione della sanzione pecuniaria.

Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive sono individuate tassativamente all'art. 9, comma 2, del Decreto e si applicano in aggiunta alla sanzione pecuniaria nei casi più gravi e in relazione ai soli illeciti per i quali sono espressamente previste.

Le sanzioni interdittive applicabili all'ente sono:

- l'interdizione, anche temporanea, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

U. Del Corona & Scardigli Srl Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	MOGC 231 - Parte Generale MOGC-GEN – rev. 01 Parte Generale	File: MOGC-GEN_Parte Generale_rev01.docx Pag. 7 di 24
---	--	--

- il divieto, anche temporaneo, di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, anche temporaneo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un soggetto apicale ovvero da un soggetto subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni le sanzioni interdittive comunque non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

1. l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo,
2. il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità,
3. prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado concorrono tutte le seguenti condizioni:
 - l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tale senso;
 - l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
 - l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La confisca

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

3. LINEE GUIDA DI RIFERIMENTO PER LA REDAZIONE DEL MODELLO

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 dispone 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, può formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Il presente Modello, in linea con quanto previsto dall'art. 6, comma 3 del Decreto, è stato sviluppato tenendo conto delle indicazioni fornite dalle *"Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01"* emanate da Confindustria ed approvate dal Ministero della Giustizia in prima stesura nel marzo 2002 ed aggiornate a marzo 2014 ed a giugno 2021.

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.

U. Del Corona & Scardigli Srl Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	MOGC 231 - Parte Generale MOGC-GEN – rev. 01 Parte Generale	File: MOGC-GEN_Parte Generale_rev01.docx Pag. 8 di 24
---	--	--

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 comunque 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.

Si precisa che nella predisposizione del Modello è stato tenuto conto anche degli orientamenti giurisprudenziali che, nel tempo, si sono formati in materia.

4. MODALITA' DI ELABORAZIONE DEL MODELLO

Il percorso seguito per l'elaborazione del presente Modello può essere sintetizzato nei seguenti punti fondamentali:

- ✓ **individuazione delle aree a rischio di reato:** sono state indagate e rilevate tutte le attività svolte da ciascuna Area/Direzione/Funzione aziendale, al fine di individuare le eventuali aree "sensibili" (aree/settori aziendali in cui sarebbe astrattamente possibile la commissione dei reati) e i sistemi di controllo in essere, a presidio dei rischi di reato identificati dal DLgs. 231/01;
- ✓ **pianificazione ed attuazione degli interventi ritenuti necessari per la mitigazione del rischio-reato** e/o per il miglioramento del sistema di gestione e di controllo interno, ovvero di quell'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate, su indicazione dei soggetti apicali, dal management e dal personale aziendale, in grado di ridurre il rischio-reato ad un livello ragionevole, anche attraverso l'introduzione di appositi protocolli comportamentali;
- ✓ **individuazione di un Organismo di Vigilanza** dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

5. STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello adottato dalla DCS è composto dall'insieme organico delle seguenti componenti specifiche:

Codice Etico

Il Codice Etico è il documento ufficiale che contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della DCS nei confronti di tutti i "portatori di interesse" (dipendenti, clienti, fornitori, terzi in genere).

U. Del Corona & Scardigli Srl Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	MOGC 231 - Parte Generale MOGC-GEN – rev. 01 Parte Generale	File: MOGC-GEN_Parte Generale_rev01.docx Pag. 9 di 24
---	--	--

I contenuti del Codice definiscono un sistema valoriale condiviso che esprime l'etica d'impresa dell'Ente che deve ispirare il pensiero strategico e la conduzione delle attività della stessa.

Il Codice, inoltre, disciplina in concreto le condotte rilevanti di coloro che operano a servizio o per conto dell'Ente e ne individua regole e comportamenti cui viene riconosciuto un valore etico positivo.

Le violazioni del Codice Etico sono sanzionate applicando il Sistema Disciplinare previsto dal Modello.

Parte Generale

Nella Parte Generale, rappresentata dal presente documento, è sintetizzato il quadro normativo di riferimento e le motivazioni che hanno indotto la DCS all'adozione del Modello. È esposta la metodologia utilizzata nella costruzione del Modello, sono indicati la disciplina, i compiti ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza, gli impegni dell'Ente per garantire l'informazione e la formazione sui contenuti e sull'applicazione del Modello, oltre che una sintesi del Sistema Disciplinare.

