ZONA®

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

SOMMARIO

PARTE GENERALE 3
1. Premessa 4
2. Excursus normativo 5
3. Finalità del Modello 7
4. Approvazione del modello 8
5. Struttura del Modello 9
6. Attività propedeutiche svolte 10
7. Aggiornamento del Modello 10
8. Organismo di Vigilanza: nomina 10
9. Organismo di Vigilanza: i requisiti 11
10. Organismo di Vigilanza: cause di ineleggibilità e/o decadenza 12
11. Organismo di Vigilanza: i compiti 13
12. Organismo di Vigilanza: regolamento di funzionamento ed autonomia finanziaria 15
13. Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza al top management 15
14. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 16
15. Referenti Interni 17
16. Formazione ed informazione 18
17. Codice etico 20
SISTEMA SANZIONATORIO 21
1. Premessa 22
2. Destinatari 22
3. Criteri di applicazione delle sanzioni 24
4. Misure per i dipendenti 24
5. Misure per i dirigenti 27
6. Misure nei confronti dei lavoratori autonomi 28
7. Misure nei confronti degli amministratori 29
GOVERNO SOCIETARIO 30
OMISSIS 30
PARTE SPECIALE 30
OMISSIS 30
ALLEGATI 30
OMISSIS 30

PARTE GENERALE

1. Premessa

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n°231 (d'ora in avanti D. Lgs. 231/01 o il decreto) attuativo dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n°300, ha introdotto nel nostro ordinamento, in aggiunta alla responsabilità della persona fisica che materialmente commette l'illecito, la responsabilità penale dell'ente di "appartenenza" che ne ha tratto vantaggio.

Il citato decreto, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi:

i) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto reato.

La nuova responsabilità "amministrativa" introdotta dal D. Lgs. 231/2001 mira innanzitutto a colpire il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di alcune, individuate, fattispecie criminose. È quindi prevista, in tutti i casi, l'applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale dell'ente, onde garantirne la reale "afflittività".

L'applicazione della disciplina può comportare per l'ente sanzioni che possono, nei casi più gravi, comportare la comminazione di sanzioni interdittive anche in via cautelare, quali la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la PA, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione da agevolazioni o finanziamenti pubblici ed il divieto di pubblicità.

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, tuttavia, prevedono una <u>forma di esonero dalla responsabilità</u> qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato *modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati* considerati.

Il sistema prevede l'istituzione di un *organismo di controllo* interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento e osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento.

I suddetti modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso D. Lgs. 231/2001 prevede che i modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia.

---

2. Excursus normativo

Nella sua prima configurazione il decreto, in attuazione dei principi espressi nella *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri*" e nella "*Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali*", introduce agli artt. 24 e 25 i reati di corruzione, concussione, truffa in danno allo Stato o di altro ente pubblico, truffa per il conseguimento di erogazioni pubbliche, indebita percezione di erogazioni pubbliche, malversazione, frode informatica in danno allo Stato.

Il legislatore, pur operando una scelta minimalista rispetto alla delega contenuta nella legge sopra citata, è intervenuto poi a più riprese sul tema, in relazione al rispetto di convenzioni internazionali ovvero per inserire connotazioni di *enforcement* a normativa nazionale preesistente ritenuta meritevole di particolare cogenza.

Di seguito l'elenco dei reati presupposto, con ultimo aggiornamento al 30 luglio 2020:

- *Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D. Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 161/2017e dal D.Lgs. n. 75/2020]*

