

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001**

## **PARTE GENERALE**

**VERSIONE N. 2 -2022**

**APPROVATA DA ASO H&P S.R.L. CON DELIBERA DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO DEL 15/06/2022**

**Il Presidente del CdA  
Francesco Uberto**

INDICE:

1. PREMESSA .....	3
2. QUADRO NORMATIVO .....	3
3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO .....	12
3.1. La Società .....	12
3.2. L'individuazione dei rischi e protocolli .....	13
4. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV) .....	15
4.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza .....	15
4.2. Nomina dell'Organismo di Vigilanza .....	16
4.3. Durata in carica, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza .....	17
4.4. Funzioni e compiti dell'Organismo di Vigilanza .....	17
4.5. Poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	18
5. CODICE ETICO .....	18
6. SISTEMA DISCIPLINARE.....	18
6.1. Obiettivi del sistema disciplinare.....	18
6.2. Struttura del sistema disciplinare e violazioni sanzionabili.....	19
6.3. Sanzioni nei confronti dei Dipendenti .....	20
6.4. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti .....	22
6.5. Sanzioni nei confronti degli Amministratori.....	23
6.6. Sanzioni nei confronti dell'OdV .....	24
6.7. Sanzioni nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni .....	24
7. FLUSSI INFORMATIVI .....	24
7.1. Flussi informativi e <i>whistleblower protection policy</i> .....	24
7.2. Conservazione delle informazioni .....	27
8. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO .....	28
9. AGGIORNAMENTO E MODIFICA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO .....	28

## 1. PREMESSA

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 (di seguito anche “MODELLO”) è stato adottato con la finalità di prevenire la commissione, nell’interesse o a vantaggio di ASO H&P S.r.l. (di seguito anche ASO H&P o la Società), di reati rientranti nel campo di applicazione del predetto decreto da parte dei seguenti soggetti:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell’ente, nonché persone che svolgono, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente (“soggetti apicali”)
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei suddetti soggetti apicali.

Il MODELLO è un sistema di *compliance* costituito da un insieme di regole, procedure e protocolli che mirano a contrastare efficacemente, ovvero a ridurre a un livello accettabile, i rischi di commissione dei suddetti reati, intervenendo su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell’evento e ii) l’impatto dell’evento stesso.

Il sistema è stato pertanto costruito tenendo conto della realtà giuridica, organizzativa e operativa di ASO H&P

ASO H&P si è dotata del MODELLO quale esimente della responsabilità da reato degli enti prevista dal d.lgs. 231/2001, ma il percorso di sviluppo, adozione e implementazione risponde all’esigenza di garantire, nei confronti di tutti i portatori di interesse che si interfacciano con la Società, un’organizzazione sostenibile, che rispetta la legalità e la trasparenza, ed è improntata al miglioramento continuo. Il presente MODELLO si applica conseguentemente a tutte le attività gestite da ASO H&P.

Con riferimento ai destinatari, il presente MODELLO trova applicazione nei confronti di tutte le persone che nell’ambito di ASO H&P sono qualificabili come “soggetti apicali” e alle persone sottoposte alla direzione o vigilanza di questi ultimi.

In ottica di prevenzione e responsabilità, la Società potrà procedere a rendere vincolanti tutte le disposizioni del presente MODELLO o parti di esso anche nei confronti di soggetti che, pur non appartenendo alle categorie precedenti, possono coadiuvare l’ente in operazioni individuate come “attività sensibili” nelle Parti Speciali del presente MODELLO.

Nella redazione del presente modello si sono seguite le Linee Guida dettate in materia da Confindustria e il modello organizzativo ex decreto legislativo 231/2001 già adottato da ASO H&P S.r.l. , socio unico di ASO H&P S.r.l..

## 2. QUADRO NORMATIVO

### 2.1. Sintesi della normativa

Il d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento la c.d. responsabilità amministrativa degli Enti in relazione a predeterminati reati (cd. *presupposto*), commessi, nell’interesse o vantaggio dell’Ente, da determinati soggetti, apicali, preposti, dipendenti o altri soggetti comunque anche solo in rapporto funzionale con l’Ente stesso. Tale responsabilità va ad aggiungersi alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto

illecito e, pur presentandosi quale autonoma e diretta, discende dal comportamento del soggetto che abbia commesso materialmente il reato.

In particolare, tale soggetto può essere:

- un “apicale”, intendendosi con tale definizione un Amministratore ovvero un soggetto che svolge funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa; caratteristica essenziale è la reale autonomia gestionale e decisionale che gli stessi devono avere;
- un “sottoposto”, intendendosi con tale definizione i dipendenti, i collaboratori, il personale di segreteria, etc., ossia le persone sottoposte all’altrui vigilanza e direzione, avendo un rapporto di stretta dipendenza con i soggetti posti in posizione apicale; tali soggetti sono privi di autonomia decisionale ed organizzativa.

La finalità che il legislatore ha voluto perseguire è quella di coinvolgere il patrimonio dell’Ente e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti penali, realizzati da determinati soggetti nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, in modo tale da richiamare i soggetti interessati a un maggiore (auto)controllo della regolarità e della legalità dell’operato dell’Ente, anche in funzione preventiva.

Secondo il principio di legalità, solo i reati espressamente richiamati nel d.lgs. 231/2001 possono generare una responsabilità degli enti. A partire dall’entrata in vigore del decreto, il Legislatore è intervenuto a più riprese per ampliare il campo di applicazione della normativa.

I reati che determinano l’applicazione della disciplina del d.lgs. 231/2001 sono, ad oggi, i seguenti:

- **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell’Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24 d.lgs. 231/2001):** Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.); Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.); Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n.1, c.p.); Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.); Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis d.lgs. 231/2001):** Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.); Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.); Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.); Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.); Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.); Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.); Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.); Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.); Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);

- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.); Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.); Delitti di cui all'articolo 1, comma 11, del d.l. 105/2019;
- **Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter d.lgs. 231/2001):** Associazione per delinquere (art. 416 c.p.p.); Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.); Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.); Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309); Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91); Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.);
  - **Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25 d.lgs. 231/2001):** Concussione (art. 317 c.p.); Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.); Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.); Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.); Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.); Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater); Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.); Pene per il corruttore (art. 321 c.p.); Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.); Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.); Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.); Peculato (art. 314 c.p.), Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.); Abuso di ufficio (art. 323 c.p.);
  - **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis d.lgs. 231/2001):** Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.); Alterazione di monete (art. 454 c.p.); Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.); Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.); Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.); Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.); Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.); Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.); Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.); Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
  - **Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1 d.lgs. 231/2001):** Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.); Illecita concorrenza con

minaccia o violenza” (art. 513-bis c.p.); Frodi contro le industrie nazionali (art. 514); Frode nell’esercizio del commercio (art. 515 c.p.); Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.); Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.); Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);

- **Reati societari (Art. 25-ter d.lgs. 231/2001):** False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.); Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.); False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622); Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.); Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.); Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.); Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.); Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.); Omessa comunicazione del conflitto d’interessi (art. 2629-bis c.c.); Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.); Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.); Corruzione tra privati (art. 2635, comma 3, c.c.); Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.); Illecita influenza sull’assemblea (art. 2636 c.c.); Aggiotaggio (art. 2637 c.c.); Ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.);
- **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, d.lgs. 231/2001):** Associazioni sovversive (art. 270 c.p.); Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell’ordine democratico (art. 270 bis c.p.); Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.); Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.); Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.); Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.); Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.); Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.); Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.); Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.); Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.); Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.); Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.); Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.); Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1); Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2); Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3); Pentimento operoso (d.lgs. n. 625/1979, art. 5); Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2);
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1 d.lgs. 231/2001)** (art. 583-bis c.p.);
- **Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies d.lgs. 231/2001):** Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.); Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.); Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.); Detenzione di

materiale pornografico (art. 600-quater); Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]; Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.); Tratta di persone (art. 601 c.p.); Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.); Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.), Adescamento di minorenni (art. 609-undecies);