Parte speciale

La Parte Speciale ha la finalità di definire linee, regole e principi di comportamento che tutti i destinatari del Modello devono seguire per prevenire la commissione dei reati che sono presupposto di applicazione del Decreto 231 e di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali.

Nella Parte Speciale del Modello vengono quindi:

- illustrate dettagliatamente le fattispecie di reato la cui commissione costituisce il presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente, secondo gli specifici richiami operati dal Decreto 231 (c.d. "reati-presupposto");
- individuate le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (c.d. "attività sensibili") e gli organi e funzioni aziendali in esse coinvolti;
- indicati i principi di comportamento e le regole e modalità operative che gli esponenti aziendali sono chiamati ad osservare per prevenire la commissione dei reati;
- elencati i protocolli di prevenzione previsti dal Modello per contrastare la commissione dei reati;
- specificati gli strumenti esecutivi riconosciuti all'Organismo di Vigilanza per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

Mappatura dei rischi

È il documento nel quale viene illustrata l'attività di "*risk mapping*" attraverso la quale:

- a. sono state individuate, nell'ambito dell'operatività dell'Ente, le attività "sensibili" cioè, come già detto sopra, le aree considerate "a rischio reato", ovvero i settori e/o i processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto che possa astrattamente sussistere il rischio di commissione degli illeciti previsti dal Decreto 231;
- b. sono stati analizzati e valutati i presidi di controllo esistenti per ogni processo sensibile;
- c. è stato misurato il rischio potenziale di commissione dei reati.

Sistema delle Deleghe e Procure

Il sistema di deleghe e procure garantisce la corrispondenza tra l'incarico affidato al soggetto interessato ed i poteri (anche di spesa) allo stesso attribuiti. L'illustrazione di tale sistema all'interno del Modello ne rende conoscibili i contenuti da parte di tutti i soggetti interessati.

Sistema Disciplinare

Il Sistema disciplinare è parte integrante e sostanziale del Modello ed è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi generali di comportamento e delle regole (disposizioni, norme, prescrizioni, divieti, procedure) indicati nel Codice etico e nel Modello.

Procedure interne

Il Modello comprende, infine, un sistema articolato di procedure interne che costituiscono la guida da seguire nello svolgimento delle attività a rischio-reato. Si tratta di strumenti normativi interni che delimitano i ruoli, i poteri, i compiti e le responsabilità delle funzioni interessate, illustrano le modalità con le quali le attività a rischio devono

U. Del Corona & Scardigli Srl Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	MOGC 231 - Parte Generale MOGC-GEN – rev. 01 Parte Generale	File: MOGC-GEN_Parte Generale_rev01.docx Pag. 10 di 24
---	--	---

essere svolte e prevedono specifici punti di controllo; il tutto al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali nel rispetto dei principi dettati dal D.Lgs. 231/01 e, più nello specifico, dal Codice Etico e dal Modello.

6. ADOZIONE DEL MODELLO

6.1. 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 231.

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.

6.2. Elementi fondamentali del Modello

Il D.Lgs. 231/01 si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne però caratteristiche specifiche. Il modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'Ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce anche che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti

U. Del Corona & Scardigli Srl Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	MOGC 231 - Parte Generale MOGC-GEN – rev. 01 Parte Generale	File: MOGC-GEN_Parte Generale_rev01.docx Pag. 11 di 24
---	--	---

nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

Per garantire la rispondenza alle suddette prescrizioni, nella definizione del Modello sono state svolte una molteplicità di azioni che possono essere così brevemente riassunte:

- Mappatura delle attività “sensibili” ovvero di quelle aree aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal 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;
- Regolamentazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- Identificazione dell'Organismo di Vigilanza e attribuzione allo stesso di specifici compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- Previsione dell'obbligo di svolgimento di attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite con il Modello;
- 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).

