

Parte Generale

Modello Organizzativo e di gestione ex D.lgs 231/01

Firmato digitalmente da:

Amministratore Unico

Dr. Piero Congedi

Data o revisione

Anno 2024

gialambiente.it



1. PREMESSA

La società GIAL S.r.l. ha sede Nella zona industriale di Taviano (LE), alla via L. La Grange ed iscritta nel Registro delle Imprese di Lecce al n. 159591, con P.I. e C.F. n. 02431340757, registrata sulla Centrale di acquisto territoriale EMPULIA, operando principalmente negli ambiti della erogazione dei servizi di raccolta e trasporto di rifiuti urbani, speciali pericolosi e non pericolosi; dei servizi di igiene ambientale e manutenzione del verde urbano; di gestione delle attività di selezione e riduzione volumetrica di rifiuti derivanti da attività di raccolta differenziata e della gestione di piattaforme comunali di raccolta differenziata.

La Gial S.r.l. rappresenta una delle aziende più all'avanguardia nel panorama regionale, fortemente orientata all'innovazione ed alla qualità dei servizi offerti.

Da oltre quarant'anni l'azienda, fornisce i suoi servizi nel settore ambientale in diversi comuni, operando con grande esperienza e professionalità, sempre al passo con le più innovative tecniche di smaltimento dei rifiuti, senza tralasciare la sostenibilità ambientale del proprio sviluppo.

Il raggiungimento, nel tempo, di elevati standard qualitativi nelle operazioni di raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti, l'acquisizione di importanti certificazioni, l'esperienza nell'applicazione dei sistemi di tariffazione, l'orientamento al cliente in un'ottica di customer satisfaction garantiscono oggi un'operatività efficiente e sicura.

- Direzione ed Amministrazione
- Progettazione
- Tributi e Consulenza
- Settore Operativo
- Settore ICT

Sono i settori aziendali di coordinamento dei servizi sul territorio, una struttura capace di confrontarsi con i principali competitor di mercato.

Passione, entusiasmo, voglia di andare avanti, di cogliere nuove sfide ed opportunità. Sono questi i valori di cui si nutre una filosofia aziendale fortemente orientata sul servizio all'utente per il raggiungimento di standard qualitativi sempre più elevati che costituiscono la vera *mission* aziendale.

Alla necessità di crescita in termini dimensionali, al fine di offrire servizi pubblici sempre più efficienti, Gial S.r.l. coniuga, da sempre, i valori fondanti di un'azienda nata a conduzione familiare: fedeltà ai principi, fiducia reciproca tra colleghi e con gli interlocutori, coerenza e lavoro di squadra come vera ed autentica leva

del successo.

La formula vincente è quella di concepire l'azienda come un sistema "aperto", pronto a raccogliere le sfide che un settore particolare ed in continua evoluzione come la gestione dei rifiuti comporta, investendo continuamente in mezzi e tecnologie all'avanguardia, con occhio attento al mercato ma senza tralasciare la cura della comunicazione interna all'impresa: valorizzare, stimolare e premiare i dipendenti è uno degli investimenti sicuri dell'azienda, formazione e modello di leadership promuovono, inoltre, comportamenti coerenti con una buona gestione dei processi comunicativi stimolando atteggiamenti di responsabilità nei collaboratori, necessari per operare su obiettivi di lungo periodo.

L'attenzione di Gial S.r.l. all'innovazione ed alla qualità, la sensibilità verso i problemi ambientali, valori fondanti dell'azienda, sono cresciuti di pari passo alle dimensioni della stessa.

Per questo Gial S.r.l. ha voluto adeguare i suoi standard organizzativi e qualitativi ai principali sistemi di certificazione, passaggio necessario per permettere la competitività su un mercato allargato in cui agisce un consumatore sempre più attento.

