



Modello di organizzazione e di gestione
ex D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

25 giugno 2021

Parte generale.....	2
1 Introduzione.....	2
1.1 La responsabilità amministrativa	2
1.2 Le fattispecie di reato	3
1.3 Le sanzioni.....	3
1.4 L'adozione di un "Modello di organizzazione e di Gestione"	4
2 Il Modello di organizzazione adottato	6
2.1 Finalità del Modello	6
2.2 Approvazione del modello e modifiche	6
2.3 Reati rilevanti.....	7
2.4 Organo di vigilanza interno	8
2.4.1 Individuazione.....	8
2.4.2 Nomina.....	9
2.4.3 Funzioni e poteri dell'Organo di vigilanza.....	10
2.4.4 Reporting nei confronti degli organi societari	12
2.4.5 Reporting verso l'Organo di vigilanza	12
3 Sistema disciplinare	15
3.1 Principi generali	15
3.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	15
3.3 Sanzioni per i dirigenti	17
3.4 Misure nei confronti degli Amministratori	18
3.5 Misure nei confronti di Collaboratori esterni	18
4 I reati presupposto della responsabilità amministrativa	19
Parte speciale.....	21
5 Reati contro la Pubblica Amministrazione.....	21
5.1 La tipologia dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	21
5.2 Aree a rischio	24
5.3 Principi di comportamento e di attuazione del processo decisionale nelle aree a rischio.....	25
6 Reati societari	29
6.1 Le tipologie dei reati societari.....	29
6.2 Aree a rischio	33
6.3 Principi di comportamento	34
6.4 Procedure specifiche.....	35
6.5 Verifiche dell'organo di vigilanza	38
7 Reati di riciclaggio	39
7.1 Le tipologie dei reati di riciclaggio	39
7.2 Aree a rischio	42
7.3 Principi di comportamento	43
7.4 Procedure specifiche.....	43
8 Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	46

8.1	Le tipologie di reato	46
8.2	Aree a rischio	47
8.3	Principi di comportamento	47
8.4	Procedure specifiche.....	49
9	Delitti informatici e trattamento illecito di dati.....	52
9.1	Le tipologie di reato	52
9.2	Aree a rischio	57
9.3	Principi di comportamento	58
9.4	Procedure specifiche.....	59
9.5	Verifiche dell'organo di vigilanza	62
10	Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	64
10.1	Le tipologie di reato	64
10.2	Aree a rischio	64
10.3	Principi di comportamento	65
10.4	Procedure specifiche.....	65
11	Altri reati	66

Parte generale

1 Introduzione

1.1 La responsabilità amministrativa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto un regime di responsabilità amministrativa a carico delle società e degli altri enti per alcuni reati previsti dal medesimo Decreto commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi, da persone fisiche che fanno parte dell'organizzazione dell'ente.

Questa responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato o il fatto illecito.

Affinché si ravvisi la responsabilità amministrativa degli enti, i reati devono essere commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi, da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi nonché da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, nonché da soggetti che agiscono in nome o per conto dell'ente.

L'ente non risponde se i reati sono stati commessi nell'interesse esclusivo delle persone che hanno agito o nell'interesse di terzi.

La responsabilità dell'ente si configura qualora:

- a) il fatto illecito sia stato commesso nell'interesse dell'ente, ovvero per favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito;
- b) il fatto illecito abbia portato un vantaggio all'ente a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

1.2 Le fattispecie di reato

Quanto alla tipologia di reati che comportano il regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti, il Decreto - nel suo testo originario - si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ponendosi pertanto come obiettivo peculiare quello di sanzionare condotte di tipo corruttivo volte ad agevolare l'attività d'impresa.

Nel corso degli anni l'elenco dei cd. reati-presupposto si è notevolmente esteso fino a ricomprendere gran parte delle fattispecie illecite riconducibili all'attività d'impresa, così come individuate nella tabella allegata.

Nel presente Modello sono prese in considerazione solo le fattispecie di Reato ed Illecito per le quali si rilevi un possibile livello di rischio rispetto alle attività esercitate dalla società, e pertanto è demandato all'amministratore delegato il compito di integrare la Parte Speciale del presente Modello con ulteriori indicazioni relative a determinate tipologie di Reati o di Illeciti ogni qualvolta, sulla base delle periodiche verifiche effettuate, tale integrazione risulti necessaria.

1.3 Le sanzioni

Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in:

- a) pecuniarie;
- b) interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie, che sono sempre applicate in caso di responsabilità dell'ente, sono determinate dal giudice attraverso un sistema basato su "quote".