- **Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies d.lgs. 231/2001):** Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. n. 58/1998); Manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. n. 58/1998);
- **Reati di 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):** Omicidio colposo (art. 589 c.p.); Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.);
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, d.lgs. 231/2001):** Ricettazione (art. 648 c.p.); Riciclaggio (art. 648-bis c.p.); Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.); Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)<sup>1</sup>;
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies 1, d.lgs. 231/01),** in relazione ai delitti di Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493 ter c.p.), di Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 quater c.p.), nonché in relazione alla commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies d.lgs. 231/2001):** Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n. 633/1941 comma 1 lett. a) bis); Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n. 633/1941 comma 3); Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n. 633/1941 comma 1); Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una

---

<sup>1</sup> Con effetto dal 4 luglio 2017, il d.lgs. 90/2017, riscrivendo l'art. 25 *octies* d.lgs. 231/2001, sembrava aver eliminato dall'elenco dei reati presupposto della responsabilità da reato degli enti, il reato di autoriciclaggio, inserito dalla l. 186/2014. Con comunicato del 28.6.2017, pubblicato in Gazzetta Ufficiale, veniva confermata invece la non abrogazione del reato di autoriciclaggio e la sua inclusione nel novero dei reati presupposto della responsabilità da reato degli enti.

banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n. 633/1941 comma 2); Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n. 633/1941); Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n. 633/1941); Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n. 633/1941);

- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies d.lgs. 231/2001)** (art. 377-bis c.p.);
- **Reati ambientali (Art. 25-undecies d.lgs. 231/01)**: Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.); Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.); Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.); Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.); Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.); Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.); Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.); Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/92, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6); Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (d.lgs. n.152/06, art. 137); Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (d.lgs. n.152/06, art. 256); Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (d.lgs. n. 152/06, art. 257); Traffico illecito di rifiuti (d.lgs. n.152/06, art. 259); Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (d.lgs. n.152/06, art. 258); Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.); Sanzioni (d.lgs. n. 152/06, art. 279); Inquinamento doloso provocato da navi (d.lgs. n. 202/07, art. 8);



Inquinamento colposo provocato da navi (d.lgs. n. 202/07, art. 9); Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/93 art. 3)<sup>2</sup>;

- **Immigrazione clandestina e Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, d.lgs. 231/2001)** in relazione alla commissione dei reati di cui all'art. 22, comma 12 bis<sup>3</sup> e all'art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e c.5 d.lgs. n. 286/98;
- **Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, d.lgs. 231/2001)** in relazione alla commissione dei delitti di Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.);
- **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, d.lgs. 231/2001)** in relazione alla commissione dei delitti di Frode in competizioni sportive e Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (artt. 1 e 4 della l. 401/1989);
- **Reati tributari (Art. 25 quinquiesdecies, d.lgs. 231/2001)** in relazione alla commissione dei delitti di dichiarazione fraudolenta mediante l'uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 c. 1 e 2 bis d.lgs. 74/2000); dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 c. 1 d.lgs. 74/2000), emissione di fatture o altri comportamenti per operazioni inesistenti (art. 8 c. 1 e 2 bis d.lgs. 74/2000); occultamento e distruzione di documenti contabili (art. 10 d.lgs. 74/2000); sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11 d.lgs. 74/2000); delitti di dichiarazione infedele (art. 4 d.lgs. 74/2000), omessa dichiarazione (art. 5 d.lgs. 74/2000), indebita compensazione (art. 10 quater d.lgs. 74/2000);
- **Contrabbando (Art. 25 sexiesdecies, d.lgs. 231/2001)** in relazione alla commissione dei reati previsti dal d.P.R. 43/1973;
- **Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25 septiesdecies, d.lgs. 231/2001)** in relazione alla commissione dei delitti di furto di beni culturali (art. 518 bis, c.p.); appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 ter c.p.), ricettazione di beni culturali (art. 518 quater c.p.); falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 octies c.p.); violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 novies c.p.); importazione illecita di beni culturali (art. 518 decies c.p.);

<sup>2</sup> Con il d.l. 135/2018, a partire dal 1.1.2019, il SISTRI è stato abrogato; si ritengono conseguentemente eliminate dall'elenco dei reati presupposto della responsabilità da reato degli enti le violazioni in materia di SISTRI (False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti; d.lgs. n.152/06, art. 260-bis).

<sup>3</sup> "12. Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato.

12-bis. Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà:

a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;

b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;

c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale".

uscita o esportazione illecita di beni culturali. (art. 518 undecies c.p.); distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 duodecies c.p.) e contraffazione di opere d'arte (art. 518 quaterdecies c.p.)

- **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25 octiesdecies, d.lgs. 231/2001)** in relazione alla commissione dei delitti di riciclaggio di beni culturali (art. 518 sexies c.p.) e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 terdecies c.p.);
- **Reati transnazionali (L. n. 146/2006), che costituiscono reati presupposto commessi in modalità transnazionale:** Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286); Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309); Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43); Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.); Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.); Associazione per delinquere (art. 416 c.p.); Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.).

Le disposizioni del d.lgs. 231/2001 sono inoltre richiamate da altre normative di settore, in alcuni casi per individuare nuovi reati presupposto, in altri casi per regolare diverse forme di responsabilità. In particolare:

- **l'art. 187 quinquies del d.lgs. 58/98** ha previsto l'estensione agli enti degli illeciti amministrativi previsti dalla Parte V, Titolo II, Capo III del predetto decreto, in applicazione degli artt. 6, 7, 8, e 12 del d.lgs. 231/2001;
- **l'art. 12 della l. n. 9/13** ha previsto l'applicabilità della responsabilità ex d.lgs. 231/2001 agli *“enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva”* per i reati di cui agli articoli 440 (adulterazione o contraffazione di sostanze alimentari), 442 (commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate), 444 (commercio di sostanze alimentari nocive) del Codice Penale, nonché gli artt. 473, 474, 515, 516, 517 e 517-quater c.p. (questi ultimi già reati presupposto ai sensi dell'art. 25-bis d.lgs. 231/2001);
- **l'art. 192 del d.lgs. 152/06** ha previsto che, in caso di violazione del divieto di abbandono rifiuti, qualora *“la responsabilità del fatto illecito sia imputabile ad amministratori o rappresentanti di persona giuridica”, “la persona giuridica ed i soggetti che siano subentrati nei diritti della persona stessa, secondo le previsioni del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231”* sono tenuti in solido alla rimozione, all'avvio a recupero o allo smaltimento dei rifiuti ed al ripristino dello stato dei luoghi.

L'art. 26 del d.lgs. 231/2001 dispone inoltre l'applicabilità della responsabilità ex d.lgs. 231/2001 anche in caso di **tentativo** di commissione del reato presupposto; in tal caso è

prevista l'applicazione di una pena ridotta<sup>4</sup>. L'ente infine può non essere sanzionato quando *“volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento”*.

Ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. 231/2001, i suddetti reati sono fonte di responsabilità per gli enti con sede principale nel territorio nazionale **anche se sono commessi all'estero**, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto<sup>5</sup>.