- *Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008, modificato dal D. Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. 105/2019]*
- *Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015 e successivamente dalla L. n. 236/2016]*
- *Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D. Lgs n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs n. 75/2020]*
- *Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D. Lgs. n.231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D. Lgs. 125/2016]*
- *Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis. 1, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 99/2009]*
- *Reati societari (Art. 25-ter, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e successivamente dal D. Lgs. n. 38/2017]*
- *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) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]*
- *Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]*
- *Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinques, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016 e successivamente dalla L. n. 236/2016 e poi ancora dalla Legge 110 del 14 luglio 2017]*
- *Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]*
- *Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187 quinquies TUF) [modificato dal D.Lgs. 107/2018]*
- *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. n. 231/2001[articolo aggiunto dalla L. 123/2007, modificato L. 3/2018]*
- *Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]*
- *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 99/2009]*

- *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]*
- *Reati ambientali (Art. 25-undecies, D. Lgs. N. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]*
- *Impiego di cittadini di paesi di terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]*
- *Razzismo e xenofobia (Art. 25 terdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]*
- *Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e gioco d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 quaterdecis, D. Lgs. n. 231/2001) [aggiunto dalla Legge n. 39/2019]*
- *Reati Tributari (Art. 25 quinquesdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [aggiunto dalla Legge n. 157/2019, modificato dal D.Lgs. n.75/2020]*
- *Contrabbando (Art. 25 sexiesdecies. D.Lgs. n. 231/2001) [aggiunto dal D.Lgs n. 75/2020]*
- *Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva*
- *Reati transnazionali (L. n. 146/2006 modificata dalla L. n. 236/2016) costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i reati di cui all'art. 3 e 10 se commessi in modalità transnazionale.*
- *Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (legge n.179 del 30 novembre 2'017 in vigore dal 29 dicembre 2017).*

Per una più estesa descrizione dei reati la cui commissione comporta la responsabilità amministrativa dell'ente si rimanda al "*Catalogo dei reati*".

---

3. Finalità del Modello

SIDAL, con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, intende adempiere puntualmente alla normativa in essere, conformemente ai principi inspiratori del Decreto, nonché migliorare e rendere quanto più efficiente possibile il sistema dei controlli interni e di corporate governance già esistente.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei Reati Presupposto.

Il Modello si propone, inoltre, di fornire un'adeguata informazione ai dipendenti e a coloro che agiscono per conto della Società, di diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità e di diffondere una cultura del controllo.

La Società, inoltre, attua tutte le misure necessarie per eliminare nel più breve tempo possibile eventuali situazioni di rischio di commissione dei Reati.

L'iniziativa di adottare il Modello è stata assunta nella convinzione che tale strumento, oltre a realizzare la condizione esimente dalla responsabilità stabilita dalla Legge, possa migliorare la sensibilità di coloro che operano per conto della Società sulla importanza di conformarsi non solo a quanto imposto dalla vigente normativa, ma anche ai principi deontologici a cui si ispira SIDAL, al fine di svolgere la propria attività ai massimi livelli di legittimità, correttezza e trasparenza.

Nel modello organizzativo che segue:

a) sono state delineate le modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza previsto dall'art. 6 del Decreto;
b) è stato definito il sistema disciplinare interno alla Società per comportamenti non conformi alle prescrizioni del seguente Modello;
c) sono stati formulati alcuni protocolli generali per regolare le attività sensibili, che andranno ad integrare le procedure interne in vigore, ferma restando la facoltà dell'organo delegato di apportare eventuali modifiche alla struttura organizzativa ed al sistema delle deleghe.

---

4. Approvazione del modello

Il presente Modello è atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione. Contestualmente all'approvazione del Modello è istituito l'Organismo di Vigilanza, con il compito di vigilare sul funzionamento, sulla efficacia e sulla osservanza delle disposizioni contenute nel presente documento, nonché di curarne l'aggiornamento continuo, come meglio descritto nei paragrafi successivi.