L'importo della singola quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549 e viene fissato sulla base delle situazione economica/finanziaria dell'ente, allo scopo di assicurare l'effettività della sanzione. Il giudice determina il numero delle quote (in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000) tenendo conto:

- (1) della gravità del fatto;
- (2) del grado della responsabilità dell'ente;
- (3) dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Le principali sanzioni interdittive, che nei reati di maggior rilievo si applicano in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, sono rappresentate:

- dalla sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni;
- dal divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- dall'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- dall'esclusione o revoca di agevolazioni, finanziamenti e contributi;
- dal divieto di pubblicizzare beni e servizi.

1.4 L'adozione di un "Modello di organizzazione e di Gestione"

Oltre all'ipotesi in cui i soggetti apicali o subordinati abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, l'art. 6 del Decreto n. 231, prevede una forma di esonero dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;

- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Lo stesso articolo prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di organizzazione e di gestione devono rispondere alle seguenti esigenze:

- 1) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- 5) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- 6) prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché del tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

2 Il Modello di organizzazione adottato

2.1 Finalità del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure organizzative di gestione e di attività di controllo volto a prevenire la commissione delle fattispecie di reato previste dalla norma tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente.

Il Modello rappresenta altresì un mezzo di divulgazione dei valori aziendali cui la società ha deciso di improntare la propria attività, oltre all'applicazione delle disposizioni di legge.

In particolare, attraverso l'individuazione delle aree di attività a rischio, il Modello si propone di:

- rendere consapevoli tutti coloro che operano nelle aree di attività a rischio di poter incorrere in un illecito passibile di sanzioni non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda escludendo che qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
- ribadire che la Società condanna i comportamenti contrari alle disposizioni di legge vigenti e che cerca in tutti i modi di evitare e prevenire tali comportamenti;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

2.2 Approvazione del modello e modifiche

Il presente Modello di organizzazione è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione; è riconosciuta all'Amministratore Delegato la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche e integrazioni di carattere formale.

2.3 Reati rilevanti

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto, che prevede che la società individui le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, Smart P@per S.p.A. ha svolto un'analisi di tutte le attività aziendali, dei processi di formazione delle decisioni, nonché del sistema di controllo interno.

Sulla base dell'analisi sono stati individuati i soggetti, le attività e le categorie di operazioni per le quali esiste il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

I rischi individuati sono stati analizzati anche in funzione della probabilità di accadimento e dei controlli preventivi in essere; inoltre, ove ritenuto necessario, sono stati individuati gli eventuali opportuni adeguamenti al sistema di controllo.

Sulla base delle analisi di cui sopra e in considerazione della natura e dell'attività della Società, ai fini del Modello sono considerati rilevanti unicamente i seguenti reati:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)
- reati societari (art. 25-ter del Decreto)
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies del Decreto)
- reati di riciclaggio (art. 25-octies del Decreto)
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto)

- impiego di lavoratori stranieri irregolari (art. 25-duodecies del Decreto)

In relazione all'attività svolta dalla Smart P@per sono apparsi remoti i reati di cui agli artt. 25-bis, 25-bis.1, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies e 25-terdecies del Decreto.

2.4 Organo di vigilanza interno

2.4.1 Individuazione

Tenuto conto della dimensione e della semplicità della struttura organizzativa della Società nonché delle attività dalla stessa in concreto poste in essere nelle aree a rischio, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello è affidato ad un Organo di vigilanza di natura monocratica.

È garantita, in ragione del posizionamento riconosciuto nel contesto dell'organigramma aziendale e delle linee di riporto attribuite, la necessaria autonomia dell'Organo di vigilanza.

Nello svolgimento delle attività di competenza e al fine di consentire la massima adesione ai requisiti e ai compiti di legge, l'Organismo di vigilanza nell'assolvimento dell'incarico attribuitogli:

- è supportato dal personale che svolge attività di internal audit nell'ambito del Sistema di Assicurazione della Qualità e del Sistema di Sicurezza delle Informazioni;
- si avvale delle specifiche professionalità dei consulenti esterni che collaborano con la Società per l'esecuzione delle operazioni tecniche, fermo restando l'obbligo del professionista di riferire all'organo interno;
- riferisce al Collegio Sindacale sull'eventuale commissione dei reati considerati o su eventuali carenze del Modello affinché questo si attivi secondo quanto previsto dalla legge.

2.4.2 Nomina

L'Organo di vigilanza è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione che ne determina il compenso annuo.

L'incarico sarà affidato a un professionista esperto in tematiche societarie, procedure dei controlli interni e dei rischi aziendali in grado di eseguire le funzioni e i compiti assegnati all'OdV, considerati i diversi settori in cui si svolge l'attività di verifica e controllo.

Egli non può ricoprire incarichi di gestione o esecutivi (per es. membro del Consiglio di Amministrazione), o di controllo (per es. del Collegio Sindacale), nella Società, o nelle altre società controllate o controllanti.