## 2.2. Sanzioni

Il riconoscimento della responsabilità ex d.lgs. 231/2001 dell'ente può comportare l'applicazione:

- A. *di sanzioni pecuniarie;*
- B. *di sanzioni interdittive;*
- C. *della confisca del profitto di cui l'ente ha beneficiato dalla commissione del reato;*
- D. *della pubblicazione della sentenza di condanna dell'ente.*

La **sanzione pecuniaria** è prevista per ogni reato presupposto ed è commisurata in “quote”: per ciascun reato la pena pecuniaria non può essere inferiore a cento quote e non può essere superiore a mille. Il giudice determina il numero delle quote, entro il minimo e il massimo edittale previsto per lo specifico reato, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Come previsto dall'art. 11 d.lgs. 231/2001, l'importo della singola quota varia da un minimo di euro 258,22 a un massimo di euro 1.549,37 ed è stabilito dal giudice sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le **sanzioni interdittive** possono avere durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (salvo i casi previsti all'art. 16 d.lgs. 231/2001 di applicazione in via definitiva), e si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste. Per l'applicazione di tale tipologia di sanzioni deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero il reato è stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza degli apici e la commissione è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

L'applicazione di sanzioni interdittive può comportare: l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di licenze, concessioni, autorizzazioni, il divieto di contrarre con la P.A., il divieto di pubblicizzare beni e servizi, l'esclusione da finanziamenti, contributi e sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare.

La **confisca del prezzo o del profitto del reato**, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato, è sempre disposta con la condanna dell'ente.

---

<sup>4</sup> Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto.

<sup>5</sup> Ciò alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del c.p. Inoltre “nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo”.

La **pubblicazione della sentenza** di condanna a spese dell'ente può essere disposta dal giudice quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

### 3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO

#### 3.1. La Società

ASO H&P S.r.l. è una Società attiva nello sviluppo e nella commercializzazione di tubi e barre cromati e nichelati, che vengono prodotti dalla controllata FSF SRL.

ASO H&P SRL, fondata nel 1971 con la denominazione di Acciai Speciali Ospitaletto e sviluppatasi nel corso del tempo anche mediante l'acquisizione di altre imprese, rivolge i propri prodotti ai mercati di oltre 80 paesi.

Nei confronti della controllata FDF SRL, come di altre Società del Gruppo ASO, ASO H&P SRL gestisce i seguenti processi:

- amministrazione;
- controllo di gestione;
- amministrazione del personale;
- pianificazione della logistica;
- acquisti di materiale di consumo;
- servizi generali (gestione degli affari legali, custodia della documentazione, gestione dei servizi accessori di pulizia);
- Q-Team miglioramento continuo e garanzia qualità.

CERTIFICAZIONI: qualità secondo gli standard 9001, ambientale secondo lo standard 14000, sicurezza sul lavoro secondo gli standard 18001.

Gli organi societari di ASO H&P S.r.l. sono i seguenti:

#### **Assemblea dei soci**

E' dotata dei poteri definiti dalla legge e dallo Statuto.

L'Assemblea delibera in merito all'approvazione del bilancio e alla destinazione degli utili; alle modificazioni dello Statuto sociale.

L'Assemblea delibera anche sul compimento degli atti del Consiglio di Amministrazione in conformità alla normativa vigente.

#### **L'Organo amministrativo**

Al Consiglio di Amministrazione fanno capo le funzioni e la responsabilità degli indirizzi strategici ed organizzativi, nonché la verifica dell'esistenza dei controlli necessari per monitorare l'andamento gestionale.

I poteri assegnati al Consiglio di Amministrazione, derivano dall'atto di nomina. All'interno del Consiglio di Amministrazione, sono stati attribuiti specifici poteri ad un Consigliere Delegato

#### **General Manager e Procuratore**

Al General Manager, in forza di specifica procura e delega di funzioni, sono state attribuite tutte le attività di gestione ordinaria

#### **Gli Organi di Controllo**

L'Assemblea dei Soci ha provveduto a nominare, in conformità con lo Statuto, un Collegio Sindacale (composto da tre membri effettivi e due supplenti) e Revisore Legale dei Conti.

### 3.2. L'individuazione dei rischi e protocolli

In considerazione delle finalità cui il Modello di organizzazione, gestione e controllo deve rispondere, l'individuazione dei rischi potenziali connessi alla commissione dei reati presupposto è preliminare alla costruzione del sistema di controllo.

La conduzione dell'analisi finalizzata a individuare i rischi specifici riferibili alla realtà (giuridica, economica, operativa e geografica) dell'ente ha presupposto una preliminare **analisi del contesto e checkup preliminare**, per valutare:

- i) il contesto organizzativo interno dell'ente (oggetto sociale e attività svolte, *mission, governance*, struttura organizzativa, ruoli e responsabilità, politica, norme e linee guida formalizzate concernenti la struttura organizzativa e i sistemi di controllo interno; identificazione dei processi operativi);
- ii) il contesto esterno all'ente (presenza di soggetti esterni in grado di influenzare la governance dell'ente, rapporti con enti, adesione ad associazioni/reti, articolazione territoriale, principali *stakeholder*).

La Società ha quindi proceduto con:

- **l'individuazione dei reati presupposto** potenzialmente commissibili nell'interesse o a vantaggio dell'ente (in relazione all'oggetto sociale, all'attività svolta, all'ambito territoriale di operatività, alle qualifiche soggettive rivestite dalle persone fisiche apicali o sottoposte, alla storia dell'ente);
- **l'individuazione:**
  - i) **delle aree di attività/processi interessati dalla potenziale commissione dei reati presupposto**, sia di quelli interessati direttamente, sia di quelli interessati indirettamente in quanto attività preparatorie o preliminari ai processi a rischio, avendo riguardo alle possibili modalità attuative dei reati, finalizzata a una corretta progettazione delle misure preventive (c.d. attività sensibili);
  - ii) **dei soggetti** che dovranno essere sottoposti alle attività di monitoraggio e controllo (distinguendo i soggetti con poteri decisionali da quelli con poteri operativi);
  - iii) del **rischio lordo** connesso alla commissione dei reati (inteso come rischio relativo alla commissione dei reati rilevanti, senza considerare la presenza di misure e sistemi di controllo).

Il **rischio lordo RL** è stato definito in modo quantitativo nei seguenti termini:

#### **Rischio Lordo (RL)= PxG**

- **P** è la **probabilità** che una determinata tipologia di illecito possa essere commessa nell'ambito dell'attività o del processo a rischio considerato. La probabilità è direttamente correlata ai seguenti fattori:
  1. settore di appartenenza dell'organizzazione e ambito territoriale di svolgimento dell'attività considerata a rischio;
  2. grado di regolamentazione normativa del processo o dell'attività;
  3. presenza di precedenti (sanzioni penali o amministrative aventi ad oggetto lo svolgimento delle attività a rischio considerate);
  4. frequenza nello svolgimento dell'attività sensibile;
  5. impatto economico dell'attività o del processo a rischio (sull'ente o sui suoi stakeholder);
- **G** è la **gravità** e rappresenta il danno potenziale che la commissione del reato presupposto potrebbe provocare all'ente. La gravità è direttamente proporzionale sia alla sanzione prevista dal

d.lgs. 231/2001, che alla sanzione penale prevista per il reato presupposto, che al pregiudizio arrecato ai principi e ai valori fondamentali perseguiti dall'ente.

