

*Modello di Organizzazione e
Gestione ai sensi del D.Lgs. 08
giugno 2001, n. 231*



CENTRO TORRI SRL

INDICE

PARTE GENERALE	4
1) Il D. Lgs. 08 giugno 2001, n. 231 : la responsabilità penale - amministrativa degli enti.....	5
2) I presupposti applicativi.....	5
3) L'elenco dei reati.....	6
4) I fattori che valgono quali esimenti ed escludono la responsabilità dell'azienda.....	6
5) Le sanzioni.....	7
6) Delitti tentati.....	10
7) Reati commessi all'estero.....	10
8) Modello quale esimente nel caso di reato.....	10
9) Centro Torri Srl.....	13
10) La Governance e l'organizzazione di Centro Torri Srl.....	13
11) Obiettivi del Modello Organizzativo.....	15
12) Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale.....	15
13) La metodologia di <i>Risk Assessment</i>	17
14) Il Codice Etico.....	17
15) I Destinatari del Modello.....	17
16) L'Organismo di Vigilanza.....	18
17) Formazione e diffusione del modello.....	22
18) Informativa a Collaboratori Esterni e Partner.....	23
19) Il sistema disciplinare.....	23
PARTE SPECIALE	25
Introduzione.....	26
Obiettivi e Destinatari della parte speciale.....	26

INDICE DELLE PARTI SPECIALI SUDDIVISE IN FASCICOLI E DEGLI ALLEGATI DA CONSIDERARSI PARTI IN TEGRANTI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI CENTRO TORRI SRL**PARTI SPECIALI**

- **Parte Speciale 1** : I REATI CONTRO LA PA
- **Parte speciale 2**: I REATI SOCIETARI
- **Parte Speciale 3** : I REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO
- **Parte Speciale 4** : I REATI INFORMATICI - I REATI IN VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE ED I REATI CONTRO LA PERSONALITA'
- **Parte Speciale 5** : I REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI E UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHE' AUTORICICLAGGIO
- **Parte Speciale 6** : I REATI AMBIENTALI
- **Parte Speciale 7** : IL REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA
- **Parte Speciale 8** : IL REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI PROVENIENTI DA PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE
- **Parte Speciale 9** : I REATI TRIBUTARI
- **Parte Speciale 10** : GLI ALTRI REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI EX D.LGS. 231/01

ALLEGATI

- **Allegato 1** : Statuto dell'Organismo di Vigilanza
- **Allegato 2** : Regolamento dell'Organismo di Vigilanza
- **Allegato 3** : Sistema Disciplinare
- **Allegato 4**: Codice Etico
- **Allegato 5** : Elenco dei reati presupposto rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01

PARTE GENERALE



1) Il D. Lgs. 08 giugno 2001, n. 231 : la responsabilità penale - amministrativa degli enti.

L'adozione del D. Lgs. 231/01 rappresenta l'epilogo di un lungo cammino, svoltosi soprattutto a livello internazionale, volto a contrastare il fenomeno della criminalità d'impresa attraverso il superamento del consolidato principio *societas delinquere non potest*.

Il D. Lgs. 231/01 per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale introduce una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere per particolari reati commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

La responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/01 delle società è autonoma rispetto a quella prevista per la persona fisica autore del reato e tale ampliamento mira a coinvolgere nella punizione di determinati reati anche il patrimonio della società ed in ultima analisi gli interessi dei soci che, fino a questo momento, non subivano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi dai proprio dipendenti o amministratori, nell'interesse o a vantaggio della propria società.

Il D.lgs. 231/01 tuttavia prevede la possibilità per la società di non incorrere in alcuna responsabilità penale-amministrativa se la società ha adottato un Modello Organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati e nominato un Organismo di Vigilanza autonomo con il compito di verificarne la concreta attuazione all'interno della realtà societaria.

In tal senso il Modello Organizzativo e l'attività di prevenzione costituiscono l'effettiva essenza del D. Lgs. 231/01 e si inseriscono in un quadro di politica generale a tutela delle regole del mercato e della crescita economica.

2) I presupposti applicativi.

Per l'insorgere della responsabilità penale dell'azienda occorre che sussista il concorso di una serie di elementi previsti dal Decreto.