Gial S.r.l. è specializzata nella gestione delle seguenti attività:

- raccolta, trasporto e smaltimento di rifiuti solidi urbani e speciali assimilati;
- raccolta differenziata delle frazioni recuperabili di rifiuti solidi urbani (carta, vetro, plastica e alluminio);
- raccolta differenziata di beni durevoli ed ingombranti, compresi i rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (così detti Raee o e.wast);
- raccolta differenziata di rifiuti urbani pericolosi;
- disinfezione, disinfestazione, derattizzazione di insediamenti civili ed industriali nonché presso enti pubblici e privati;
- manutenzione, gestione e pulizia di spiagge, parchi, giardini, boschi, abitazioni, uffici industriali ed ogni altro tipo di struttura pubblica e privata;
- riqualificazione urbana del verde pubblico;
- lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria di strade, marciapiedi e immobili pubblici;
- promozione della raccolta differenziata attraverso opere di sensibilizzazione, consistenti in iniziative, campagne di promozione etc.;
- attività di elaborazione, accertamento e riscossione della Tariffa di Igiene Ambientale ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 22/97 e D.P.R. 158/99;
- lavori di riqualificazione e costruzione edile presso spazi ed immobili pubblici e privati;

- lavori di pulizia, bonifica e messa in sicurezza di canali;
- servizi cimiteriali;
- accompagnamento scuolabus.

L'elevata preparazione professionale e la dedizione del personale impiegato, costituiscono i pilastri del sistema di eccellenza forgiato da Gial S.R.L. che fanno della stessa una realtà seria, garantista e di indubbia e riconosciuta competenza nel mercato di riferimento.

Per rispondere al meglio alle esigenze del cliente e delle parti interessate, Gial S.r.l. ha ottenuto la Certificazione di Qualità secondo le norme SA8000; ISO 9001: 2008; la Certificazione di Qualità del Sistema di Gestione Ambientale secondo la norma ISO 14001:2004; la certificazione OHSAS 18001.

Tali certificazioni attestano la conformità del sistema di qualità, di cui l'azienda stessa si è dotata, alle norme UNI EN ISO e riguardano i criteri organizzativi per operare in regime di garanzia della qualità e di soddisfazione delle esigenze del cliente, nel rispetto di una corretta gestione ambientale.

La Gial S.r.l. svolge la propria attività nel rispetto dei principi di:

- a) Eguaglianza ed Imparzialità - garantire l'uniformità di trattamento nei confronti di tutti i Clienti/Utenti, a parità di condizioni tecniche e nell'ambito di aree e di categorie omogenee;
- b) Continuità - assicurare un servizio continuo e regolare. In caso di disservizi, imprevisti ed eventi non programmabili, all'utenza sono fornite tempestivamente informazioni adeguate, in modo da limitare al minimo il conseguente disagio, garantendo, comunque, le prestazioni indispensabili per la tutela della salute e della sicurezza dei Clienti/Utenti;
- c) Partecipazione - garantire la partecipazione dei Clienti/Utenti, portatori di interessi pubblici o privati, cioè assicurare loro il diritto di accesso alle informazioni che li riguardano, di presentare reclami e istanze, di produrre memorie e documenti, di formulare osservazioni e suggerimenti per il miglioramento del servizio. Tali prerogative si intendono estese anche ad altri soggetti portatori di interessi diffusi costituiti in associazioni, comitati o altre forme di aggregazione;
- d) Sicurezza - attuare quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/08 e D. Lgs. 106/09);
- e) Cortesia - garantire al Cliente/Utente un rapporto basato sulla cortesia e sul rispetto. A tal fine tutti i dipendenti sono tenuti ad agevolare i Clienti/Utenti nell'esercizio dei diritti e nell'adempimento degli obblighi. Inoltre, sono tenuti a indicare le proprie generalità, sia nelle comunicazioni telefoniche sia nel rapporto personale. Al riguardo, il personale aziendale è munito di tesserino di riconoscimento ed è

- tenuto a esibirlo a chiunque ne faccia richiesta;
- f) Economicità - gestire rigorosamente la totalità dei servizi secondo i principi di economicità;
 - g) Efficacia ed Efficienza - fornire i servizi che corrispondono agli obiettivi prefissati; quindi quelli che corrispondono alle attese dei cittadini, garantendo nel frattempo un utilizzo ottimale delle risorse;
 - h) Tutela dell'ambiente - operare nel campo della qualità della vita, svolgendo la sua attività nel rispetto e nella salvaguardia dell'ambiente e per la tutela della salute;
 - i) Riservatezza - gestire le informazioni concernenti, gli utenti, dei quali viene a conoscenza nell'espletamento della propria attività, nel rispetto della privacy secondo quanto previsto dalla Legge 675/96 s.m.i.;
 - j) Trasparenza - far conoscere alla collettività l'operato della società che opera, come noto, anche con le Amministrazioni pubbliche.