Sono stati definiti 5 livelli di probabilità e 5 livelli di gravità (1): remota; (2) bassa; (3) media; (4) medio-alta; (5) alta.

L'individuazione dei livelli di probabilità e gravità tiene conto anche delle valutazioni soggettive espresse dal management dell'ente nel corso delle attività di analisi. In ragione della tipologia dei rischi considerati (relativi alla possibile commissione dei reati presupposto nell'ambito di attività sensibili), la valutazione delle componenti del RL, svolta dal consulente esterno, in grado di guidare e facilitare il processo di *risk assessment*, è infatti mediata dalle indicazioni fornite dalle persone che operano nell'ambito delle attività considerate a rischio.

In base ai diversi livelli di probabilità e gravità, il RL può assumere i seguenti valori:

RL=PxG	G=1	G=2	G=3	G=4	G=5
P=1	RL=1	RL=2	RL=3	RL=4	RL=5
P=2	RL=2	RL=4	RL=6	RL=8	RL=10
P=3	RL=3	RL=6	RL=9	RL=12	RL=15
P=4	RL=4	RL=8	RL=12	RL=16	RL=20
P=5	RL=5	RL=10	RL=15	RL=20	RL=25

Il livello del Rischio Lordo sarà pertanto valutato nei seguenti termini:

- $25 \geq RL \geq 16$  rischio alto;
- $15 \geq RL \geq 10$  rischio medio;
- $9 \geq RL \geq 4$  rischio moderato;
- $4 > RL = 3$  rischio modesto;
- $2 \geq RL \geq 1$  rischio remoto.

Si è quindi proceduto con la **valutazione dell'efficacia preventiva delle misure di controllo esistenti (MCE) rispetto alla commissione dei reati presupposto** tenendo in considerazione:

1. procure e deleghe di funzioni;
2. regole di dipendenza gerarchica e diversificazione dei compiti basate sulla segregazione delle attività, con rispetto dei seguenti principi di controllo:
  - "ogni operazione, transazione, azione, deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua";
  - "nessuno può gestire in autonomia un intero processo";
  - "i controlli devono essere documentati";
3. regole di condotta formalizzate (ad esempio, in un Codice Etico);
4. procedure organizzative formalizzate;
5. comunicazione al personale e documentata formazione;
6. sistemi di monitoraggio e di controllo integrato.

Per quanto riguarda l'igiene e la sicurezza sui luoghi di lavoro, le caratteristiche che un sistema di gestione della sicurezza deve possedere per avere efficacia esimente dalla responsabilità da reato in caso di commissione degli illeciti previsti all'art. 25 *septies* d.lgs. 231/2001 sono disciplinate dalla normativa vigente (art. 30 d.lgs. 81/2008).

**L'idoneità dei protocolli volti a prevenire i reati dolosi, ai sensi del d.lgs. 231/2001 è commisurata all'implementazione di un sistema di controllo tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.**

Un rischio legato alla commissione di reati presupposto potrebbe pertanto risultare **accettabile** qualora appaia remoto in relazione alla esigua probabilità di accadimento rispetto alla specifica realtà organizzativa. Potrebbe essere altresì ritenuto accettabile un rischio che rappresenta maggiori probabilità di concretizzarsi nella commissione di illeciti, ma che sia adeguatamente mitigato dalla presenza di misure di controllo idonee.

#### 4. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

La normativa nazionale vigente non impone agli enti specifiche regole in merito alla composizione dell'ODV (monocratica o pluripersonale) o alla provenienza dei suoi membri (dipendenti, collaboratori della Società o esterni), né definisce quale sia il contenuto degli *"autonomi poteri di iniziativa e controllo"* di cui deve essere dotato l'ODV.

L'Organismo di Vigilanza della Società potrà pertanto essere sia monocratico che pluripersonale. In caso di ODV monocratico potrà essere chiamato a farne parte di regola solo un soggetto esterno non appartenente alla struttura aziendale, ad esempio un libero professionista, il quale si potrà eventualmente avvalere di un dipendente della Società al fine di assicurare il migliore flusso informativo tra l'Organismo e le funzioni aziendali, nonché al fine di garantire la continuità d'azione.

##### 4.2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Pur non prevedendo il d.lgs. 231/2001 specifici requisiti, ASO H&P S.r.l. al fine di garantirne gli autonomi poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza, in linea con le raccomandazioni delle Linee Guida delle associazioni di categoria più rappresentative, ritiene opportuno che l'Organismo medesimo risponda ai seguenti requisiti:

REQUISITO	CHE COSA COMPORTA
<b>AUTONOMIA E INDIPENDENZA</b>	<p>L'ODV quale organo di ASO H&amp;P S.R.L. si caratterizza come unità di staff (priva di compiti operativi, amministrativi o disciplinari nell'ente), posta in posizione gerarchica più alta possibile, che riporta direttamente all'Organo Amministrativo. La posizione ricoperta dall'ODV è volta a garantire l'assenza di interferenze o condizionamenti da parte di qualunque componente dell'ente.</p> <p>Affinché sia dotato di <b>autonomia e indipendenza</b>, l'ODV deve rispettare i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· assenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con enti da esso controllati, che ne compromettano l'indipendenza;</li> <li>· non avere relazioni di parentela con altri componenti degli organi di ASO H&amp;P S.R.L., ai sensi dell'art. 2399 c.c.;</li> <li>· non avere svolto funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, fino ai tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'ODV, in imprese fallite o sottoposte a liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;</li> <li>· non essere stato parte di rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'ODV.</li> </ul>
<b>PROFESSIONALITÀ</b>	<p>L'Organismo di Vigilanza, nel suo complesso, deve disporre di conoscenze in materia ispettiva e consulenziale tali da poter efficacemente svolgere l'attività di verifica e controllo attribuita.</p> <p>La Società sceglie i componenti del proprio ODV verificando puntualmente il possesso di capacità tecniche e professionali tali da assicurare l'efficacia dei poteri e delle funzioni ad essi attribuiti.</p> <p>I membri esterni dell'ODV sono professionisti di comprovata competenza ed esperienza nelle tematiche della responsabilità da reato degli enti, e possono provenire dai campi dell'economia, del diritto, dell'organizzazione aziendale o della consulenza tecnico-scientifica.</p> <p>In ogni caso, almeno uno dei componenti dell'ODV ha competenze in tema di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico.</p> <p>L'ODV, per il migliore svolgimento delle proprie attività, potrà avvalersi di tutte le strutture interne (ivi compresi il RSPP e il Medico Competente), nonché di eventuali consulenti esterni.</p>
<b>CONTINUITÀ DI AZIONE</b>	<p>L'ODV deve poter svolgere una costante attività di monitoraggio sul MODELLO, con periodicità tale da consentire all'ODV di ravvisare in tempo reale eventuali situazioni anomale, nonché in modo sistematico (attraverso gli strumenti di calendarizzazione delle attività, pianificazione, controllo e documentazione previsti dal presente MODELLO).</p> <p>La Società rafforza la continuità d'azione del proprio ODV alternativamente attraverso la presenza di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· uno o più membri interni nella composizione dell'ODV;</li> <li>· una segreteria tecnica anche interfunzionale, in grado di coordinare l'attività dell'ODV e di assicurare la costante individuazione di una struttura di riferimento interna alla Società.</li> </ul> <p>Tra l'ODV, gli organi di ASO H&amp;P S.R.L. S.R.L. e i destinatari del MODELLO sono attivi flussi informativi permanenti.</p>
<b>ONORABILITÀ</b>	<p>Affinché possano essere rispettati i requisiti di <b>onorabilità</b> i componenti dell'ODV devono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- non rientrare nei casi di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;</li> <li>- non essere indagati, né condannati per i reati presupposto;</li> <li>- non essere soggetti a condanna, anche non passata in giudicato, o sentenza di patteggiamento, con una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, o l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;</li> <li>- essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 2, comma 1, lettere a) e b) e comma 2 del DM 162/2000.</li> </ul> <p>Il mancato possesso o la perdita dei suddetti requisiti comporta automaticamente l'ineleggibilità/la decadenza del membro dell'ODV.</p>

#### 4.1. Nomina dell'Organismo di Vigilanza

La nomina avviene di regola contestualmente alla prima adozione del modello e successivamente ad ogni naturale scadenza del mandato o quando si renda necessario integrare o sostituire componenti in corso di mandato.