Più precisamente si può parlare di responsabilità penale della società qualora:

1) l'azienda rientri nel novero degli enti rispetto ai quali il Decreto trova applicazione;

In questo caso va innanzitutto precisato che il Decreto si applica ad ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica (qui di seguito, per brevità, l'Ente), fatta eccezione per lo Stato e gli enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

2) sia stato commesso uno dei reati presupposto previsti tra quelli elencati dallo stesso Decreto o da provvedimenti legislativi che richiamano la responsabilità prevista dal Decreto, nell'interesse o a vantaggio dell'azienda;

3) *il reato sia stato commesso da un soggetto investito di funzioni apicali o subordinate all'interno dell'azienda;*

A tal proposito l'art. 5 del D. Lgs. 231/01 definisce soggetto apicale colui che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché colui che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso; mentre soggetto subordinato colui che è sottoposto alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale.

4) *il reato sia stato commesso nell'interesse o vantaggio della società;*

Con un'interpretazione accolta dalla giurisprudenza, per interesse si intende la finalità soggettiva della condotta, da valutare *ex ante*, mentre il vantaggio è inteso quale dato oggettivo conseguente alla condotta, da verificare *ex post*.

Rimane pertanto esclusa qualsiasi responsabilità in capo all'ente qualora il reato sia stato commesso nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

3) L'elenco dei reati.

La tipologia dei reati presupposto che comportano la responsabilità della società è in continua evoluzione. Per l'elenco aggiornato si rinvia all'Allegato "5" al presente Modello.

4) I fattori che valgono quali esimenti ed escludono la responsabilità dell'azienda.

L'art. 6 del D. Lgs. 231/01 esplicitamente prevede che la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente non scatta se:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'azienda dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, l'Organismo di Vigilanza;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organo di Vigilanza.

Inoltre, a seguito della Legge 179/2017, l'art. 6 espressamente stabilisce che Modelli di cui alla lettera a) devono prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione

dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

A ciò si aggiunga che, in un'ottica di tutela dell'identità del segnalante, sempre all'art. 6 viene precisato che:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo (art. 6, comma 2 ter).
- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

In caso di reato commesso da parte di un soggetto subordinato, la ricorrenza di ciascuna delle circostanze summenzionate è oggetto di uno specifico onere probatorio, il cui assolvimento grava sul Pubblico Ministero; viceversa, nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, la ricorrenza di ciascuna delle condizioni è oggetto di una presunzione semplice (*juris tantum*), fatta salva la facoltà dell'azienda di fornire la prova contraria (c.d. inversione dell'onere della prova).

5) Le sanzioni.

L'art. 9 del D. Lgs. 231/01 prevede diverse tipologie di sanzioni a carico dell'Ente e più precisamente:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la pubblicazione della sentenza di condanna;

d) la confisca.

Le sanzioni predette vengono applicate previo accertamento della responsabilità, al termine di un vero e proprio processo penale a carico dell'azienda secondo le modalità stabilite dal D. Lgs. 231/01 e dal codice di procedura penale.

Tuttavia le misure interdittive possono 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:

- a) sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente a norma del Decreto;
- b) 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 nel caso concreto, della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

La sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura determinata in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico (c.d. sistema "per quote"). La sanzione viene irrogata in un numero non inferiore a cento e non superiore a mille quote ed il valore di ogni quota varia fra un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,00.

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive consistono:

- a) nella interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 25, comma 5, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, e trovano applicazione, anche congiuntamente tra loro, esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono

espressamente previste dal Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'azienda 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;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

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

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'azienda non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; oppure
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità; oppure
- c) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni (qui di seguito, Condizioni ostative all'applicazione di una sanzione interdittiva):
 - 1. l'azienda ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
 - 2. l'azienda ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
 - 3. l'azienda 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'Azienda, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Azienda ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Azienda 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.

6) Delitti tentati.

Nell'ipotesi del tentativo di commissione dei delitti previsti dal D.Lgs. 231/01, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive vengono ridotte da un terzo alla metà.

Viene inoltre esclusa l'irrogazione di sanzioni qualora l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

7) Reati commessi all'estero.

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso d.lgs. 231/2001 - commessi all'estero.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del d.lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;

- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).

- nei confronti dell'ente non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-octies del d.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc.

8) Modello quale esimente nel caso di reato.