Nella ferma intenzione di implementare il controllo del servizio offerto ai clienti, la società ha voluto adeguare i propri standard organizzativi e qualitativi alla luce della crescita delle attività svolta per conto dei privati e, soprattutto, delle pubbliche Amministrazioni: l'elevata preparazione professionale e la dedizione del personale impiegato costituiscono i pilastri del sistema di eccellenza forgiato dalla Gial S.r.l., che fanno della stessa una realtà seria, garantista e di indubbia e riconosciuta competenza per i privati e per gli Enti per i quali svolge la propria attività d'impresa.

Ebbene, alla luce della sempre crescente attenzione che la società riserva alle procedure aziendali, da porre in essere nel pieno rispetto delle molteplici normative interferenti con l'attività d'impresa, la società ha deciso di dotare la propria organizzazione del modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231/2001: tanto al fine di evitare la commissione di reati da parte delle persone fisiche coinvolte nei cicli di produzione (valenza esterna e di "riflesso" del modello) ed il coinvolgimento successivo della società ai sensi dell'art. 6 del decreto 231, con ricadute possibili sulla attività aziendale, plasmandolo sulla ramificazione delle funzioni aziendali, riprodotte nell'allegato organigramma.

2. LE PREVISIONI DEL D.LGS. 231/2001

Dopo lunga gestazione internazionale, con D. Lgs. 08.06.2001 n. 231 entra in vigore una normativa di grande attualità ed importanza che introduce per la prima volta nell'ordinamento italiano la responsabilità "amministrativa" degli enti, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

A) Qual è il fondamento di tale responsabilità?

La società risponde per “i reati” commessi nel suo interesse “o” a suo vantaggio: **1)** dalle persone che hanno la legale rappresentanza, amministratori, direttori della società, ovvero, laddove ci siano più sedi, della unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; **2)** dagli amministratori di fatto; **3)** dalle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui ai nn. 1) e 2).

In altre parole ogni volta che il Pubblico Ministero acquisisce la notizia di reato ed iscrive nel registro degli indagati una persona - ad es. l'amministratore di una società che ha pagato una tangente per aggiudicarsi l'appalto nell'interesse della società - contemporaneamente iscrive in altro (specifico) registro anche la società “investigata” e procede all'accertamento degli illeciti (penale ed amministrativo) simultaneamente a carico di entrambi i soggetti inquisiti (quello fisico e quello giuridico).

Sia la “persona fisica” che la “società” dovranno nominare un difensore, e saranno loro garantiti gli stessi diritti e le stesse facoltà e si seguiranno le normali regole processuali penali nel corso dell'indagine preliminare, dell'udienza preliminare, durante il dibattimento in tribunale ed eventualmente nel processo d'appello.

In capo alla società grava dunque un titolo di responsabilità autonomo ancorché esso necessiti di un reato-presupposto posto in essere dai soggetti che vivono con la stessa un rapporto organico o dipendente.

Come può la società andare esonerata da responsabilità “amministrativa” per il fatto reato posto in essere dall'amministratore e/o dal dipendente?

La società (nell'interesse o a vantaggio della quale è stato realizzato il reato) che **non** ha adottato un proprio “modello di organizzazione e gestione” secondo quanto prescritto dal D. Lgs. cit. **prima della commissione del fatto reato** non potrà mai andare esonerata da responsabilità. Opera in tali casi un regime di presunzione di colpevolezza “iuris et de iure”, cioè assoluta.