La nomina avviene mediante delibera dell'Organo Amministrativo. I candidati proposti devono rispondere ai requisiti previsti dal punto che precede, verificabili mediante curriculum personale.



#### **4.2. Durata in carica, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per un periodo di regola triennale che decorre dalla nomina da parte dell'Organo amministrativo della Società. In ogni caso, al fine di evitare situazioni di *vacatio*, l'Organismo di Vigilanza resta in carica fino alla data della successiva delibera dell'Organo Amministrativo che provvede alla sua sostituzione o conferma.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza che intenda rimettere il mandato prima della scadenza, deve farlo per iscritto, mediante lettera raccomandata o via pec indirizzata al legale rappresentante dell'Organo Amministrativo. Le dimissioni hanno effetto, salvo diversa indicazione da parte dell'interessato o diversamente concordato con la Società, dalla data di ricezione da parte del legale rappresentante dell'Organo Amministrativo.

Anche al fine di garantirne l'autonomia e l'indipendenza, per la decadenza o la revoca dal mandato si osservano le seguenti regole.

L'Organo Amministrativo, con delibera motivata, dichiara la decadenza dal mandato dell'Organismo di Vigilanza per i quali siano venuti meno i requisiti di autonomia ed indipendenza, onorabilità, professionalità e continuità d'azione necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano verificate cause di manifesta incompatibilità. La decadenza ha effetto immediato.

#### **4.3. Funzioni e compiti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza ha i seguenti autonomi compiti e funzioni, nonché i relativi poteri di iniziativa e controllo:

- a) vigilare sull'effettività del Modello, che si sostanzia cioè nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello istituito;
- b) vigilare sul mantenimento nel tempo dei requisiti di adeguatezza a fini prevenzionali, curando l'aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, attraverso la formulazione di suggerimenti e proposte di adeguamento all'organo amministrativo, ove si renda necessario in conseguenza di:
  - i. significative violazioni delle prescrizioni del Modello,
  - ii. rilevanti modificazioni dell'assetto interno della azienda e/o delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento,
  - iii. modifiche normative che mutino il rischio per l'azienda;
- c) curare i flussi informativi di competenza con gli organi sociali, le funzioni organizzative e gli altri destinatari del MODELLO;
- d) promuovere e monitorare le iniziative di informazione e formazione finalizzate a favorire la conoscenza del MODELLO da parte dei destinatari, la sensibilizzazione degli stessi all'osservanza dei principi in esso contenuti, nonché il corretto adempimento a specifiche regole di condotta, procedure e protocolli organizzativi contenuti nel MODELLO;
- e) sollecitare le funzioni competenti nell'adozione di azioni disciplinari e nell'applicazione di sanzioni, in casi di ritenute violazioni del MODELLO;
- f) nell'esercizio dei propri autonomi poteri di iniziativa, adottare un regolamento dell'ODV che, in esecuzione alle disposizioni del MODELLO, disciplina le seguenti attività: individuazione e funzioni del Presidente in caso di ODV pluripersonale; modalità di convocazione delle riunioni; modalità di

verbalizzazione delle riunioni e conservazione dei libri verbali; determinazione delle cadenze temporali dei controlli;

g) approvare ed eseguire il Piano delle Attività, in cui sono individuate e pianificate le attività di verifica e controllo che l'ODV intende compiere nell'anno solare di riferimento con l'indicazione delle risorse umane, strumentali e finanziarie;

h) ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello.

#### **4.4. Poteri dell'Organismo di Vigilanza**

All'Organismo di Vigilanza, affinché possa svolgere i suddetti compiti, sono conferiti autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Per lo svolgimento dei suddetti compiti l'ODV:

- ha accesso a tutte le informazioni dell'ente. Tutti i destinatari del MODELLO sono tenuti a fornire all'ODV le informazioni da quest'ultimo richieste;
- può convocare i responsabili delle funzioni organizzative, per essere informato su questioni, eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza e scambiare dati e valutazioni ad essi inerenti;
- ha in dotazione personale di segreteria e mezzi tecnici che ritenga necessari, nonché l'utilizzo di locali idonei a garantire l'efficienza e la riservatezza di riunioni, incontri, audizioni o attività di formazione;
- è dotato di un adeguato budget annuale definito dall'Organo Amministrativo di cui può usufruire, per il tramite delle funzioni interne competenti.

## **5. CODICE ETICO**

L'adozione da parte di ASO H&P S.R.L. attraverso il Codice Etico, di principi etici, rilevanti ai fini della trasparenza e correttezza dell'attività dell'Ente ed utili per la prevenzione dei reati ex d.lgs. 231/2001, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Tali principi sono inseriti nel Codice Etico, che è parte integrante del presente Modello; si tratta di un documento adottato formalmente dall'Organo Amministrativo dell'Ente, contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici adottati dall'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, terzi).

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi di "deontologia aziendale" che ASO H&P S.R.L. riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i destinatari.

## **6. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **6.1. Obiettivi del sistema disciplinare**

La definizione di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazione del MODELLO ha lo scopo di contribuire:

- i. all'efficacia del MODELLO;
- ii. all'efficacia dell'azione dell'ODV.

Per questa ragione è stato predisposto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel MODELLO, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale

sia ai soggetti sottoposti. L'applicazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria.

Il presente MODELLO, come previsto dall'art. 6, comma 2, lett. e) d.lgs. 231/2001 introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello, delineato secondo i seguenti principi:

- **prevenzione:** i provvedimenti sanzionatori vengono adottati a prescindere dall'esistenza di sanzioni per i medesimi fatti sul piano civile, penale e amministrativo e mirano a fermare i comportamenti pericolosi prima che si sostanzino nella commissione di illeciti; il sistema non punta a punire ma a orientare i comportamenti verso il rispetto delle regole previste dal MODELLO, nonché a fare emergere le criticità applicative, favorendo l'efficienza e l'aggiornamento del MODELLO;
- **proporzionalità:** le sanzioni sono commisurate all'entità della violazione contestata, alla rilevanza degli obblighi violati, all'intenzionalità del comportamento, al grado di negligenza, imprudenza o imperizia, alla prevedibilità dell'evento, alla presenza di recidive e precedenti, al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica, all'autonomia del soggetto che ha posto in essere la violazione contestata, alle conseguenze reali o potenziali per l'ente;
- **principio del contraddittorio:** il soggetto che riceve la contestazione potrà sempre addurre giustificazioni a difesa del proprio comportamento.