Nell'applicazione delle predette azioni è anche stato tenuto conto:

- che la DCS regola le proprie attività in base ad un Sistema per la Gestione della Qualità certificato, applicato in conformità alla Norma UNI EN ISO 9001:2015;
- che l'Ente è chiamato a rispettare i requisiti previsti in ambito salute e sicurezza sul lavoro (DLgs. 81/2008 e s.m.i.) e prevenzione e tutela ambientale (DLgs. 152/2006) ed ha conseguentemente assunto tutti i provvedimenti necessari affinché siano rispettati gli obblighi previsti dalle leggi vigenti in materia (strumenti di prevenzione dei rischi professionali, redazione di DVR - Documento di Valutazione del Rischio, informazione dei lavoratori, formazione professionale dei lavoratori, organizzazione e mezzi destinati a porre in atto i provvedimenti necessari);
- che l'Ente 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, DLgs. 196/03 e s.m.i.) e risulta documentato il rispetto dei relativi adempimenti.

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; laddove ritenuto possibile, i contenuti dei predetti sistemi di gestione (certificati e non) sono stati quindi integrati o richiamati nel Modello 231.

6.3. Modello e Codice Etico

L'Azienda ha ritenuto opportuno formalizzare all'interno di un Codice Etico i principi etici a cui s'ispira quotidianamente nella gestione delle proprie attività d'impresa; 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,

U. Del Corona & Scardigli Srl Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	MOGC 231 - Parte Generale MOGC-GEN – rev. 01 Parte Generale	File: MOGC-GEN_Parte Generale_rev01.docx Pag. 12 di 24
---	--	---

- 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 DCS 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 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’Ente, possono comportare una responsabilità amministrativa dello stesso in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

6.4. Approvazione e recepimento 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 della Società la responsabilità di approvarlo e riceverlo, mediante apposita delibera.

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

7. POTENZIALI AREE E ATTIVITÀ A RISCHIO

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello organizzativo sono quelle che, a seguito di specifica analisi, hanno manifestato fattori di rischio connessi con possibili violazioni delle norme penali richiamate dal D.Lgs. 231/01 o, in generale, dai principi comportamentali previsti dal Codice Etico adottato dalla Società.

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 richiamati dal D.Lgs. 231/01, (ii) identificare i controlli in uso presso la Società e (iii) definire, così, le priorità di intervento in base alla misurazione del rischio rilevato.

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.)
- delle procedure interne adottate e dei sistemi di gestione attualmente applicati
- delle attività di fatto svolte dalle varie unità e centri operativi; 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 o comunque di responsabilità nei procedimenti a maggior rischio, come tali provvisti quindi della più ampia e profonda conoscenza dell’operatività di ciascun singolo settore dell’attività aziendale; 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.

U. Del Corona & Scardigli Srl Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	MOGC 231 - Parte Generale MOGC-GEN – rev. 01 Parte Generale	File: MOGC-GEN_Parte Generale_rev01.docx Pag. 13 di 24
---	--	---

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.

8. PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE POTENZIALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO

Nella definizione dei protocolli necessari a prevenire il 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 gli illeciti 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:** è stata valutata l'esistenza o meno di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale
- **Procedure:** sono state attentamente esaminate le procedure interne poste a presidio dei processi nel cui ambito potrebbe concretizzarsi la commissione dei 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 esaminate
- **Segregazione dei compiti:** è stata verificata la corretta distribuzione delle responsabilità e la sussistenza di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto
- **Livelli autorizzativi:** è stata verificata la sussistenza di una 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:** è stata valutata l'esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali
- **Attività di monitoraggio:** sono stati analizzati i meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

9. DESTINATARI DEL MODELLO

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

- Il personale dipendente della Società a qualunque livello operante.
- I soggetti che rivestono in seno all'Organizzazione una posizione "apicale" ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/01 ovvero il Presidente del Consiglio di Amministrazione, gli Amministratori delegati e i dirigenti.
- I soggetti che effettuano il controllo legale dei conti ed i membri dell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. 231/01.
- I collaboratori esterni ed i partner commerciali della Società: si tratta, in particolare, di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in rapporto con la Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un "soggetto apicale" oppure in quanto operanti direttamente o indirettamente per la Società. Nell'ambito di tale categoria rientrano:
 - tutti coloro che intrattengono con DCS un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. liberi professionisti, consulenti, tirocinanti, collaboratori a qualsiasi titolo);

U. Del Corona & Scardigli Srl Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	MOGC 231 - Parte Generale MOGC-GEN – rev. 01 Parte Generale	File: MOGC-GEN_Parte Generale_rev01.docx Pag. 14 di 24
---	--	---

- i procuratori, gli agenti, gli intermediari e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di specifiche deleghe o procure;
- i fornitori ed i business partner di DCS che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società (ad esempio nell'ambito di joint venture, ATI, consorzi, ecc.).