Essa potrà al più attenuare la propria responsabilità (e sarà ammessa al patteggiamento) solo adottando prima dell'apertura del dibattimento un idoneo modello di organizzazione e gestione in grado di prevenire la commissione di reati della specie di quello che si è realizzato, risarcendo integralmente il danno cagionato dal reato e mettendo a disposizione (per la confisca) il profitto realizzato dal reato.

La società non risponde invece se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (il c.d. OdV.);
- c) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b);
- d) le persone di cui all'art. 5 lett. A) (organi apicali) hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- e) la commissione del reato (da parte dei soggetti di cui all'art. 5 lett. b) non è stata resa possibile dalla inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

B) I modelli di organizzazione e di gestione

Il D. Lgs. non dice specificamente come deve essere costituito un modello, dice semplicemente che: esso deve essere idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati tassativamente dal D. Lgs. stesso (di cui tratterò tra breve) e deve individuare le attività sociali nel cui ambito possono essere commessi reati; deve prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e la volontà della società in relazione ai reati da prevenire; deve individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; deve ancora nominare un organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; deve infine introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

C) Le sanzioni

Quelle previste per gli illeciti amministrativi derivanti da reato in capo alla società si distinguono in:

- a) sanzioni pecuniarie (art. 10) che si calcolano per quote aventi valore unitario da 258 euro e 1.549 euro ed irrogabili in numero minimo e massimo da 100 a 1000 (dunque una sanzione da 25.822,00 euro a 1.549.871,00 euro);
- b) sanzioni interdittive (artt. 13 e segg.) consistenti nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali

alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi ... e nell'eventuale revoca di quelli già concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi;

c) confisca (art. 19) con la sentenza di condanna (e comunque per addivenire ad un patteggiamento della pena) il giudice dispone sempre la confisca del prezzo o del profitto del reato saLgs. che per la parte che può essere restituita al danneggiato (alla P.A. ad es. che si costituisce parte civile nei confronti della persona fisica e dell'ente);

d) la pubblicazione della sentenza (art. 18) che non comporta magari in sè un significativo esborso economico, ma costituisce sicuramente presupposto di un ingente danno d'immagine.

Preme sottolineare, per la sua concreta rilevanza pratica, che le misure interdittive (e/o quelle alternative del commissariamento giudiziale che si applica laddove la interdizione comporti interruzione dell'attività dell'ente tale da provocare un grave pregiudizio alla collettività) possono essere evitate solo se l'ente prima della dichiarazione di apertura del dibattimento ha: 1) risarcito integralmente il danno, 2) adottato ed attuato il proprio modello d'organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; 3) messo a disposizione il profitto conseguito dalla commissione del reato al fine della confisca.

Dette 3 condizioni debbono concorrere!

D) Quali sono i reati presupposto?

Dal 2001, data di entrata in vigore del D. Lgs. Citato, ad oggi, una serie di provvedimenti legislativi integrativi hanno di molto ampliato il catalogo dei reati c.d. "sensibili" (cioè esclusivamente quelli tassativamente indicati).

Essi sono dettagliatamente elencati nella parte speciale del presente Modello di organizzazione e gestione.

3. LA STRUTTURA DEL MODELLO GESTIONALE DELLA Gial S.R.L.

Il presente Modello è costituito da una parte generale e da una parte speciale.

La parte generale è composta da una parte introduttiva, concernente la società, le esigenze ex d.lgs. 231/01,

la strutturazione del Modello, il Codice Etico (in appendice), le regole di formazione ed informazione con riferimento al Codice Etico ed al Modello, le regole di funzionamento dell'OdV, il sistema disciplinare, la modulistica.

La parte speciale illustra le fattispecie di reato sensibili ex d.lgs. 231/01, individua le conseguenti aree di rischio, introduce i protocolli e le procedure di prevenzione.

La parte generale, la parte speciale, le rispettive appendici ed i rispettivi allegati sono parte integrante del presente Modello di organizzazione e gestione.

4. IL CODICE ETICO: FORMAZIONE, INFORMAZIONE E DIFFUSIONE

Elemento fondamentale ed imprescindibile nella diffusione dei principi organizzativi ed etici della società è il Codice Etico, che costituisce l'insieme dei principi che ispirano l'attività della Gial s.r.l.