Come accennato, tra i requisiti richiesti per l'esonero della responsabilità penale è prevista l'adozione da parte della società di un Modello Organizzativo che, in relazione al rischio di commissione dei reati, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- 1) individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- 2) predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'azienda in relazione ai reati da prevenire;
- 3) prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- 4) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- 5) configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

8.1) Linee Guida di CONFINDUSTRIA

Confindustria ha da tempo elaborato linee guida per la applicazione del D.Lgs.231/01.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo individuate da CONFINDUSTRIA come atto a prevenire ragionevolmente la commissione dei reati previsti dal Decreto sono:

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

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (ad esempio, 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, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità d'azione;
- obblighi di informazione dell'organismo di vigilanza.

A questo proposito occorre tuttavia precisare che affinché il Modello Organizzativo possa essere considerato adeguato ed idoneo è necessario procedere alla sua redazione come un vero e proprio "abito su misura" per l'azienda: questa è l'immagine utilizzata dalla dottrina.

Per la creazione di un Modello Organizzativo ad hoc non vi possono quindi essere linee guida esaustive per tutte le diverse necessità delle singole aziende.

8.2) Evoluzione giurisprudenziale.

Ai fini della redazione del Modello si sono tenuti in considerazione anche i primi orientamenti giurisprudenziali che formati in materia.

Nella varietà delle decisioni emergono alcuni riferimenti costanti al fine di verificare l'idoneità del Modello adottato, quali il riferimento alle condotte criminose per cui si procede, alla struttura organizzativa, alle dimensioni, al tipo di attività ed alla storia anche giudiziaria della società coinvolta nel procedimento.

In tal senso ci appare utile riportare le dieci regole che per il GIP del Tribunale di Milano sono alla base della valutazione del Modello Organizzativo:

1. Il Modello deve essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo.
2. Il Modello deve prevedere che i componenti dell'Organo di Vigilanza posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.
3. Il Modello deve prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'Organo di Vigilanza la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile.
4. Il Modello deve differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'organo di vigilanza ed ai preposti al controllo interno.
5. Il Modello deve prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi.
6. Il Modello deve prevedere espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori, direttori generali e *compliance officers* che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.
7. Il Modello deve prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. emersione di precedenti violazioni, elevato turn-over del personale).
8. Il Modello deve prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa - comunque periodici - nei confronti delle attività aziendali sensibili.
9. Il Modello deve prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all'organismo di vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell'azienda, a violazioni del modello o alla consumazione di reati. In particolare deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'organo di vigilanza
10. Il Modello deve contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

9) Centro Torri Srl

La Società Consortile a Responsabilità limitata “Centro Torri Srl”, con sede in Via S. Leonardo n. 69/A, Parma, nasce per promuovere e sviluppare le attività imprenditoriali esercitate nel centro commerciale denominato Centro Torri. Più precisamente l’oggetto sociale di Centro Torri Srl, società senza scopo di lucro, è costituito dagli atti e dalle iniziative di promozione e sviluppo delle attività imprenditoriali svolte nel centro e di sviluppo e di valorizzazione dell’intero centro commerciale e del complesso immobiliare che lo costituisce, ivi compresa l’eventuale attività di gestione di parti comuni, avuto riguardo alla destinazione commerciale, paracommerciale, o artigianale di ciascuna unità immobiliare, nonché delle attività anche promozionali che possono portare ad un incremento del volume d’affari degli imprenditori operanti nel centro commerciale.

La Società ha anche per oggetto e quale scopo la disciplina e la regolamentazione delle attività imprenditoriali svolte nel centro commerciale e la ricerca di equilibri commerciali e/o merceologici.

La Società potrà anche effettuare prestazioni a favore o nei confronti di terzi, nonché a favore di singoli soci su loro richiesta e con oneri e costi a carico degli stessi.

Centro Torri Srl potrà locare o concedere in uso a terzi o a soci spazi, aree e locali, anche comuni, dalla stessa gestiti o detenuti. La Società può assumere agenzie, commissioni, rappresentanze e mandati, nonché compiere tutte le operazioni commerciali, finanziarie (ma non in via prevalente né nei confronti del pubblico), mobiliari ed immobiliari, necessarie o utili al raggiungimento degli scopi sociali, nei limiti degli scopi consortili.

Infine la Società può altresì assumere interessenze e partecipazioni in altre società o imprese aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio, a rilasciare fidejussioni ed altre garanzie, anche reali. Tali attività ovviamente devono essere svolte nei limiti e nel rispetto delle norme vigenti che ne disciplinano l’esercizio.