10. ORGANISMO DI VIGILANZA

10.1. Requisiti

Come già anticipato più sopra, 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:

- **Autonomia e indipendenza:** l'OdV 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 dell'OdV 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 del Modello 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 o della normativa di riferimento.

10.2. Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa dell'Azienda, è stato ritenuto di 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 il cui testo viene trasmesso al Consiglio di Amministrazione.

10.3. 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".

U. Del Corona & Scardigli Srl Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	MOGC 231 - Parte Generale MOGC-GEN – rev. 01 Parte Generale	File: MOGC-GEN_Parte Generale_rev01.docx Pag. 15 di 24
---	--	---

10.4. 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)
- trovarsi in 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
- 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 Presidente del Consiglio di Amministrazione l'insorgere di eventuali condizioni ostative all'accettazione o prosecuzione del mandato loro conferito.

10.5. 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.

10.6. 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.

10.7. Rinuncia

È facoltà dei componenti dell'OdV rinunciare in qualsiasi momento all'incarico. In tal caso, essi devono darne comunicazione al Presidente del 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.

10.8. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto emerge dal testo del DLgs. 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, attuando le procedure di controllo previste;
- 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 - e quindi a prevenire - i rischi di commissione di reati;
- attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;

U. Del Corona & Scardigli Srl Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	MOGC 231 - Parte Generale MOGC-GEN – rev. 01 Parte Generale	File: MOGC-GEN_Parte Generale_rev01.docx Pag. 16 di 24
---	--	---

- segnalazione alle funzioni competenti delle notizie di violazione del Modello e monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari previste.

All'OdV compete anche la verifica del mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti per l'efficacia del Modello, promuovendone, qualora necessario, il relativo aggiornamento in funzione di mutate condizioni organizzative o di eventuali modifiche della normativa di riferimento. L'aggiornamento può essere proposto dall'OdV, ma deve essere adottato dall'Organo amministrativo.

Qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, spetta all'OdV di adottare tutte le iniziative necessarie per correggere tale condizione:

- sollecitando i responsabili delle singole aree operative al rispetto dei modelli di comportamento;
- indicando direttamente quali correzioni e modifiche debbano essere apportate ai protocolli;
- segnalando i casi di mancata attuazione del Modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole aree aziendali.

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

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare la propria attività,
- accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite, senza la necessità di alcun consenso preventivo,
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità quando 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 "sensibili".

10.9. Flussi informativi provenienti dall'OdV

L'OdV trasmette senza ritardo all'Organo amministrativo i verbali delle verifiche periodiche indicando le eventuali prescrizioni per l'effettiva applicazione del Modello e le ipotesi di violazione dello stesso.

L'OdV nei confronti dell'Organo amministrativo, ha la responsabilità di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano;
- comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività;
- relazionare, almeno una volta l'anno, in merito all'attuazione del Modello.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e può, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, per riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche che si dovessero verificare nello svolgimento della propria attività.

L'OdV potrà, inoltre, valutando le singole circostanze:

- comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento;
- segnalare eventuali comportamenti e/o azioni non in linea con il Modello e con le procedure aziendali al fine di:
 - acquisire, sulla base di specifiche segnalazioni ricevute o di dati oggettivi riscontrati, tutti gli elementi da eventualmente comunicare alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

U. Del Corona & Scardigli Srl Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	MOGC 231 - Parte Generale MOGC-GEN – rev. 01 Parte Generale	File: MOGC-GEN_Parte Generale_rev01.docx Pag. 17 di 24
---	--	---

10.10. Flussi informativi verso l'OdV

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, qualsiasi informazione, comunicazione e documentazione, anche se proveniente da terzi, riguardante o comunque connessa all'attuazione del Modello deve essere inoltrata all'OdV.

I dipendenti e i componenti gli Organi della Società devono segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, di reati ovvero notizie in merito a comportamenti non in linea con il Codice Etico o con il Modello.