Il Codice Etico della Gial s.r.l. deve pertanto essere conosciuto da parte di tutte le funzioni aziendali (apicali e sottoposte, d'ora in avanti Destinatari), e da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti non occasionali con la Gial s.r.l. stessa (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, consulenti, fornitori, agenti, Pubbliche Amministrazioni, etc., d'ora in avanti Terzi).

A tal fine la Gial s.r.l.:

- pubblica il Codice Etico sul sito internet societario;
- consegna il Codice Etico a tutti i Destinatari, che sottoscrivono per ricevuta l'apposito modulo;
- mette a disposizione nella bacheca aziendale il Codice Etico;
- informa tutti i Terzi circa l'avvenuta adozione del Codice Etico, del Modello di organizzazione e circa la nomina dell'Organismo di Vigilanza (d'ora in avanti OdV).

L'omessa diffusione del Codice Etico, comporta violazione del presente Modello di organizzazione e conseguente attivazione del sistema disciplinare.

4.1 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DESTINATARI

Tutti i Destinatari devono essere formati ed informati in merito al d.lgs. 231/01, all'adozione del conseguente Modello da parte della Gial s.r.l. ed a tutto ciò che questo comporta; la Gial s.r.l. cura ed organizza la tenuta di corsi di formazione ed informazione ai Destinatari legati all'ente da un rapporto organico di lavoro subordinato o da un vincolo collaborativo continuativo, incaricando all'uopo personale esterno qualificato.

I Destinatari vanno formati al momento della loro assunzione o comunque entro sei mesi dalla stessa; ogni ventiquattro mesi, inoltre, occorre sottoporre tutti i Destinatari ai corsi di aggiornamento.

A tal fine si individuano quattro distinte modalità di tenuta dei corsi, differenziate sulla base delle mansioni ricoperte dai Destinatari, ovvero: organi apicali, organi di controllo, dipendenti amministrativi e dipendenti operativi.

Corso di formazione agli organi apicali.

Destinatari del corso: l'Amministratore Unico, i Responsabili delle Aree di Settore e gli eventuali liquidatori (in qualità di potenziali soggetti attivi dei reati ex d.lgs. 231/01).

Oggetto del corso:

- dettagliata illustrazione del d.lgs. 231/01 e sue conseguenze in materia di responsabilità amministrativa dell'ente;
- illustrazione dettagliata del codice etico;
- analisi dettagliata delle singole fattispecie di reato previste e punite dal combinato disposto tra il d.lgs. 231/01 e fattispecie di reato da esso richiamate (casistica);
- analisi dettagliata delle specifiche aree di rischio – in relazione all'ente – di commissione dei reati suddetti;
- analisi dettagliata dei protocolli di prevenzione previsti nel presente Modello;
- analisi dettagliata della procedimentalizzazione prevista per l'applicazione concreta dei suddetti protocolli di prevenzione alle aree di rischio summenzionate;
- descrizione dei rapporti tra organi dirigenziali e organismo di vigilanza;
- illustrazione dei canali di segnalazione delle eventuali anomalie e/o violazioni del Modello all'OdV., con particolare riferimento all'obbligo gravante sui destinatari di segnalare all'OdV. stesso ogni violazione riscontrata;
- illustrazione dei meccanismi sanzionatori previsti in capo agli organi dirigenziali in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;

Corso di formazione agli organi di controllo.

Destinatari del corso: i Sindaci (in qualità di soggetti investiti di poteri di vigilanza).