10) La Governance e l’organizzazione di Centro Torri Srl.

L’Assemblea.

Lo Statuto Societario, che qui si intende integralmente richiamato e a cui si rinvia per il dettaglio, disciplina le modalità di rappresentanza, di convocazione, di costituzione, di svolgimento, di deliberazione e verbalizzazione dell’assemblea.

In particolare l’art. 13 dello Statuto indica i quorum necessari per le delibere di approvazione delle decisioni, a seconda delle materie trattate.

Il Consiglio di Amministrazione.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da sei membri, scelti anche tra non soci, nominati dall’Assemblea ai sensi dell’art. 5

(Particolari diritti in capo ai soci) e 13 (assemblea-decisioni) dello Statuto, ai quali si rinvia per il dettaglio.

Lo Statuto societario definisce i compiti del Presidente e/o del Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, le modalità di convocazione, di riunione, di decisione etc.. del Consiglio di Amministrazione.

Come previsto dall'art. 22 dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione e l'amministrazione, sia ordinaria che straordinaria, della società, senza limitazioni di sorta e ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali.

Il Consiglio di Amministrazione può conferire speciali incarichi a singoli amministratori, fissandone le attribuzioni e retribuzioni a norma di legge e prevedendo eventuali cauzioni.

Come dettagliatamente previsto dalla Statuto, il Consiglio di Amministrazione può nominare un direttore, nonché procuratori speciali, uno o più amministratori delegati o un comitato esecutivo, può stipulare accordi con società specializzate della gestione dei centri commerciali demandando ad esse lo svolgimento di compiti gestionali e promozionali.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha la rappresentanza della Società e la firma sociale per tutti gli atti che rientrano nell'oggetto sociale e rappresenta la Società di fronte a terzi, nonché in giudizio, con facoltà di agire in qualsiasi sede e grado di giurisdizione ed anche per giudizio di revocazione e di cassazione o nominare all'uopo avvocati e procuratori alle liti, di transigere le controversie etc.

Il Collegio Sindacale.

Secondo quanto previsto dallo Statuto, l'Assemblea può nominare un organo di controllo monocratico, consistente in un sindaco unico, che ha la funzione di controllo di legalità e di revisione legale dei conti.

Attualmente la Società ha nominato un Sindaco Unico e revisore legale.

Procure speciali

In materia di tutela della salute e della sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro, il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società ha delegato ad un responsabile della sicurezza tutte le funzioni ed i doveri inerenti a tale ambito, con conseguenti responsabilità, con esclusione soltanto di quanto non delegabile per espresso divieto di legge.

La procura, a cui si rinvia per il dettaglio, rispetta i requisiti di legge.

Contratto di appalto di gestione.

Con fini organizzativi e gestionali, Centro Torri Srl ha stipulato un contratto di appalto di servizi con Promocenter Srl, società specializzata nelle direzione e gestione dei centri commerciali.

L'oggetto di tale contratto consiste proprio nel conferimento a Promocenter Srl "dell'incarico esclusivo riguardante la direzione e la gestione del centro commerciale Centro Torri". Come specificato nel contratto a cui si rinvia, Promocenter Srl, nel rispetto delle deliberazioni degli organi societari della Società Consortile, svolge quindi tutte le attività operative inerenti la gestione e la direzione del centro commerciale (ad esempio gestione delle spese o degli affitti temporanei degli spazi etc.), oltre alla gestione di parte degli aspetti societari e contabili.

Da tale contratto rimangono, invece, escluse le attività di gestione della sicurezza nel centro commerciale e l'assistenza fiscale.

Conseguentemente, Centro Torri Srl ad oggi non ha alcun soggetto alle proprie dipendenze.

Da tale contratto rimane, invece, esclusa la gestione della sicurezza nel centro commerciale, tema particolarmente rilevante che sarà affrontato nello specifico nel paragrafo relativo ai reati previsti dall'art. 25 septies ex D.Lgs. 231/01.

Anche le altre attività necessarie per lo sviluppo del centro commerciale, quali servizio di pulizia, di vigilanza etc., sono tutte svolte da ditte specializzate in materia con la quale la Società ha stipulato specifici contratti di appalto.