L'ODV segnala alle funzioni competenti la notizia di violazione del MODELLO e monitora l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Per la contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al management della società.

## **6.2. Struttura del sistema disciplinare e violazioni sanzionabili**

Il Sistema disciplinare qui previsto ha una funzione essenzialmente preventiva e si articola in sanzioni, di natura conservativa o risolutiva a seconda della gravità e della eventuale reiterazione delle violazioni accertate, nonché delle giustificazioni addotte. Poiché il sistema disciplinare si conforma ai principi di proporzionalità della sanzione, nonché a quello del contraddittorio, in linea con il consolidato orientamento di livello costituzionale, l'individuazione della sanzione in relazione alla violazione non può che avvenire in concreto e tenuto conto delle molteplici circostanze emergenti dal procedimento disciplinare. Inoltre, il sistema disciplinare qui previsto e volto a sanzionare le violazioni del Codice Etico e del Modello, sia da parte di soggetti in posizione apicale (amministratori) che di sottoposti (dipendenti od autonomi), non può prescindere dalle rispettive disposizioni vincolanti di legge in materia e pertanto si armonizza con quanto previsto dalla legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dal C.C.N.L. Metalmeccanici, dal codice civile e dallo Statuto sociale.

Costituiscono violazioni del MODELLO, in ordine di gravità crescente, i seguenti comportamenti posti in essere dai destinatari:

- A. la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico o del MODELLO, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico e dal MODELLO (inclusa l'omessa supervisione, l'omesso controllo e l'omessa vigilanza sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti nonché l'omessa

segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello);

B. la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico o del MODELLO, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico e dal MODELLO tali da:

- ostacolare i controlli ovvero impedire l'accesso alle informazioni ed alla documentazione da parte dell'ODV, o altre condotte comunque idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello.
- comportare la fraudolenta elusione delle regole comportamentali previste dalle procedure operative richiamate dal MODELLO;
- comportare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati presupposto nell'interesse o a vantaggio di ASO H&P;
- apparire diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto nell'interesse o a vantaggio di ASO H&P;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico o del MODELLO, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico e dal MODELLO tali da concretizzarsi nella commissione di uno dei reati presupposto comportanti l'applicazione a carico di ASO H&P di sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001.

Costituisce una violazione del presente MODELLO, passibile di essere sanzionata secondo i criteri di gravità crescente di cui ai punti precedenti, la violazione della whistleblower policy e delle misure a tutela del segnalante, nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

### 6.3. Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Per ogni violazione accertata del MODELLO e del Codice Etico, la sanzione da comminare è individuata e irrogata, rispettivamente per le proprie aree di competenza, dal Datore di Lavoro della Società, anche su segnalazione dell'ODV, nelle misure e nelle forme previste dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro del dipendente interessato, in conformità alle generali disposizioni normative applicabili.

L'individuazione delle sanzioni irrogabili, in applicazione dell'art. 8 e ss. del *Titolo Settimo - Rapporti in Azienda* CCNL Metalmeccanici, è contenuta in uno specifico documento affisso negli appositi spazi (bacheche degli avvisi), in conformità a quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

L'applicazione della sanzione o la decisione di non procedere all'applicazione deve essere comunicata all'ODV.

Al **dipendente** che violi i principi e le regole del Codice Etico e del Modello ex d.lgs. 231/2001 (MODELLO) adottati dalla Società nonché le disposizioni delle procedure organizzative da questi richiamati, **potranno essere applicate le sanzioni disciplinari previste dall'art. 7 della l. n. 300/70 nonché dagli artt. 8 e ss. del Titolo Settimo - Rapporti in Azienda CCNL Metalmeccanici.**

Le **Sanzioni applicabili**, in ordine di crescente gravità, sono le seguenti.

#### 1. Sanzioni che implicano la conservazione del posto di lavoro:

- a. richiamo verbale – per violazioni delle disposizioni del Codice Etico, del MODELLO e delle misure organizzative di prevenzione ivi richiamate (regole, disposizioni, procedure

- organizzative, protocolli di comportamento), che costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dai superiori al lavoratore;
- b. ammonizione scritta** – qualora venga reiterata per la seconda volta nello stesso anno solare una violazione del Codice Etico, del MODELLO e/o delle misure organizzative di prevenzione ivi richiamate (regole, disposizioni, procedure organizzative, protocolli di comportamento). Sarà tuttavia sempre applicato sin dalla prima violazione il rimprovero scritto:
- ai preposti per la sicurezza che omettano di segnalare alle funzioni competenti: i) violazioni, anche lievi, delle regole e istruzioni in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro da parte dei lavoratori sottoposti; ii) fonti di pericolo presenti sui luoghi di lavoro, quali malfunzionamenti o guasti di impianti, macchine e attrezzature;
  - in generale a tutti i lavoratori, qualora la violazione sia ritenuta particolarmente rilevante considerati gli effetti che avrebbe potuto determinare nei confronti dell’Ente, del suo personale o di terzi;
- c. multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata nel minimo tabellare** – qualora venga reiterata una violazione delle disposizioni del Codice Etico, del MODELLO e delle misure organizzative di prevenzione ivi richiamate (regole, disposizioni, procedure organizzative, protocolli di comportamento), comportante rimprovero scritto, oltre la terza volta nello stesso anno solare;
- Sarà tuttavia sempre applicata sin dalla prima violazione qualora:
- siano effettuate con colpa grave segnalazioni all’ODV relative a condotte illecite, nonché a violazioni del Codice Etico o del MODELLO, che risultino infondate;
  - la violazione sia ritenuta particolarmente rilevante considerati gli effetti che avrebbe potuto determinare nei confronti dell’Ente, del suo personale o degli utenti;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni** – qualora vengano reiterate violazioni del Codice Etico, del MODELLO e delle misure organizzative di prevenzione ivi richiamate (regole, disposizioni, procedure organizzative, protocolli di comportamento), oltre la quinta volta nello stesso anno solare. Tale sanzione sarà tuttavia sempre applicata sin dalla prima infrazione, nei casi in cui la violazione consista nell’aggiramento fraudolento delle misure organizzative e dei punti di controllo previsti dal MODELLO adottato dall’Ente o gravi violazioni degli obblighi di vigilanza, quali a titolo esemplificativo:
- la violazione della whistleblower policy e delle misure previste dal MODELLO a protezione di chi segnala all’ODV, mediante tempestive e puntuali segnalazioni, condotte illecite fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o violazioni del Codice Etico o del MODELLO, di cui siano venuti a conoscenza;
  - l’effettuazione con dolo di segnalazioni all’ODV relative a condotte illecite, nonché a violazioni del Codice Etico o del MODELLO, che risultino infondate;
  - la preordinata e dolosa trasmissione all’ODV di notizie, dichiarazioni o segnalazioni false volte a fuorviare o impedire l’attività di controllo del predetto Organismo;
  - la preordinata e dolosa registrazione o verbalizzazione di informazioni scorrette nei documenti di registrazione previsti dalle procedure adottate nell’ambito del MODELLO;