Costituiscono cause di ineleggibilità e di decadenza dell'Organismo di vigilanza e delle risorse umane dedicate:

- 1) la condanna con sentenza passata in giudicato per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- 2) la condanna con sentenza passata in giudicato a pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- 3) la presenza di una delle circostanze descritte dall'art. 2382 c.c.;
- 4) l'esistenza di situazioni che compromettano seriamente l'autonomia e l'indipendenza dell'Organo di vigilanza.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre la sospensione dei poteri dell'Organo di vigilanza e la nomina di un interim.

L'Organismo di vigilanza rimane in carica per tre anni; l'incarico può essere rinnovato da parte del Consiglio di Amministrazione. Nel caso di revoca, rinuncia, morte, del

rappresentante dell'Organo, il Consiglio di Amministrazione provvede con tempestività alla nuova nomina.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di vigilanza sulla base delle esperienze di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri allo stesso attribuiti potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

2.4.3 Funzioni e poteri dell'Organo di vigilanza

All'Organo di vigilanza interno è affidato il compito di:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari appositamente individuati in relazione alle diverse tipologie di reati;
- verificare l'adeguatezza e la reale efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al decreto con particolare attenzione all'identificazione delle aree "a rischio" reato, e alla idoneità delle procedure adottate alla prevenzione dei reati rilevanti;
- valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di funzionalità del Modello promuovendone il necessario aggiornamento in relazione alle mutate condizioni aziendali;
- promuovere e assicurare un'adeguata diffusione e conoscenza del Modello nei confronti dei dipendenti della Società e dei destinatari dello stesso;
- assicurare i flussi informativi di competenza.

A tal fine all'Organo di vigilanza sono altresì affidati i compiti di:

- elaborare le risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica;
- assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione e classificazione delle aree a rischio ai fini dell'attività di vigilanza;

- promuovere e assicurare l'elaborazione di direttive per la struttura e i contenuti dei flussi informativi verso l'Organo di vigilanza;
- assicurare la gestione dei sistemi informativi sviluppati al fine dell'esercizio delle attività prescritte dal Modello;
- segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- promuovere e monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

Le attività poste in essere dall'Organismo di vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale. Il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto, sul Consiglio di Amministrazione, grava in ultima istanza la responsabilità del funzionamento e dell'efficacia del Modello organizzativo. Il C.d.A. ha comunque la facoltà di delegare i suoi compiti ad uno o più dei suoi membri.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organo di vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività d'indagine, analisi e controllo. È fatto obbligo di informazione in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organo di vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di sua competenza.

L'Organo di vigilanza può avvalersi sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità dell'ausilio di tutte le strutture della Società e può chiedere o assegnare a consulenti esterni, in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico, compiti di natura meramente tecnica.

2.4.4 Reporting nei confronti degli organi societari

L'organo di vigilanza riferirà, su base continuativa, all'amministratore delegato e all'Unità di Compliance di Indra (che riferisce al Comitato di Audit e Conformità, comitato delegato del Consiglio di Amministrazione di Indra Sistemas, S.A.) in merito all'attuazione e al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche di particolare rilievo.

Annualmente, inoltre, trasmetterà un rapporto scritto sull'attività svolta (i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi sensibili, ecc.) al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale così come alla Unità di Compliance di Indra.

2.4.5 Reporting verso l'Organo di vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'Organismo di Vigilanza è destinatario di tutte le segnalazioni e le informazioni ritenute utili a tale scopo. L'OdV deve trasmettere alla Unità di Compliance di Indra ogni comunicazione che riceve relativa alla perpetrazione delle infrazioni previste dal Decreto o a comportamenti non conformi al Modello.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad informare in modo dettagliato e tempestivo l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e dei suoi principi generali, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e a ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

In particolare, i Destinatari sono tenuti a trasmettere tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- criticità che emergono dall'attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali addette;
- i provvedimenti o notizie provenienti da qualsiasi Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs.

231/2001;

- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/2001 (ad es.: provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- le relazioni o comunicazioni interne dalle quali emergono responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza - nell'ambito dei procedimenti disciplinari svolti - delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i prospetti riepilogativi dei contratti significativi sottoscritti a seguito di gare, o trattative private con la PA,

Deve essere altresì portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni altra informazione, di cui si è venuti a diretta conoscenza, proveniente sia dai dipendenti che da terzi, attinente la commissione dei reati previsti dal Decreto o comportamenti non in linea con il Modello predisposto.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta (anche mediante e-mail all'indirizzo: **odv231.smart@smartpaper.it**).

L'Organismo di Vigilanza garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità.

A tal fine, può ascoltare l'autore della segnalazione o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere nel solo caso di informativa relativa alla commissione di specifici reati.