Ne deriva che, ad oggi, Centro Torri Srl svolge unicamente le funzioni di direzione decisionale e strategica del centro commerciale, mentre tutte le attività operative vengono gestite da ditte esterne per mezzo di proprio personale, tramite contratti di appalto.

11) Obiettivi del Modello Organizzativo.

Il Modello Organizzativo si pone come obiettivo principale la Prevenzione del rischio reati all'interno dell'azienda, attraverso un sistema strutturato e organico di formazione, di procedure e di controlli, finalizzato inoltre ad una costante crescita culturale.

Il Modello evidenzia tutte le tipologie di reato che comportano la responsabilità penale dell'azienda, ma affronta soprattutto e in modo specifico i reati legati alle attività che il Risk assessment ha permesso di individuare quali effettivamente esposte al rischio di reato ("attività sensibili").

Il Modello Organizzativo della Società, quale sistema aperto e dinamico, quale abito su misura, personalizzato e da adeguare costantemente alla realtà aziendale, volto a prevenire la commissione di reati, costituisce ulteriore salto di qualità per un'azienda attenta alla crescita della propria immagine e della propria imprenditorialità.

12) Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale.

Il Modello Organizzativo è suddiviso nelle seguenti parti:

- **Parte Generale**, che contiene i punti cardine del D. Lgs. 231/01, del Modello, trattando del funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, del sistema disciplinare,

del Codice etico, facendo riferimento agli allegati che ne costituiscono parte integrante;

- **Parte Speciale**, cui contenuto è suddiviso in fascicoli separati che prendono in considerazione le diverse tipologie di reato previste dal Decreto e le successive modifiche ed integrazioni, con apparati comportamentali.

Approvazione del Modello

Il presente Modello, costituito dalla Parte Generale, dalla Parte Speciale e dagli Allegati 1 (Codice Etico), 2 (Statuto dell'OdV), 3 (Regolamento dell'OdV), 4 (Sistema Disciplinare) e 5 (Elenco dei reati presupposto rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01) che ne formano parte integrante, è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Come sancito dal Decreto, il Modello è "atto di emanazione dell'organo dirigente". Di conseguenza, le successive modifiche nonché le eventuali integrazioni sostanziali sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della società che le delibererà dopo segnalazione dell'Organismo di Vigilanza. Tuttavia, è riconosciuta, in via generale, al Presidente della Società - sempre previa informativa all'Organismo di Vigilanza - la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

Più precisamente il Modello Organizzativo:

- prevede specifici protocolli comportamentali per prevenire i reati che potrebbero derivare dal cattivo ed errato svolgimento delle attività aziendali, attraverso il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- attribuisce all'Organismo di Vigilanza specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, attraverso la verifica continua dei comportamenti aziendali, nonché di adeguamento costante del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico in base alle esigenze che emergono da provvedimenti legislativi o dall'evoluzione aziendale;
- riconosce all'Organismo di Vigilanza un ruolo strategico ed operativo essenziale per la prevenzione dei reati e in tal senso ne fissa le caratteristiche e i principi operativi tramite un Regolamento, qui allegato;
- riconosce la necessità di una costante formazione e crescita culturale attraverso specifica attività dei vertici aziendali e dell'Organismo di Vigilanza;
- prevede, nel rispetto della legge, un adeguato sistema disciplinare per apicali e subordinati, che costituisca un ulteriore tassello di un efficace sistema di prevenzione, sanzionando i comportamenti difforni dai principi e dai protocolli previsti, finalizzato non alla punizione, ma bensì alla responsabilizzazione;
- statuisce la necessità di essere rispettato dai terzi collaboratori dell'azienda attraverso clausole contrattuali che stabiliscano responsabilità in caso di mancata osservanza dei principi o dei protocolli previsti, con conseguenze di natura contrattuale.

13) La metodologia di Risk Assessment.

La redazione del risk assessment e la conseguente valutazione del rischio reato all'interno della società, rappresenta il punto di partenza per la redazione del Modello Organizzativo.

Al fine di creare un Modello personalizzato, un vero "abito su misura", occorre conoscere in modo efficace la realtà aziendale per capire quali siano le attività più sensibili dal punto di vista del rischio reato, evitando di predisporre mappature meramente compilative e asettiche, sprovviste di qualsiasi valutazione sull'intensità del rischio reato e sul suo grado di avveramento all'interno della società.