Oggetto del corso:

- dettagliata illustrazione del d.lgs. 231/01 e sue conseguenze in materia di responsabilità amministrativa dell'ente;
- illustrazione dettagliata del codice etico;
- analisi dettagliata delle singole fattispecie di reato previste e punite dal combinato disposto tra il d.lgs. 231/01 e fattispecie di reato da esso richiamate in ambito di reati societari oggetto di verifica da parte del Collegio Sindacale (casistica);
- analisi dettagliata delle aree di rischio di commissione dei reati suddetti;
- analisi dettagliata dei protocolli di prevenzione previsti nel presente Modello per i reati suddetti;
- analisi dettagliata della procedimentalizzazione prevista per l'applicazione concreta dei suddetti protocolli di prevenzione alle aree di rischio summenzionate;
- descrizione dei rapporti tra Collegio Sindacale e organismo di vigilanza;
- illustrazione dei canali di segnalazione delle eventuali anomalie e/o violazioni del Modello all'OdV, con particolare riferimento all'obbligo gravante sui destinatari di segnalare all'OdV. stesso ogni violazione riscontrata;
- illustrazione dei meccanismi sanzionatori previsti in capo agli organi di controllo in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;

Corso di formazione ai dipendenti amministrativi.

Destinatari del corso: i dipendenti che rivestono mansioni commerciali e/o amministrative e/o impiegatizie (in qualità di potenziali soggetti attivi dei reati ex d.lgs. 231/01).

Oggetto del corso:

- dettagliata illustrazione del d.lgs. 231/01 e sue conseguenze in materia di responsabilità amministrativa dell'ente;
- illustrazione dettagliata del codice etico;
- analisi dettagliata delle singole fattispecie di reato previste e punite dal combinato disposto tra il d.lgs. 231/01 e fattispecie di reato da esso richiamate (casistica);
- analisi dettagliata delle aree di rischio di commissione dei reati suddetti;
- analisi dettagliata dei protocolli di prevenzione previsti nel presente Modello;
- analisi dettagliata della procedimentalizzazione prevista per l'applicazione concreta dei suddetti protocolli di prevenzione alle aree di rischio summenzionate;

- illustrazione dei canali di segnalazione delle eventuali anomalie e/o violazioni del Modello all'OdV., con particolare riferimento all'obbligo gravante sui destinatari di segnalare all'OdV. stesso ogni violazione riscontrata;
- illustrazione dei meccanismi sanzionatori previsti in capo ai dipendenti amministrativi in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;

Corso di formazione ai dipendenti operativi.

Destinatari del corso: i dipendenti che rivestono mansioni operative svolgendo i servizi presso i clienti/committenti (in qualità di potenziali soggetti attivi dei reati ex d.lgs. 231/01).

Oggetto del corso:

- dettagliata illustrazione del d.lgs. 231/01 e sue conseguenze in materia di responsabilità amministrativa dell'ente;
- illustrazione dettagliata del codice etico;
- analisi dettagliata delle singole fattispecie di reato previste e punite dal combinato disposto tra il d.lgs. 231/01 e fattispecie di reato da esso richiamate (casistica);
- analisi dettagliata delle aree di rischio – inerenti le mansioni dei dipendenti operativi – di commissione dei reati suddetti;
- analisi dettagliata dei protocolli di prevenzione – inerenti le mansioni dei dipendenti operativi – previsti nel presente Modello;
- analisi dettagliata della procedimentalizzazione prevista per l'applicazione concreta dei suddetti protocolli di prevenzione – inerenti le mansioni dei dipendenti operativi – alle aree di rischio summenzionate;
- illustrazione dei canali di segnalazione delle eventuali anomalie e/o violazioni del Modello all'OdV., con particolare riferimento all'obbligo gravante sui destinatari di segnalare all'OdV. stesso ogni violazione riscontrata;
- illustrazione dei meccanismi sanzionatori previsti in capo ai dipendenti operativi in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;

Terminata la fase espositiva, tutti i destinatari del corso sono tenuti a sottoporsi a test nominativo di verifica di apprendimento), composto da quesiti a risposta alternativa sugli argomenti esposti; una percentuale di errore superiore al 50% impegna il verificato ad una successiva formazione, non valevole come aggiornamento obbligatorio.

Al termine di ogni lezione tutti i partecipanti sono tenuti a firmare un foglio presenze.

L'omessa organizzazione e/o partecipazione ai corsi di formazione ed informazione, comporta violazione del presente Modello di organizzazione e conseguente attivazione del sistema disciplinare.

