



Principi del Modello 231

Aggiornamento approvato dal Consiglio di Amministrazione il 09/12/2021



Sommario

1. Premessa	3
2. Ambito soggettivo di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001	3
3. Presupposto oggettivo di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001	3
4. Le fattispecie di reato cui si applica la disciplina	4
5. Il sistema sanzionatorio del D.Lgs. n. 231/2001	7
6. Le ipotesi di esonero della responsabilità	8
7. Adozione e contenuto del Modello 231	9
8. Destinatari del Modello 231	11
9. L'Organismo di Vigilanza.....	11
10. I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	12
11. Il sistema disciplinare e sanzionatorio	12
12. Formazione e comunicazione.....	13



1. Premessa

Il D.Lgs. n. 231/2001 ha disposto la possibilità che le società e gli enti adottino un modello organizzativo interno volto a prevenire il verificarsi di situazioni, commesse da soggetti posti in posizione apicale, dipendenti o terzi al soggetto medesimo, che costituiscano ipotesi di reato.

L'adozione del modello configura quindi, non tanto un obbligo, quanto un semplice onere, la cui adozione potrebbe evitare un'eventuale comminazione di sanzioni amministrative alla Società.

La costruzione da parte di ITALTERMINAL SRL (di seguito "Società") di un proprio modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito, il "Modello 231") ha comportato un'attività d'adeguamento del proprio sistema di controllo interno ed organizzativo esistente al fine di renderlo coerente con i principi di controllo introdotti dal Modello 231 al fine di prevenire la commissione dei reati richiamati dal decreto stesso.

Il D.Lgs. n. 231/2001 attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del decreto, un importante valore all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione e gestione nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal decreto.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha inteso predisporre un modello organizzativo che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale anche sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria nell'ultima edizione disponibile.

Il Modello 231, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001.

2. Ambito soggettivo di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001

L'art. 1 del D.Lgs. n. 231/2001 stabilisce che le disposizioni ivi previste si applicano "agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica".

3. Presupposto oggettivo di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001

Affinché la Società possa essere considerato responsabile dei reati elencati dalla norma è necessario che:



- a. gli autori materiali del reato siano persone fisiche qualificate in seno alla società stessa; in particolare, l'art. 5 del Decreto stabilisce che la Società è responsabile per i reati commessi:
- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso (soggetti in posizione c.d. **"apicale"**);
 - da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (soggetti c.d. **"sottoposti"**);
- b. il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della Società medesima;
- c. i soggetti di cui sub a) non devono aver agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

4. Le fattispecie di reato cui si applica la disciplina

I reati che possono dare luogo ad una responsabilità della Società sono soltanto quelli tassativamente indicati nella Sezione III del Capo I del Decreto.

L'elencazione dei reati contemplati dalla norma è stato significativamente ampliato dalla sua introduzione ad oggi.

La responsabilità amministrativa può pertanto sorgere al verificarsi solo di alcuni reati (c.d. **reati presupposto**) inseriti nel Decreto con un catalogo tassativo, ma aperto, nel senso che, in base al principio di legalità, la Società non può essere ritenuta responsabile per un reato per il quale il legislatore non abbia previsto detta responsabilità e, allo stesso tempo, il catalogo rimane aperto e modificabile a seconda anche delle situazioni giuridiche che si ritengono meritevoli di tutela.

L'elenco dei reati presupposto si presenta notevolmente ampliato rispetto all'originaria formulazione del decreto. Nella prima versione, infatti, il D.Lgs. 231/2001 considerava solo i "reati contro la Pubblica Amministrazione" (art. 24 e 25).