Da ciò deriva la necessità di un flusso informativo multidimensionale che si risolva sia nell'analisi dell'apparato documentale societario (bilanci, procedure, deleghe ecc.) sia nell'analisi delle funzioni e delle attività aziendali, attraverso l'attuazione di colloqui e interviste ai diversi responsabili.

Si ritiene infatti che ignorare che l'apparato documentale non sempre rappresenta la quotidianità e la dinamicità della vita aziendale e che spesso questa è rappresentata in modo efficace anche, o soprattutto, dai racconti di chi ne è interprete, può significare non cogliere aspetti essenziali per la costruzione di un Modello concreto ed efficace.

14) Il Codice Etico.

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Il Codice Etico è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una "etica aziendale", una Carta di principi che è parte integrante delle prescrizioni del Modello.

Il Codice Etico non è di per sé sufficiente a garantire prevenzione, ma costituisce comunque lo sfondo sul quale radicare una crescita aziendale finalizzata alla cultura della legalità e della prevenzione dei rischi reato.

Il Codice Etico della Società è allegato al presente Modello, di cui costituisce parte integrante, e deve essere conosciuto da tutti quelli che agiscono per l'azienda, dai collaboratori e da tutti quelli che vogliono avere relazioni commerciali e professionali con la società.

15) I Destinatari del Modello.

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo all'Azienda, operano su mandato della medesima o sono legati alla Società da rapporti aventi caratteri di continuità.

Per la concreta diffusione e conoscenza del presente Modello, la Società ne comunica l'adozione attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società condanna, fin da ora, qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello Organizzativo adottato e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

16) L'Organismo di Vigilanza.

Per poter usufruire dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/01, oltre all'adozione del Modello Organizzativo, la società deve nominare un Organismo di Vigilanza (OdV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo a cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento. E' infine necessario che l'Organismo di Vigilanza svolga un'attività continuativa, attraverso ispezioni, controlli e verifiche.

Attraverso l'elaborazione giurisprudenziale e dottrinale, il ruolo dell'OdV ha assunto sempre maggior rilievo in un'ottica di reale prevenzione dei reati

16.1) Nomina e requisiti dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione il quale individua i membri dell'Organismo di Vigilanza sulla base dei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità. L'OdV può essere collegiale o monocratico, composto da membri interni e/o esterni, purchè si tratti di persone di comprovata professionalità ed esperienza, indipendenti ed autonomia, in grado di garantire l'applicazione della normativa e dei processi organizzativi interni.

Come meglio specificato nello Statuto dell'OdV, allegato al Modello Organizzativo, vi sono precise cause di incompatibilità con la nomina di membro dell'OdV. A titolo esemplificativo, non possono essere nominati soggetti condannati per reati compresi nel D.Lgs 231/01 o per altra tipologia di reato che renda sostanzialmente dubbia la loro capacità di svolgere un ruolo preventivo o l'attribuzione agli stessi di funzioni operative all'interno della società incompatibili con i requisiti di autonomia ed indipendenza dell'OdV.

16.2) Funzioni e poteri.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sulla concreta applicazione del Modello organizzativo. In particolare è affidato all'OdV il **compito di vigilare** sull':

– **adeguatezza** del Modello: il Modello deve essere adeguato all'azienda cui si applica. Il principio di adeguatezza è fondamentale e comporta che il Modello sia la miglior minimizzazione ragionevole del rischio, posto che nessun sistema di controllo è in grado di eliminare completamente i rischi;

- **effettività** del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'Azienda corrispondano al Modello predisposto;
- **efficacia** del Modello: ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto e dai successivi provvedimenti che ne modifichino il campo di applicazione;
- **opportunità di aggiornamento** del Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti legislativi e alle modifiche della struttura aziendale.

Da un punto di vista operativo, pertanto compete all'OdV:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato (o "attività sensibili"), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale.
- effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure, i protocolli e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale, da cui l'importanza di un processo formativo del personale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati vengano riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto sarà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;
- coordinarsi con i soggetti che gestiscono le cd attività sensibili per uno scambio di informazioni per tenere aggiornate le aree a rischio reato/sensibili per:
 - tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
 - verificare i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi e organizzativi, ecc.);
 - garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management:
 - sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'Azienda al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
 - sui rapporti con Consulenti e Partner;
 - su modifiche dell'organigramma.
- promuovere iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello.
- rimanere costantemente aggiornato con attività di formazione e di studio.