- la forzatura, la rimozione o l'aggiramento di: i) dispositivi o misure volte ad assicurare la sicurezza di impianti macchine e attrezzature; ii) misure di sicurezza sui sistemi informatici e sui sistemi di trattamento dei dati approntate dall'Ente;
- ogni altra violazione che possa comportare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati presupposto della responsabilità ex d.lgs. 231/2001 nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

## 2. Sanzioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro:

- a. licenziamento, può essere irrogato in caso di notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro. Sono considerate gravi violazioni dei predetti obblighi:
- reiterazione delle violazioni del Codice Etico, del MODELLO e delle misure organizzative di prevenzione ivi richiamate (regole, disposizioni, procedure organizzative, protocolli di comportamento) comportanti di per sé l'applicazione delle sanzioni di cui al punto 1.d;
  - adozione di comportamenti indicati dal Codice Etico come violazioni gravi o gravissime dei principi e delle regole ivi definite;
  - ogni altra violazione del Codice Etico, del MODELLO e delle misure organizzative di prevenzione ivi richiamate (regole, disposizioni, procedure organizzative, protocolli di comportamento) che appaia diretta in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto della responsabilità ex d.lgs. 231/01 nell'interesse o a vantaggio dell'Ente;
  - in caso di condotte che provochino grave danno morale o materiale o nel caso siano compiute, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscano delitto nei termini di legge. Tra tale tipologia di condotte è inclusa ogni violazione del Codice Etico, del MODELLO e delle misure organizzative di prevenzione ivi richiamate (regole, disposizioni, procedure organizzative, protocolli di comportamento) che possa determinare l'applicazione a carico dell'Ente di sanzioni previste dal d.lgs. 231/01.

I provvedimenti disciplinari saranno irrogati secondo quanto previsto dalla presente Parte Generale del Modello ex d.lgs. 231/2001 e nel pieno rispetto delle norme sostanziali e procedurali previste dalle disposizioni vigenti. **Si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni previste potranno essere applicate le sanzioni disciplinari previste dall'art. 7 della l. n. 300/70 nonché dagli artt. 8 e ss. del Titolo Settimo - Rapporti in Azienda del CCNL Metalmeccanici.**

### 6.4. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Costituisce illecito disciplinarmente rilevante per i Dirigenti, oltre a quanto previsto dal punto precedente, anche:

- l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico" sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;
- l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- il mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni di gestione;

- l'insosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, il Dirigente abbia impedito, anche colposamente, la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia omesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

Per le violazioni considerate più gravi, al Dirigente si applica la misura sanzionatoria del licenziamento disciplinare, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 della Legge 300/1970 e dal C.C.N.L. applicabile.

Nel rispetto altresì del principio di proporzionalità e di conservazione del rapporto di lavoro, si ritengono applicabili al Dirigente, nel caso di violazioni considerate meno gravi rispetto a quelle che giustificano la risoluzione del rapporto, sanzioni disciplinari conservative, ancorché non previste in via generale dal C.C.N.L. applicabile.

A tal fine sono individuate le seguenti sanzioni conservative nei confronti del Dirigente, in ordine di progressiva gravità della violazione,

- ammonizione scritta,
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata nel minimo tabellare,
- sospensione del lavoro e della retribuzione, fino a un massimo di tre giorni,
- licenziamento per giusta causa.

#### **6.5. Sanzioni nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione accertata del MODELLO e del Codice Etico da parte di singoli Amministratori, il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, assume i provvedimenti più opportuni anche su segnalazione dell'ODV, in base alla gravità delle violazioni. Tali provvedimenti possono includere:

- la censura del comportamento dell'amministratore da indicarsi formalmente nel verbale della seduta dell'Organo deliberativo;
- in caso di amministratore delegato, la revoca (anche in via cautelare) dei poteri delegati;
- la sospensione del compenso;
- l'eventuale sostituzione.

Qualora la violazione venga posta in essere da due o più Amministratori, in caso di inerzia del Consiglio di Amministrazione ovvero nel caso di violazione posta in essere dall'Amministratore Unico, l'ODV riporterà direttamente all'Assemblea, la quale assumerà le iniziative più opportune.

Resta fermo il diritto ad eventuali azioni di responsabilità nei confronti degli amministratori ai sensi di legge.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli Amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare sul rispetto, da parte del personale del ASO H&P, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

La vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione sull'attività dei soggetti sottoposti alla sua direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica

principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello, mediante le attività dell'Organismo di Vigilanza e delle altre strutture operative incaricate delle attività di controllo, nonché di tutte le informative periodiche e occasionali fornite agli Amministratori dai predetti soggetti.

#### **6.6. Sanzioni nei confronti dell'OdV**

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso definendo le necessarie azioni correttive, l'Organo Amministrativo assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa, deve essere previsto un termine entro il quale gli interessati possano far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possano essere ascoltati.

#### **6.7. Sanzioni nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni**

La violazione da parte di *partner* commerciali, consulenti, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della Società.

In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la facoltà della Società di sospendere o risolvere il contratto ai sensi dell'art. 1456 del Codice Civile (Clausola risolutiva espressa), con eventuale applicazione di penali. Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi, così come la facoltà della stessa di esercitare ulteriori azioni al riguardo (ad esempio, la denuncia penale).

I suddetti strumenti saranno attivati dalla Società, sempre proporzionalmente alla gravità della violazione riscontrata.

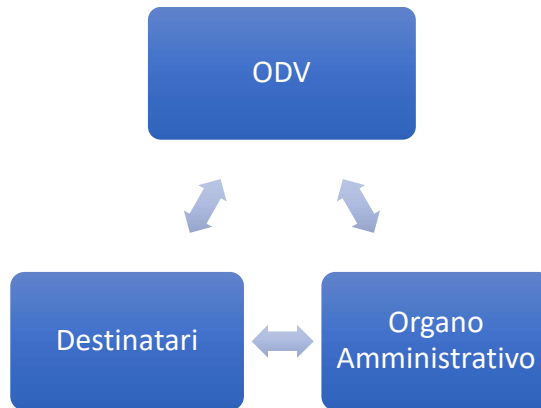
## **7. FLUSSI INFORMATIVI**

### **7.1. Flussi informativi e *whistleblower protection policy***

La Società, nello spirito di efficienza organizzativa e responsabilità sociale che la caratterizza, ha deciso di definire e implementare una struttura circolare di flussi informativi che coinvolge l'ODV, l'Organo Amministrativo e i destinatari del MODELLO al fine di:

- A.** responsabilizzare tutti i livelli organizzativi al rispetto del MODELLO;
- B.** migliorare la trasparenza e l'*accountability* interna;
- C.** favorire l'aggiornamento del MODELLO e l'affinamento delle procedure di controllo.





## 7.2. Flussi informativi verso l'OdV

All'ODV vengono trasmesse tre categorie di informazioni:

- A. segnalazioni di violazioni da parte dei destinatari delle regole definite dal MODELLO; tali informazioni permettono all'ODV di valutare e ravvisare eventuali violazioni;
- B. segnalazioni di eventi sensibili; tali informazioni hanno l'obiettivo di informare l'ODV in merito all'accadimento di eventi sensibili;
- C. informazioni residuali, che non integrano violazioni dirette alle disposizioni del MODELLO né attività sensibili; tali informazioni possono favorire il rafforzamento dei protocolli di prevenzione o l'individuazione di attività sensibili prima non individuate come tali.