Ogni informazione, segnalazione, report, previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente all'Amministratore Delegato e al Presidente del Collegio Sindacale, oltre che al componente dell'Organismo di Vigilanza così come alla Unità di Compliance di Indra.

All'Organo di vigilanza devono inoltre essere comunicate le seguenti informazioni:

- le notizie relative a cambiamenti organizzativi (es. organigrammi, procedure);
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le significative o atipiche operazioni interessate alle aree di rischio individuate;
- i mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio;
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni.

3 Sistema disciplinare

3.1 Principi generali

Aspetto essenziale per l'efficacia del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Allo stesso modo, la Unità di Compliance di Indra sarà informata e parteciperà con la Direzione aziendale alla valutazione degli opportuni provvedimenti da adottare in relazione alle irregolarità connesse alla perpetrazione delle infrazioni previste dal Decreto o a comportamenti non conformi al Modello, fermo restando che l'irrogazione delle sanzioni sarà effettuata dalle funzioni aziendali preposte.

3.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori esse rientrano tra quelle previste dal C.C.N.L. Industria Metalmeccanica (artt. 8 e seguenti, Sez. Quarta, Titolo VII) e sono applicabili nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

In particolare, in applicazione delle norme previste dal C.C.N.L., si prevede che:

- 1) incorre nei provvedimenti di RICHIAMO VERBALE o AMMONIZIONE SCRITTA
il lavoratore che:

- violi le procedure interne previste dal Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso,

doendosi ravvisare in tali comportamenti una trasgressione delle disposizioni impartite e la mancata osservanza della disciplina aziendale;

2) incorre nel provvedimento della **MULTA**

il lavoratore che:

- violi più volte le procedure interne previste dal Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso,

doendosi ravvisare in tali comportamenti una trasgressione di maggior rilievo delle disposizioni impartite e la ripetuta inosservanza della disciplina aziendale;

3) incorre nel provvedimento della **SOSPENSIONE**

il lavoratore che:

- nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda,

doendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda derivanti dall'inosservanza delle disposizioni impartite e della disciplina aziendale;

4) incorre nel provvedimento del **LICENZIAMENTO CON PREAVVISO**

il lavoratore che:

- adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto,

dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una notevole situazione di pregiudizio per l'azienda derivanti da gravi infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro;

5) incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

il lavoratore che:

- adottati nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto,

dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venire meno il rapporto di fiducia nei confronti del dipendente ovvero che determinano un danno grave o un grave pregiudizio per l'azienda derivanti da una grave inosservanza delle disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro.

Il tipo e l'entità delle sanzioni sarà determinato in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- al tipo di mansioni esplicate e all'entità della mancanza;
- alla posizione funzionale della persona coinvolta;
- alle circostanze del caso concreto.

3.3 Sanzioni per i dirigenti

In caso di violazione da parte dei dirigenti delle procedure previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non

conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL dei Dirigenti industriali.

3.4 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori, l'organo di vigilanza interno informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

3.5 Misure nei confronti di Collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società.

4 I reati presupposto della responsabilità amministrativa

Le fattispecie di reato rilevanti – in base al D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni – al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal Legislatore e, possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

1. delitti contro la pubblica amministrazione (quali corruzione e malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, indicati agli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001) o contro la fede pubblica (quali Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, indicati all'art. 25-bis D.Lgs. 231/2001);
2. reati societari (quali false comunicazioni sociali, falso in prospetto, illecita influenza sull'assemblea, indicati all'art. 25-ter D.Lgs. 231/2001);
3. delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini), indicati all'art. 25-quater D.Lgs. 231/2001;
4. delitti contro la personalità individuale (quali lo sfruttamento della prostituzione, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù, indicati all'art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001);
5. Abusi di mercato, indicati dall'articolo 25-sexies D.Lgs. 231/2001);
6. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, indicati dall'art.25-quater 1. del Dlgs 231/2001);
7. Reati transnazionali: l'associazione per delinquere, di natura semplice e di tipo mafioso, l'associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri o al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, il riciclaggio, l'impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, il traffico di migranti ed alcuni reati di intralcio alla giustizia se rivestono carattere di transnazionalità;

8. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs. 231/2001);
9. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita previsti dagli articoli 648, 648-bis e 648-ter del codice penale (art. 25- octies D.Lgs. 231/01);
10. Delitti informatici ed illecito trattamento dei dati c.d. "Cybercrime" (art. 24-bis D.Lgs. 231/2001);
11. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/01);
12. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis-1 D.Lgs. 231/01);
13. Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-nonies D.Lgs. 231/01);
14. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.Lgs. 231/01);
15. Reati ambientali ed inquinamento del mare da parte delle navi (art. 25-undecies);
16. Impiego di lavoratori stranieri irregolari (art. 25-duodecies);
17. Corruzione tra privati (art. 25-ter)