Quanto alla tipologia dei reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto si riferisce ai seguenti reati, sia consumati che tentati:

- art. 24 (in vigore dal 04/07/2001) – reati nei **rapporti con la Pubblica Amministrazione** (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico);



- art. 24 bis (in vigore dal 05/04/2008) – **Delitti informatici e trattamento illecito di dati**, introdotto dall'art. 7 della legge 18 marzo 2008, n. 48 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento intero";
- art. 24 ter (in vigore dal 8 agosto 2009) – **Delitti di criminalità organizzata** introdotto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29;
- art. 25 (in vigore dal 04/07/2001) – reati nei **rapporti con la Pubblica Amministrazione** (corruzione, concussione e induzione indebita a dare o promettere utilità come modificati dalla legge 190/12);
- art. 25-bis (in vigore dal 27/09/2001) – **reati di falso nummario (contro la fede pubblica)** di "falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo" introdotto con l'art. 6 della Legge 23 novembre 2001 n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro";
- art. 25-bis.1 (in vigore dal 15 agosto 2009): **reati contro l'industria ed il commercio** introdotto dall'art. 15 della Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- art. 25-ter (in vigore dal 12/01/2006) – c.d. "**reati societari**", introdotto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61 in vigore dal 16 aprile 2002 come modificato dall'art. 1 comma 77 della Legge 190/12 che ha introdotto il reato di corruzione tra privati di cui al comma 3 dell'art 2635 c.c. e dall'art. 12 della Legge 27 maggio 2015, n. 69;
- art. 25-quater (in vigore dal 28/01/2003) – **delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** introdotto dalla Legge n. 7 del 14 gennaio 2003;
- art 25-quater 1 (in vigore dal 02/02/2006) – **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583-bis c.p.) - Articolo aggiunto dalla L. 9 gennaio 2006 n. 7, art. 8;
- art. 25-quinquies (in vigore dal 02/03/2006) – **delitti contro la personalità individuale** introdotto dall' art 5 della Legge n. 228 dell'11 agosto 2003;
- art. 25-sexies (in vigore dal 12/05/2005) – **reati connessi agli "Abusi di Mercato"** introdotti dalla Legge n. 62 del 18 aprile 2005 che recepisce le Direttive CEE relative all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato;
- art. 25-septies (in vigore dal 25/08/2007) – **reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** introdotti dall'art. 9 della Legge n. 123 del 3 agosto 2007 così come modificato dal D.lgs 81/2008;



- art. 25-octies (in vigore dal 29/12/2007) – **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** introdotti dall' art. 63 comma 3 della Legge n. 231 del 21 novembre 2007, come modificato dall'art. 3 comma 5 della legge 186/14 in relazione al reato del cd. "autoriciclaggio";
- art. 25-novies (in vigore dal 9/8/2009) – **delitti in materia di violazione del diritto d'autore** articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09;
- art. 25-decies (in vigore dal 15/8/2009) – **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116, art. 4;
- art. 25-undecies (in vigore dal 16/08/2011) – **Reati ambientali** articolo aggiunto dal d.lgs. n. 121 del 7 luglio 2011 e modificato dall'art. 1 comma 8 della Legge del 22/05/2015 n. 68;
- art. 25 duodecies (in vigore dal 9/08/2012) – **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012;
- art. 25 terdecies (in vigore dal 27/11/ 2017) – **Razzismo e Xenofobia** articolo aggiunto dall'art. 5, comma 2 della Legge 20 novembre 2017, n. 167;
- art. 25-quaterdecies (in vigore dal 16/05/2019) – **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019;
- art. 25-quinquiesdecies (in vigore dal 24/12/2019) – **Reati tributari** articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019;
- art. 25-sexdecies (in vigore dal 30/.7/2020) – **Reati di contrabbando** articolo aggiunto dall'art. 5 comma 1 lettera d) del D.Lgs 14 luglio 2020, n. 75;
- Art. 10 l. n. 146/2006 - Reati Transnazionali

La legge n. 146 del 16 marzo 2006 ratifica e dà esecuzione alla Convenzione ed ai Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dalla Assemblea Generale il 15-11-2000 ed il 31-05-2001.

La legge ha ampliato il numero dei reati il compimento dei quali può comportare l'applicazione delle sanzioni amministrative a carico della Società coinvolto ove sussista il carattere di "transnazionalità" della condotta criminosa (inedita sino ad oggi per il nostro ordinamento penale) i c.d. **Reati transnazionali**.