5. L' ORGANISMO DI VIGILANZA, PREVISTO DALL'ART. 6 DEL D.LGS. 231/2001

L'Organismo adempie al controllo della corretta applicazione delle regole organizzative delle quali si è dotata la società con l'approvazione del Modello organizzativo gestionale 231 attraverso controlli periodici da effettuarsi con cadenza minima trimestrale e comunque da effettuarsi ogni qualvolta sia stato segnalato da parte dei Destinatari il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ricevuta la notizia (su propria iniziativa ovvero su segnalazione), l'Organismo – valutata la non manifesta infondatezza nei confronti dell'investigando (con le tutele previste dallo statuto dei lavoratori e dagli accordi sindacali) – la trasmette – completa degli atti di indagine relativi rigorosamente verbalizzati – alle autorità aziendali competenti ad irrogare la relativa sanzione, come specificamente prescritto nel “sistema disciplinare”.

L'Organismo, ai fini del rispetto del codice etico e del modello organizzativo, valutata la non manifesta infondatezza della notizia di avvenuta violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di soggetti non legati alla società da un rapporto di lavoro subordinato o comunque ad esso riconducibile, opera in conformità a quanto previsto nel “sistema disciplinare”.

L'Organismo vigila inoltre sul conseguente iter disciplinare.

Inoltre, l'Organismo, previa segnalazione al Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Unico, cura l'aggiornamento, l'adeguamento ed il perfezionamento del Modello sia in relazione alle eventuali inefficienze riscontrate sia in relazione al mutamento degli assetti aziendali.

5.1 IL WHISTLEBLOWING

Tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti posti in essere devono riferire, liberamente, direttamente ed in maniera riservata, all'Organismo di Vigilanza.

Infatti, in data 14.12.2017 è stata pubblicata nella Gazzetta ufficiale la legge n. 179 del 30 novembre 2017, avente ad oggetto “*disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o di irregolarità di cui siano*

venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" che ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

In relazione a tale normativa, è all'ODV che devono essere indirizzate le segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Modello e/o configuranti la commissione o tentativo di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs 231/2001.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione ed in ogni caso sarà loro assicurata la riservatezza dell'identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate erroneamente o in mala fede. Le Segnalazioni pervenute devono essere ricevute, analizzate e gestite secondo il seguente Protocollo 231 "Gestione delle Segnalazioni".

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, del D.lgs. 231/2001 "l'efficace attuazione del Modello richiede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

A tal fine la società si è dotata di un apposito sistema disciplinare diversificato a seconda dei differenti livelli di collaborazione professionale, nel rispetto dei principi sanciti dal codice civile, dallo statuto dei lavoratori nonché dal contratto collettivo nazionale di categoria.

La violazione dei principi di cui al presente Codice e delle regole di cui al Modello di Organizzazione e Gestione, comportano l'applicazione del sistema disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, una volta appresa la notizia di commissione di illecito (o tramite segnalazione dei Destinatari o d'ufficio), ne vaglia la non manifesta infondatezza svolgendo gli opportuni accertamenti, nel rispetto della normativa vigente in materia di diritto del lavoro e sindacale, della privacy e dei diritti della persona.

Accertata la non manifesta infondatezza della notizia, l'Organismo ha il dovere di segnalare per iscritto la violazione alle competenti funzioni aziendali, che provvederanno a sanzionare il comportamento censurato ai sensi della normativa vigente, dei regolamenti e dei CCNL; l'Organismo ha altresì il dovere di controllare la regolare e puntuale irrogazione delle sanzioni disciplinari previste in capo ai trasgressori.

La regolamentazione dettagliata del sistema disciplinare è rimessa a specifica sezione del Modello di Organizzazione e Gestione, di cui il presente Codice è parte integrante.

In ogni caso, la violazione dei principi fissati nel presente Codice, nel Modello di Organizzazione e Gestione e nelle procedure previste dai protocolli interni, compromette il rapporto fiduciario tra la società ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti e fornitori, potendo determinare l'interruzione dei rapporti.

Tali violazioni, se costituenti fatto illecito civile o penale, saranno pertanto sempre e comunque perseguite ai sensi di legge.