Inoltre, alla luce delle modifiche apportate all'art. 6 del D.Lgs. 231/01 dalla c.d. Legge sul Whistleblowing, l'Organismo di Vigilanza ha l'ulteriore compito di garantire la tutela dell'identità del soggetto che segnala eventuali condotte illecite o violazioni del Modello Organizzativo ed il rispetto del divieto di azioni discriminatorie nei confronti del segnalante stesso.

L'attività di **costante verifica** dell'OdV deve tendere in una duplice direzione:

a) qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, è compito dell'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa "patologica" condizione. Si tratterà, allora, a seconda dei casi e delle circostanze, di:

- sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello di comportamento;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.

b) qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento, che pertanto risulti integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti al Decreto, sarà proprio l'Organismo in esame a doversi attivare per garantire l'aggiornamento, tempi e forme di tale adeguamento.

A tal fine, come anticipato, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

16.3) Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari.

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti dell'organo amministrativo di comunicare:

- relazionare, almeno annualmente, in merito all'attuazione del Modello da parte della Società;
- immediatamente: eventuali problematiche significative scaturite dalle attività.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere invitato a relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito alle proprie attività.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, valutando le singole circostanze:

- 1) comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle cd attività sensibili, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai predetti responsabili un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione;

- 2) segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure e/o protocolli aziendali, al fine di:
- acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto 2) dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione nel più breve tempo possibile, richiedendo anche il supporto delle altre strutture aziendali, che possono collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni volte a impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente l'Assemblea qualora la violazione riguardi i vertici dell'Azienda e/o del Consiglio di Amministrazione.

Le copie dei relativi verbali saranno custodite dall'Organismo di Vigilanza, come meglio specificato nel Regolamento dell'OdV, allegato al Modello organizzativo.

16.4) Obbligo di informazione nei confronti dell'OdV e Whistleblowing.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a comportamenti, atti o eventi che possono determinare una violazione del Modello organizzativo ed ingenerare responsabilità per la Società ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104-2105 c.c.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- qualora un soggetto tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e del Codice Etico venga a conoscenza di un condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e del Codice Etico, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, deve darne tempestiva segnalazione circostanziata all'OdV tramite uno degli appositi canali dedicati, come di seguito indicati:
 - in modalità informatica scrivendo a odvcentrotorri@gmail.com, quale casella di posta elettronica accessibile solo all'OdV.
 - in modalità cartacea scrivendo all'Organismo di Vigilanza c/o lo studio del Presidente dell'OdV, Avv. Letizia Davoli, Via Guido da Castello n. 33, 42121 Reggio Emilia.

Entrambi i citati canali sono in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione ed in entrambi i casi possono essere inviate anche segnalazioni anonime.

- consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della Società effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza attraverso i canali sopra descritti;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere, adoperandosi affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, assicurando, quindi, la adeguata riservatezza di tali soggetti.
- gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare.

16.5) Raccolta, conservazione e archiviazione delle informazioni.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database informatico e/o cartaceo.

Al fine di garantire la riservatezza dei dati contenuti nei verbali, compresa l'identità di eventuali soggetti segnalanti, tutta la documentazione cartacea viene conservata presso l'ufficio della Direzione del Centro, in un armadio non accessibile a terzi.

Nel caso in cui soggetti terzi dovessero chiedere copia dei verbali e/o delle relazioni dell'OdV, quest'ultimo dovrà essere contattato e a sua volta coinvolgerà il Consiglio di Amministrazione che è l'unico soggetto che ha il potere di autorizzare o meno la diffusione dei citati documenti dell'OdV verso l'esterno.

16.6) Statuto e Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

Come già detto, lo Statuto ed il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza sono allegati e parte integrante del Modello Organizzativo della Società a cui si rimanda per i dettagli.

17) Formazione e diffusione del modello.

La Società si impegna ad effettuare (destinando a tal fine risorse tanto finanziarie quanto umane) programmi di formazione ed informazione attuati con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle funzioni nelle "attività sensibili".

La formazione di tutto il personale coinvolto risulta fondamentale per una efficace attuazione del Modello Organizzativo, da effettuarsi periodicamente e con modalità che garantiscano l'obbligatorietà ai corsi, i controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi.