A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

- tutte le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dall'Istituto devono essere raccolte e trasmesse, senza indugio, all'OdV;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione, il responsabile della presunta violazione e le altre persone informate sui fatti; i dipendenti e gli amministratori non si possono rifiutare di essere sentiti dall'OdV;
- le segnalazioni dovranno essere effettuate in forma scritta e non anonima; 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 obbligatoriamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, quali ad esempio:

- i report di commissioni di inchiesta o relazioni interne da cui emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/01;
- provvedimenti e/o notizie, relative all'Ente, provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al DLgs. 231/01;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le relazioni preparate da responsabili delle varie funzioni aziendali da cui emergano fatti, eventi od omissioni anche solo potenzialmente ricollegabili alle fattispecie di reato previste dal D.Lgs 231/01;
- le informazioni sulla evoluzione delle attività attinenti alle aree a rischio individuate dal Modello e/o sulle modifiche della organizzazione aziendale;
- gli aggiornamenti della valutazione dei rischi aziendali come redatta ai sensi dell'art. 28 e 29 del D.Lgs. 81/2008 (DVR);
- gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- i risultati della sorveglianza sanitaria che contemplino inidoneità parziali e totali a mansioni specifiche;
- gli aggiornamenti e le modifiche dell'organizzazione del lavoro.

All'Organismo di Vigilanza deve essere obbligatoriamente comunicato l'organigramma aziendale, il sistema delle deleghe di funzioni e qualsiasi modifica ad essi riferita.

11. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E 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.

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

U. Del Corona & Scardigli Srl Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	MOGC 231 - Parte Generale MOGC-GEN – rev. 01 Parte Generale	File: MOGC-GEN_Parte Generale_rev01.docx Pag. 18 di 24
---	--	---

L'attività di informazione 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 Codice etico e 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.

La 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 periodicamente lo stato di attuazione del piano di formazione.

12. SISTEMA DISCIPLINARE

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”*.

Il Sistema disciplinare costituisce, di fatto, un complemento essenziale sia al Codice Etico che al Modello in quanto identifica le infrazioni ai principi e ai comportamenti, alle norme procedurali e agli elementi specifici di controllo ed associa a tali infrazioni specifiche sanzioni. Così operando, il Sistema disciplinare assolve ad una funzione preventiva, volendo essere un deterrente alla commissione di violazioni, prevedendo sanzioni adeguate e disincentivanti.

L'applicazione delle sanzioni prescinde, peraltro, dalla concreta commissione di un reato, dalla punibilità dello stesso e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni previste dal Sistema disciplinare

U. Del Corona & Scardigli Srl Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	MOGC 231 - Parte Generale MOGC-GEN – rev. 01 Parte Generale	File: MOGC-GEN_Parte Generale_rev01.docx Pag. 19 di 24
---	--	---

è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione delle 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.

Le sanzioni sono comminate in base al principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità della violazione rilevata. La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- rilevanza degli obblighi violati e delle eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- grado di danno o di pericolo, anche potenziale, causato alla Società (anche in relazione all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01), a persone DCS o a terzi
- posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alla sua qualifica e mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario (es. sussistenza o meno di precedenti disciplinari);
- concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito
- altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Le sanzioni e il relativo iter di contestazione dell'infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa dal rapporto di lavoro dipendente e quindi gli amministratori, i collaboratori, i consulenti, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e in generale i soggetti terzi, le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali applicabili.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai Principi etico-comportamentali, ai protocolli di controllo ed agli obblighi di informazione verso l'OdV definiti nel Codice etico e nel Modello. Ogni eventuale violazione rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2105 c.c.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- nel caso di collaboratori, di consulenti, di soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e in generale di soggetti terzi, inadempimento contrattuale e causa legittima di risoluzione del contratto, fatto salvo anche il risarcimento del danno.