L'art. 3 della legge definisce reato transnazionale il reato qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, che: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in



uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Nella Parte Speciale del Modello 231 è contenuta l'analisi delle singole fattispecie di reato anche in relazione alle sanzioni previste dal Decreto.

5. Il sistema sanzionatorio del D.Lgs. n. 231/2001

Il sistema sanzionatorio prefigurato dal Decreto prevede, nei confronti della Società, essenzialmente l'irrogazione di **sanzioni pecuniarie** e di **sanzioni interdittive**.

Sono inoltre previste la confisca del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria è sempre applicabile e viene quantificata dal giudice in numero di "quote" (la sanzione non può essere inferiore a euro 25.822,00 e superiore a euro 1.549.370,00), tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'eventuale attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto.

Al fine di determinare l'importo complessivo della sanzione irrogata, il giudice definisce quindi il valore della singola quota, tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, con lo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive sono quelle di maggiore rilevanza poiché possono mettere a rischio la stessa continuità dell'ente. Esse si applicano solo ai reati per i quali sono espressamente previste e solo qualora:

- l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando vi sono state gravi carenze organizzative;
- vi sia reiterazione degli illeciti.

Tali sanzioni possono riguardare la sospensione e la revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto 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 ed il divieto di pubblicizzare beni o servizi.



6. Le ipotesi di esonero della responsabilità

Gli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001 disciplinano le condizioni al verificarsi delle quali la Società non è responsabile dei reati commessi da persone fisiche qualificate in seno all'ente stesso, distinguendo tra reati commessi da soggetti in posizione apicale e reati commessi da soggetti sottoposti.

In particolare, se il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale, la Società è esonerata da responsabilità soltanto se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, **prima della commissione del fatto**, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della medesima specie di quello verificatosi;
- è stato affidato ad un Organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento (c.d. Organismo di Vigilanza);
- il reato è stato commesso **eludendo fraudolentemente** i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza di cui sopra.

In altri termini, nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione apicale, si parte dalla presunzione che il requisito "soggettivo" di responsabilità della Società sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente. Ove ciò non fosse, dovrà essere la Società a dimostrare la sua estraneità, provando la sussistenza dei requisiti sopra elencati.

Nel caso invece di reati commessi dai soggetti sottoposti, viene stabilito che la Società risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza che fanno capo alla Società stessa.

Detti obblighi si presumono osservati se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato (ed efficacemente attuato) un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della medesima specie di quello verificatosi.

Pertanto, in tale ipotesi, a differenza di quanto avviene nel caso di reato commesso da persona in posizione apicale, grava sull'accusa l'onere di provare la mancata adozione ovvero la mancata attuazione del modello da parte della Società.



7. Adozione e contenuto del Modello 231

Come sancito dal Decreto, il Modello 231 è “atto di emanazione dell'organo dirigente” (art. 6, comma 1, lett. a del Decreto) pertanto il Modello 231 è stato adottato e periodicamente aggiornato con delibera dell'Organo amministrativo della Società.

Il Modello 231 adottato è costituito da:

- Parte Generale che descrive:
 - i contenuti del D.Lgs. n. 231/2001;
 - la funzione del Modello 231 e i suoi punti essenziali;
 - le Linee Guida prese a riferimento;
 - la metodologia di analisi dei rischi;
 - la struttura dei presidi di controllo;
 - i presidi di controllo generali;
 - le caratteristiche e le modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
 - i flussi informativi necessari alla corretta attuazione del Modello 231;
 - il dimensionamento del sistema sanzionatorio e disciplinare.

- Parte Speciale che descrive le **attività sensibili**, ossia quelle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001, e i **presidi di controllo specifici** predisposti dalla Società al fine della prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto da parte del personale aziendale e dei terzi in relazione d'affari con la Società.