Le informazioni fornite all'ODV hanno lo scopo di agevolare e migliorare l'efficacia delle attività di controllo, ma non impongono una verifica sistematica e puntuale di tutti i fenomeni rappresentati. Salvo che il presente MODELLO preveda diversamente è, quindi, rimesso alla discrezionalità e responsabilità dell'ODV stabilire in quali casi attivarsi.

L'ODV potrà sempre istituire canali informativi e momenti di consultazione dedicati alla trattazione di tematiche di rilievo con i responsabili delle competenti unità funzionali.

### A. Segnalazione di violazioni

Tutti i destinatari del MODELLO sono tenuti a informare l'ODV, mediante tempestive e puntuali segnalazioni, nel caso si ravvisino condotte illecite fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o violazioni del Codice Etico o del MODELLO, di cui siano venuti a conoscenza.

Per la ricezione delle segnalazioni è stata predisposta una casella mail dedicata per l'ODV (odv.ASO H&P@asohp.com). Le segnalazioni potranno inoltre essere inoltrate a mezzo posta. Tutti i canali predisposti sono destinati ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, che viene inoltre assicurata dall'ODV nell'arco di tutto il processo di gestione della segnalazione.

Gli estremi e i riferimenti dell'indirizzo di posta fisica e di eventuali altri canali di comunicazione sono indicati con apposito comunicato interno (inoltrato al personale e affisso nelle bacheche della Società).

Le segnalazioni all'ODV devono essere nominative (deve essere quindi possibile identificare l'identità del segnalante). Verranno comunque prese in considerazione le denunce inoltrate anonimamente, previo vaglio di attendibilità svolto dall'ODV.

Ricevuta la segnalazione, l'ODV provvede a:

- registrare la segnalazione sul proprio Registro delle evidenze;
- sottoporre la stessa ad un primo vaglio di fondatezza;
- svolgere gli accertamenti in ordine alla effettiva presenza di violazioni (a titolo esemplificativo, l'ODV potrà sempre convocare per chiarimenti il segnalante, conferire con i presunti responsabili della violazione o con altre persone che possano essere informate sui fatti) ad esito dei quali potrà alternativamente decidere:
  - per l'archiviazione della segnalazione (di cui viene data comunicazione al segnalante);
  - per la valutazione di rilevanza, proponendo quindi agli organi / funzioni sociali competenti l'adozione di una specifica misura (di tipo sanzionatorio e/o di tipo correttivo/riparatorio/preventivo).

#### **Whistleblower protection policy**

- ✓ L'ODV riporta sul Registro delle evidenze gli estremi della segnalazione (nominativo del segnalante, contenuto della segnalazione, data di ricezione);
- ✓ Viene assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante nei verbali e negli atti dell'ODV che possano essere visionati da persone non appartenenti al predetto Organismo (quali, le relazioni all'Organo Amministrativo e i verbali delle riunioni dell'ODV);
- ✓ La segnalazione viene trattata dall'ODV nel rispetto delle norme del Regolamento UE 2016/679 e del d.lgs. 196/2003 s.m.i.;
- ✓ **Chi segnala le violazioni del MODELLO è garantito contro qualsiasi forma di ritorsione.** In particolare:
  - il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante;
  - è 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;
  - 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.

Le misure sanzionatorie previste dal sistema disciplinare sono applicabili anche per punire la violazione degli obblighi di riservatezza o compimento di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante.

Sono sempre fatti salvi eventuali obblighi contrari previsti dalla normativa vigente, nonché la tutela dei diritti delle persone danneggiate ingiustamente da segnalazioni erronee e inoltrate in mala fede.

#### **B. Segnalazione di attività sensibili**

Le funzioni sensibili sono tenute a segnalare all'ODV l'esecuzione di attività sensibili, con le forme e le modalità definite dalle Parti Speciali del MODELLO e dalle procedure organizzative da queste richiamate. Le attività sensibili possono essere segnalate all'ODV:

- con la trasmissione di una informativa puntuale e tempestiva all'accadere dell'evento;
- con la trasmissione di una reportistica periodica.

L'Organo Amministrativo deve in ogni caso segnalare tempestivamente all'ODV:

- eventuali procedimenti posti in essere dalla magistratura in relazione a reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al d.lgs. n. 231/2001.

### **C. Trasmissione di informazioni residuali**

Tutte le funzioni organizzative e i destinatari del MODELLO possono segnalare, formalmente o informalmente, la presenza di difficoltà operative e gestionali o rischi di natura legale connessi allo svolgimento di attività della Società, nonché eventuali difficoltà nell'adempimento alle regole, alle procedure e ai protocolli definiti dal MODELLO.

La trasmissione di tali informazioni, pur non rivestendo natura obbligatoria, può favorire l'attività di monitoraggio dell'ODV e la sua capacità di valutare l'opportunità di estendere/riformare/eliminare/aggiornare i presidi del MODELLO.

### **7.3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente ed all'occorrenza in merito alle verifiche effettuate.

L'Organismo di Vigilanza terrà infatti informato l'Organo Amministrativo, normalmente per il tramite del suo legale rappresentante:

- mediante una relazione periodica, di regola semestrale, sullo stato di avanzamento del programma di verifiche periodiche ed a campione, nonché sullo stato di attuazione del Modello; copia di tale relazione viene inviata anche al Collegio Sindacale (ove presente); l'obbligo di relazionare periodicamente l'Organo Amministrativo può essere assolto anche mediante trasmissione e/o messa a disposizione periodica dei verbali dell'Organismo di Vigilanza;
- con tempestività, in merito a violazioni significative riscontrate al Modello, che possano far supporre il rischio della commissione o del tentativo di commissione di reati dai quali può conseguire l'applicazione del Decreto 231. Qualora tali violazioni riguardino l'Organo Amministrativo, l'Organo di Vigilanza potrà effettuare la segnalazione direttamente ai Soci.

Fermi restando gli autonomi poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo ha la facoltà di richiedere all'Organismo di Vigilanza ulteriori informazioni in merito alle sue attività. Tale facoltà spetta anche ai Soci.

fatti salvi gli obblighi di comunicazione diretta dell'OdV all'Autorità previsti dalla legge in materia di repressione del riciclaggio.

### **7.2. Conservazione delle informazioni**

L'ODV procede alla documentazione delle proprie attività:

- A. nel **Libro dei Verbali** (il cui luogo di conservazione è regolato dall'ODV nel proprio **Regolamento**), registro cartaceo formato da fogli numerati progressivamente, in cui sono registrate le attività

- svolte dall'Organismo e riportati in particolare: i verbali delle riunioni e delle attività di vigilanza, datati e sottoscritti; i Piani delle attività; le relazioni inoltrate all'Organo Amministrativo di ASO H&P; le principali comunicazioni; i verbali degli incontri con organi di ASO H&P e con il personale;
- B. curando la conservazione di un **Registro delle evidenze**, nel quale sono conservati e/o riportati: i documenti raccolti nel corso delle attività svolte dall'ODV; le segnalazioni ricevute; gli appunti relativi all'audizione di destinatari.

#### 8. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il presente Modello organizzativo sarà inserito nel server aziendale.

Sarà apposto nella bacheca aziendale e consegnato alle risorse umane che saranno formate sui relativi contenuti e aggiornati in occasione delle relative modiche attraverso appositi eventi.

#### 9. AGGIORNAMENTO E MODIFICA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il presente modello organizzativo è soggetto a revisione annuale o periodo inferiore da parte dell'Organo Amministrativo.