In ogni caso di provvedimento disciplinare o irrogazione di sanzioni per violazione accertate del Codice etico o del Modello dovrà essere data preventiva ed idonea informazione all'Organismo di Vigilanza. All'Organismo di Vigilanza dovrà parimenti essere data comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

I comportamenti che non costituiscono una violazione del Codice etico o del Modello restano disciplinati dalla normativa in vigore e dalle procedure correnti in Azienda, senza il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

12.1. Violazioni del Codice Etico e del Modello

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

U. Del Corona & Scardigli Srl Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	MOGC 231 - Parte Generale MOGC-GEN – rev. 01 Parte Generale	File: MOGC-GEN_Parte Generale_rev01.docx Pag. 20 di 24
---	--	---

- 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;
- 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 o di attività a questi connesse.

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

12.2. Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione del Codice Etico e del presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari e possono essere puniti con specifiche sanzioni, in coerenza con il vigente CCNL applicato dalla Società ed in conformità all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (Legge n. 300/1970), nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite.

In caso di segnalazione di violazione verrà tempestivamente promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della responsabilità della mancanza rilevata. Qualora sia accertata la commissione di una violazione da parte di dipendenti, il Consiglio di amministrazione (o l'Amministratore a ciò espressamente delegato/a) dovrà applicare le seguenti sanzioni:

- A. rimprovero verbale
- B. rimprovero scritto
- C. multa non superiore ai limiti stabiliti dal CCNL applicato dalla Società
- D. sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a quello fissato dai CCNL applicato dalla Società
- E. licenziamento.

A. Rimprovero verbale

La sanzione del rimprovero verbale verrà applicata nei casi di:

- lieve inosservanza dei principi del Codice Etico e/o di protocolli e norme procedurali previste dal Modello e/o commissione di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza o comunque a scarsa diligenza del lavoratore
- tolleranza o mancata segnalazione, da parte dei preposti, di piccole irregolarità o di inosservanze di modesto rilievo di doveri o obblighi di servizio commesse da personale operante all'interno della loro sfera di responsabilità, dalle quali non sia comunque derivato un pregiudizio ai servizi o agli interessi della Società.

B. Rimprovero scritto

La sanzione del rimprovero scritto verrà applicata nei casi di:

- infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con il rimprovero verbale
- recidiva nelle violazioni che abbiano già portato all'applicazione di un rimprovero verbale
- violazione colposa dei principi del Codice Etico o di norme procedurali previste dal Modello e/o errori procedurali aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza o comunque a scarsa diligenza del lavoratore
- mancata partecipazione, in carenza di giustificazioni, ad attività informative/formative a cui il dipendente sia stato regolarmente invitato
- ripetuta tolleranza o mancata segnalazione da parte dei preposti di irregolarità lievi, sanzionabili con il rimprovero verbale, commesse da personale operante all'interno della loro sfera di responsabilità.

C. Multa

La multa sarà commisurata entro i limiti stabiliti dai CCNL di riferimento e verrà applicata nei casi di:

- infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con il rimprovero scritto
- recidiva nelle violazioni che abbiano già portato all'applicazione di un rimprovero scritto

U. Del Corona & Scardigli Srl Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	MOGC 231 - Parte Generale MOGC-GEN – rev. 01 Parte Generale	File: MOGC-GEN_Parte Generale_rev01.docx Pag. 21 di 24
---	--	---

- comportamento colposo e/o negligente che, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico dell'agente o per la presenza di circostanze aggravanti, possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello 231
- tolleranza o mancata segnalazione, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi, comunque sanzionabili con il rimprovero scritto, commesse da personale operante all'interno della loro sfera di responsabilità.

D. Sospensione dal servizio

Verrà applicata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, nei limiti stabiliti dal CCNL applicato dalla Società, nei casi di:

- infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la multa
- recidiva nella commissione di infrazioni che abbiano già comportato l'applicazione di una multa
- compimento di atti contrari all'interesse della Società
- falso o reticenza, in caso di inchieste su irregolarità di servizio, allo scopo di occultare la verità
- rifiuto ad obbedire a precisi ordini dei superiori, compresi quelli che richiamano o sono attinenti alle regole e ai comportamenti riportati nel Codice Etico e nel Modello
- violazioni procedurali o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello di gravità tale da esporre la Società al pericolo di danni, di responsabilità nei confronti dei terzi, al rischio di applicazione delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001 o a situazioni tali da determinare per la Società conseguenze comunque negative
- segnalazioni non veritiere all'Organismo di Vigilanza, effettuate per colpa o negligenza
- tolleranza o mancata segnalazione, da parte dei preposti, di irregolarità di gravità tale da essere sanzionabili con la multa, commesse da personale operante all'interno della loro sfera di responsabilità
- calunnie o diffamazioni verso la Società che possano arrecare ad esso un danno reputazionale.