8. Principi organizzativi di prevenzione e controllo

Il Decreto, richiede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo, per poter funzionare correttamente, devono “prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire”.

Queste cautele si risolvono nell'individuazione di modalità di condotta idonee a disinnescare o ridurre al minimo un rischio ben determinato, grazie ad un processo che coinvolge una pluralità di soggetti e di funzioni chiamati ad assumere decisioni sequenziali.

I presidi e i protocolli comportamentali definiti dalla Società e finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto sono strutturati su tre livelli:

- **Codice Etico**;



- **Principi di Controllo Generali** che devono essere sempre presenti in tutte le procedure comportamentali definite per le Attività Sensibili;
- **Principi di Controllo Specifici** che prevedono disposizioni comportamentali particolari e specifiche per le singole Attività Sensibili.

A tal proposito la Società ha adottato un **Sistema di Controllo Interno** adeguato alla propria struttura e dimensione aziendale che integra i principi di prevenzione e controllo adottati ai sensi del Modello 231.

La politica, la struttura operativa e gestionale ed il Sistema di Controllo Interno della Società sono definiti nella seguente documentazione che costituisce il complessivo **Sistema Normativo Aziendale**:

- Codice Etico: è la "Carta Costituzionale" della Società, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni esponente aziendale;
- Policy e linee guida: documenti contenenti prescrizioni organizzative e comportamentali di carattere generale e che fungono da indirizzo per gli altri strumenti normativi interni;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs 8 giugno 2001, n. 231 (Modello 231): documento organizzativo che contiene tutti i principi, regole, policy, procedure e presidi che la Società ha posto in essere e che prevengono i reati presupposto del Decreto 231;
- documenti del Sistema di Controllo Interno: documenti organizzativi che hanno lo scopo di definire le competenze, le responsabilità e le modalità di controllo interno atte ad assicurare il rispetto delle leggi, della Politica definita nel Codice Etico adottato dalla Società, e dei principi di corretta amministrazione, ai quali devono riferirsi le strategie e le scelte degli Amministratori; essi istituiscono un sistema di controllo interno rispettoso della legge, coerente con i principi di comportamento dell'azienda, con le procedure interne e con le modalità di funzionamento della stessa;
- sistema delle deleghe e procure: documenti relativi di tutte le deleghe, procure e poteri affidati dalla Società a determinati soggetti interni e/o esterni alla stessa;
- Comunicazione organizzative: organigrammi, mansionari, ordini di servizio, ecc, che hanno la funzione di definire nella misura più efficace possibile, in considerazione della dimensione della Società, la segregazione delle attività;
- Procedure aziendali: documenti organizzativi emessi dalle Unità responsabili dell'attività descritta, sono approvati dal Responsabile di Processo emittente e descrivono le modalità organizzative ed i presidi comportamentali nonché le responsabilità a cui gli esponenti



aziendali e coloro che operano per la Società devono obbligatoriamente attenersi per assicurare l'efficiente ed efficace svolgimento dei processi aziendali. Le Procedure sono univocamente identificate, sono documenti riservati all'uso interno e non sono distribuite a terzi salvo espressa autorizzazione della Direzione Aziendale;

- Moduli del Sistema: sono documenti di origine interna o esterna che forniscono le evidenze tracciabili dell'applicazione dei presidi comportamentali previsti nel Sistema di Controllo Interno aziendale e sono identificati da una specifica codifica o comunque identificabili univocamente;
- Documenti di Processo: sono tutti gli altri documenti aziendali di origine interna o esterna che forniscono le evidenze tracciabili dell'applicazione dei presidi comportamentali previsti nel Sistema di Controllo Interno aziendale e sono, anch'essi, identificabili in maniera univoca;
- Comunicazioni Interne: altri documenti organizzativi che forniscono evidenza dell'articolazione e dimensionamento del Sistema di Controllo Interno dell'azienda.

Il Modello 231 è parte integrante del Sistema Normativo e deve essere fatto osservare e applicato da tutti gli esponenti aziendali e dai partner.