La formazione è gestita dall'Organismo di Vigilanza in stretta cooperazione con la società e sarà articolata su diversi livelli a seconda delle competenze e della attività svolte da ciascuno.

18) Informativa a Collaboratori Esterni e Partner.

I soggetti esterni alla Società (ad esempio, Consulenti e Partner) devono essere informativi con apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello organizzativo, nonché tramite clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

19) Il sistema disciplinare.

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs.231/01, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Pertanto la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale per la valenza scriminante del Modello Organizzativo.

Le infrazioni dei principi sanciti nel Codice Etico e delle misure previste dal Modello, le relative sanzioni irrogabili e il procedimento disciplinare sono specificatamente descritti nel Sistema disciplinare, allegato al Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

Per il dettaglio si rinvia all'allegato 3, parte integrante del presente Modello Organizzativo.

Nello specifico, alla luce della normativa sul Whistleblowing, il sistema disciplinare prevede esplicite sanzioni:

- per chi, all'interno dell'organizzazione, viola le misure di tutela dell'identità del segnalante ovvero commette atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione
- per chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate
- per lo stesso OdV, la mancata tutela dell'identità del segnalante, salvo che nei casi previsti dalla legge, dovrebbe essere considerata giusta causa per la revoca dell'incarico.

19.1) Misure nei confronti dei Dipendenti.

Attualmente la Società non ha soggetti alle proprie dipendenze. Tuttavia, si precisa sin da ora, che qualora venisse assunto personale dipendente, l'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro debba osservare nello svolgimento del proprio lavoro le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di dette disposizioni, quindi, il datore di lavoro potrà irrogare

sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nei CCNL applicabile.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti concessi al potere sanzionatorio imposti dalla Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

19.2) Misure nei confronti degli Amministratori

Il Sistema disciplinare prevede un'ampia gamma di sanzioni a carico dei dirigenti, onde evitare che l'infrazione commessa dall'apicale venga considerata in modo eccessivamente discrezionale e che i subordinati non si sentano gli unici soggetti passibili di provvedimenti disciplinari.

19.3) Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

PARTE SPECIALE



Introduzione

Nella Parte Speciale che segue, suddivisa in singoli fascicoli, saranno analizzate le diverse fattispecie di reato previste dal Decreto, con particolare riferimento soprattutto a quelle tipologie e a quelle aree che, alla luce del risk assessment effettuato, sono risultate maggiormente “sensibili” in relazione al tipo di attività svolta dalla Società.

A tal proposito, si precisa che dall’analisi dei rischi effettuata, è risultata irrilevante la concreta possibilità di realizzazione all’interno della società di alcune delle fattispecie previste dal D. Lgs. 231/01. Si tratta, infatti, di reati che, considerato l’assetto organizzativo, nonché l’attività dalla stessa esercitata, allo stato non assumono rilevanza. Ciò nonostante, si è ritenuto, comunque, opportuno dedicare un capitolo della Parte Speciale anche a queste tipologie di reato attualmente più marginali rispetto alla realtà della Società, al fine di sensibilizzare i Destinatari del Modello in merito a qualsiasi fattispecie criminosa rilevante ai fini dell’applicazione del Decreto 231.

Obiettivi e Destinatari della parte speciale

Le indicazioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 sono rivolte a tutti coloro che agiscono nell’interesse della Società, come Amministratori, eventuali dipendenti, dirigenti, consulenti e partners nonché collaboratori, terzi ed in generale tutti coloro che hanno a che fare, nelle attività che svolgono presso o per la società, con attività considerate a rischio per la commissione dei reati sotto menzionati.

L’obiettivo è l’adozione di comportamenti conformi a quanto detto nel presente Modello per poter impedire il compimento dei reati contemplati nel Decreto.

A tal fine, si ritiene fondamentale che gli stessi siano conosciuti, tanto nella loro formulazione letterale-legislativa, quanto nella loro possibile traducibilità in comportamenti ed esempi concreti.

La presente parte speciale ha, inoltre, lo scopo di indicare norme di comportamento e principi che tutti i Destinatari sono chiamati a rispettare in un’ottica di prevenzione del rischio di commissione di reati che comportano la responsabilità penale dell’azienda.

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti che non rispettino le prescrizioni descritte nel presente documento, dovrà darne tempestiva informazione all’Organismo di Vigilanza.