E. Licenziamento

I licenziamenti individuali sono regolati dagli artt. 2118 e 2119 del codice civile, dalle leggi 15 luglio 1966, n. 604, 20 maggio 1970, n. 300 e 11 maggio 1990, n. 108.

La sanzione del licenziamento verrà applicata nei casi di notevole inadempimento quali:

- infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la sospensione
- recidiva nella commissione di infrazioni che abbiano già comportato l'applicazione di due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno dall'applicazione della prima sanzione
- comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001, prescindendo dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del dipendente o della Società
- condotta in palese violazione delle prescrizioni del Codice Etico o del Modello con contestuale consumazione di reato da cui sia derivata apertura di un procedimento penale per responsabilità amministrativa nei confronti della Società, indipendentemente dall'applicazione di eventuali misure interdittive cautelari contro la stessa ovvero anche in caso di processo conclusosi con proscioglimento della Società
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posta in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione relativa alle procedure del Modello, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti relativi alle procedure previste dal Modello, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse
- effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza di anomalie, irregolarità di comportamento o violazioni che si rivelino poi del tutto infondate
- compimento di atti di ritorsione nei confronti di soggetti che abbiano effettuato segnalazioni all'Organismo di Vigilanza
- tolleranza o mancata segnalazione, da parte dei preposti, indotta da dolo o colpa grave, di irregolarità commesse da personale operante all'interno della loro sfera di responsabilità che causino grave pregiudizio alla Società.

La predetta elencazione ha carattere indicativo ed esemplificativo, non esaustivo dei casi che potranno dar luogo all'adozione del provvedimento di licenziamento per mancanze.

U. Del Corona & Scardigli Srl Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	MOGC 231 - Parte Generale MOGC-GEN – rev. 01 Parte Generale	File: MOGC-GEN_Parte Generale_rev01.docx Pag. 22 di 24
---	--	---

È in facoltà della Società di provvedere alla sospensione cautelare del dipendente onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione del licenziamento. In tal caso si applicano le disposizioni di tutela del lavoratore previste dai CCNL di riferimento.

L'allontanamento dal servizio per motivi cautelari potrà essere disposto anche nei confronti dei lavoratori sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001, in ogni fase del procedimento in atto.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo dalla medesima ritenuto necessario, ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

12.3. Misure nei confronti del Personale Dirigente

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, anche senza preavviso, del dirigente autore dell'infrazione.

Le sanzioni, e la possibile richiesta di risarcimento danni, sono correlate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale preesistenza di procedimenti disciplinari, alla volontarietà e alla gravità del comportamento, intendendo con ciò il livello di rischio a cui la Società può ritenersi esposta, ai sensi del D.Lgs. 231/01, a seguito della condotta vietata.

12.4. Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo

La Società valuta con rigore le infrazioni al Codice etico e 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 clienti, gli altri portatori di interesse e il pubblico in generale. 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.

Pertanto, in caso di condotte in violazione del Codice etico o del Modello poste in essere dal Presidente, da un Amministratore delegato o da un componente del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare il Consiglio di amministrazione ed il Collegio sindacale; spetterà, quindi, al Consiglio di Amministrazione procedere alle opportune verifiche e ad adottare i conseguenti provvedimenti.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio sindacale sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci; la stessa si configura obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno, qualora dai comportamenti contestati derivino danni morali o materiali alla Società (come nel caso di applicazione alla stessa, da parte del Giudice, delle sanzioni amministrative o delle misure cautelari previste dal D.Lgs. 231/01).

12.5. Misure nei confronti dei Sindaci

Qualora uno o più componenti del Collegio sindacale commetta accertata violazione del Codice Etico o del Modello 231 ovvero ometta di adempiere ai propri doveri, stabiliti dalla legge e dallo Statuto della Società, l'Organismo di Vigilanza provvederà a segnalarlo al Consiglio di Amministrazione.

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 e all'esercizio dell'azione di responsabilità.