9. Destinatari del Modello 231

Sono destinatari del Modello 231 tutti coloro che operano per il conseguimento degli scopi e degli obiettivi della Società quindi sia il personale dipendente ma anche i collaboratori esterni e i partner in relazione con la Società stessa.

10. L'Organismo di Vigilanza

In conformità con quanto previsto dal Decreto, è stato istituito l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 (Organismo di Vigilanza).

All'Organismo di Vigilanza è affidata la funzione di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello 231, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto e ragionevolmente applicabili alla Società;
- sull'efficacia del Modello 231 in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;



- sull'opportunità di aggiornamento del Modello 231, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni normative e/o aziendali.

11. I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

La Società ha predisposto **adatti canali informativi dedicati** (c.d. "whistleblowing") allineati alle best practices esistenti in ambito nazionale e internazionale, con la funzione di facilitare il flusso di segnalazioni/informazioni verso l'Organismo di Vigilanza.

Le procedure di "whistleblowing" garantiscono la tutela e la riservatezza del segnalante.

In ambito aziendale deve essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, proveniente anche da terzi, attinente all'attuazione del Modello 231 stesso nelle aree di attività a rischio.

Le informazioni riguardano tutte le notizie relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate.

Le segnalazioni, anche anonime, aventi ad oggetto la violazione o per le quali vi sia il fondato motivo di ritenere che possa essere stata commessa una violazione del Modello 231, effettuate in forma scritta, orale o in via telematica, sono raccolte ed archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Per "segnalazione in mala fede" si intende la segnalazione priva di fondamento, fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti di arrecare pregiudizio a dipendenti, a membri di organi societari (Organo amministrativo, Collegio Sindacale) e ai terzi in relazione d'affari con la Società.

12. Il sistema disciplinare e sanzionatorio

La Società al fine di assicurare l'effettività del Modello 231, applica un sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte dalla Legge, dal Codice Etico e dal Modello 231 ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto.

L'organo amministrativo provvederà direttamente all'applicazione delle sanzioni disciplinari nel caso le violazioni siano state compiute da proprio personale dipendente.



Ai partner e ai consulenti che operano direttamente o con loro dipendenti all'interno della Società sarà richiesto di rispettare quanto previsto dal Modello 231 adottato. In mancanza di quanto precede non potrà essere stipulato alcun contratto.

L'applicazione delle sanzioni, riferendosi alla violazione delle regole del Modello 231, prescinde dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale in quanto, i principi di tempestività ed immediatezza ne rendono sconsigliabile il rinvio in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

Le regole di condotta imposte dal Modello 231 sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo.

Sono soggetti al sistema disciplinare tutti i Dipendenti, gli Amministratori, i collaboratori esterni e partner della Società, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la stessa.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato nel procedimento disciplinare adottato.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello 231 sono definiti come illeciti disciplinari.

Il sistema disciplinare aziendale per i Dipendenti è costituito dalle norme del codice civile, dalle leggi in materia e dalle norme di cui al CCNL applicato.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione Aziendale.

Quando la violazione dei comportamenti previsti dal presente Modello 231 o dal Codice Etico o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme ai principi del Modello stesso o del Codice Etico, è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti degli stessi la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla Legge e dalla normativa inserita dalla contrattazione collettiva.

13. Formazione e comunicazione

La selezione, l'adeguata formazione e la costante informazione del personale in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello 231 rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.



Tutti i Dipendenti che operano all'interno della Società, nonché i collaboratori esterni e i partner, sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello 231.

La formazione e informazione del personale interno è gestita dalla funzione aziendale competente in materia di organizzazione e formazione in stretta collaborazione con l'Organismo di Vigilanza.

Il Modello 231 prevede modalità di formazione e informazione differenziati per tutti i dipendenti, gli amministratori e i collaboratori dell'ente. La presa visione della documentazione e la frequentazione dei corsi da parte del personale interessato è obbligatoria ed è registrata in appositi registri o documenti di registrazione dell'informativa.