U. Del Corona & Scardigli Srl Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	MOGC 231 - Parte Generale MOGC-GEN – rev. 01 Parte Generale	File: MOGC-GEN_Parte Generale_rev01.docx Pag. 23 di 24
---	--	---

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

La difformità delle condotte rispetto a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, dal Codice Etico e dal Modello 231 adottati dalla Società da parte di collaboratori, tirocinanti, consulenti, soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, business partner e in generale di soggetti terzi 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, ovvero il diritto di recesso dal medesimo.

Ciò ferma restando la facoltà della Società 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.

12.7. Segnalazione di sospette violazioni del Modello - Tutela lavoratori

I Soggetti apicali così come i lavoratori sottoposti alla loro direzione e vigilanza - a tutela dell'integrità della Società ed a pena di sanzione disciplinare - hanno l'obbligo di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Codice Etico e del Modello 231 adottati dalla Società, che siano fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La segnalazione seguirà la via gerarchica, avendo il superiore diretto come riferimento, tranne che lo stesso sia soggetto attivo nella violazione. In tal caso, si salterà un livello gerarchico. Il ricevente la segnalazione, valutata la fondatezza, provvederà ad informare la Direzione Aziendale e l'Organismo di Vigilanza.

È tuttavia facoltà di dipendenti e collaboratori, qualora sorgano motivi di conflitto o qualora il diretto superiore non si attivi tempestivamente, di richiedere chiarimenti interpretativi, o effettuare segnalazioni di violazione direttamente all'Organismo di Vigilanza.

I segnalatori possono provvedere ad effettuare le predette segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, con le modalità e le forme indicate anche sul sito web della Società, con garanzia assoluta di riservatezza dell'identità del segnalante.

A seguito delle segnalazioni, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad effettuare specifiche attività di verifica, garantendo in ogni fase la riservatezza e l'anonimato dei soggetti coinvolti. In tale attività di verifica, l'Organismo potrà essere coadiuvato dalla Direzione Aziendale, dal Responsabile dell'Area Risorse Umane e/o da altri soggetti, anche esterni alla Società.

I Destinatari sono tenuti a cooperare senza riserve nelle fasi istruttorie ed a fornire tutte le informazioni in loro possesso riguardanti le presunte violazioni. La mancata o parziale collaborazione con le attività istruttorie può dare seguito a provvedimenti disciplinari.

Concluse le attività di verifica, l'Organismo di Vigilanza riepiloga le risultanze delle attività svolte e segnala al Presidente del Consiglio di Amministrazione - e all'Amministratore delegato all'esercizio del potere disciplinare, se individuato - le eventuali violazioni, anche tentate, del Codice Etico o del Modello 231 adottati dalla Società e la rilevanza o meno delle stesse ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, affinché vengano assunte le necessarie determinazioni.

L'Organismo di Vigilanza può, altresì, proporre al Consiglio di Amministrazione (o all'Amministratore delegato all'esercizio del potere disciplinare, se individuato) l'adozione di provvedimenti disciplinari a carico dei soggetti che si siano resi responsabili delle violazioni di cui sopra.

Sono assolutamente vietati e costituiscono grave violazione del Modello 231 atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione.

Le sanzioni disciplinari, per come più sopra indicate, si applicano anche nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

U. Del Corona & Scardigli Srl Scali D'Azeglio n. 32 57100 – Livorno (Italia)	MOGC 231 - Parte Generale MOGC-GEN – rev. 01 Parte Generale	File: MOGC-GEN_Parte Generale_rev01.docx Pag. 24 di 24
---	--	---

Contro l'adozione di eventuali misure ritorsive o discriminatorie, l'interessato/a può sporgere denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro o ad una organizzazione sindacale e, in ogni caso, è nullo il licenziamento, il mutamento delle mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

La Società e l'Organismo di Vigilanza assicurano il segnalante contro qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione, fatti comunque salvi i diritti dei terzi accusati in mala fede.

Spetta alla Società l'onere di dimostrare che l'irrogazione di sanzioni disciplinari o l'adozione di altra misura avente effetti pregiudizievoli nei confronti del segnalante (demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o altra misura organizzativa aventi effetti negativi) sia fondata su ragioni estranee alla segnalazione stessa, di cui al presente paragrafo.

13. MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO

13.1. 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.

13.2. 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 di reato.