5. Struttura del Modello

Il Modello si compone di più parti:

a) la presente parte generale, contenente i richiami essenziali del D. Lgs. 231/01, gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza e le regole di funzionamento dello stesso;
b) il sistema sanzionatorio, che individua i comportamenti in violazione delle prescrizioni del Modello e le relative sanzioni applicabili, nel rispetto del CCNL di riferimento;
c) la governance organizzativa adottata da SIDAL, di cui il presente modello è parte integrante;
d) la parte speciale Sezione "A", riferita alle diverse tipologie di reati nei confronti della P.A. previsti dal D. Lgs. 231/01 agli artt. 24 e 25;
e) la parte speciale Sezione "B", riferita a tutte le tipologie di reati informatici richiamati dall'art 24-bis del D. Lgs. 231/01;
f) la parte speciale Sezione "C", riferita ai reati di criminalità organizzata previsti dall'art. 24-ter del D. Lgs 231/01
g) la parte speciale Sezione "D" riferita ai reati nummari, richiamati dall'art 25 bis del Decreto;
h) la parte speciale Sezione "E" riferita ai reati di delitti contro l'industria e il commercio, richiamati dall'art 25 bis 1 del Decreto;
i) la parte speciale Sezione "F" riferita ai reati societari art. 25 ter del decreto;
j) la parte speciale Sezione "G" relativa a quanto richiamato dall'art. 25 septies del decreto in merito ai reati in violazione delle norme relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
k) la parte speciale Sezione "H" riferita ai reati di riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio art. 25 octies del decreto;
l) la parte speciale Sezione "I" relativa ai reati in merito all'induzione e a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria art 25 decies del decreto;
m) la parte speciale Sezione "L" riferita ai reati ambientali art. 25 undecies del decreto;
n) la parte speciale Sezione "M" relativa ai reati collegati all'immigrazione art. 25 duodecies del decreto;
o) la parte speciale Sezione "N" riferita ai reati tributari art. 25 quinquesdecies del decreto;

p) la parte speciale Sezione "O" riferita ai reati di contrabbando art. 25 sexiesdecies del decreto.

---

6. Attività propedeutiche svolte

Al fine della costituzione di un Modello idoneo a prevenire i reati di cui al Decreto 231/01, sono state individuate, con adeguato supporto consulenziale e sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida elaborate da ANCD, le fattispecie di reato realizzabili nell'ambito aziendale, le aree e i processi a rischio e le modalità con cui i reati possono essere commessi.

È stata effettuata altresì una puntuale rilevazione del sistema di controllo in essere attraverso l'analisi delle procedure, del sistema di controllo interno e della governance in atto.

---

7. Aggiornamento del Modello

Al fine di raggiungere gli obiettivi che il Modello si prefigge, questo potrà essere integrato con le modifiche che l'Organismo di Vigilanza, per il tramite del Consigliere nominato ad acta, vorrà proporre al CdA per le determinazioni di competenza.

---

8. Organismo di Vigilanza: nomina

Contestualmente all'adozione del presente Modello il CdA nomina un Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 del citato decreto. Data la dimensione dell'attività di SIDAL si è ritenuto di optare per un organismo collegiale che durerà in carica tre anni a decorrere dalla data della nomina. In particolare, la prima nomina avrà una scadenza equiparata alla prossima scadenza del Collegio Sindacale, mentre le successive avranno una scadenza triennale.

9. Organismo di Vigilanza: i requisiti

Il Modello adottato da SIDAL intende attuare rigorosamente le prescrizioni del Decreto in relazione ai requisiti che l'Organismo di Vigilanza deve possedere e mantenere nel tempo. In particolare i requisiti richiesti sono:

Autonomia

Detto carattere è prescritto dallo stesso legislatore che riferisce, all'art. 6 lett. b del D. Lgs. 231 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo". L'autonomia si esprime primariamente rispetto alla stessa società, nel senso che l'Organismo deve rimanere estraneo rispetto ad ogni forma di interferenza e pressione da parte del management aziendale, né deve esercitare attività operative all'interno della stessa società. L'autonomia decisionale si esprime quindi nell'esercizio di poteri ispettivi, di accesso alle informazioni aziendali, di controllo, consultazione e proposta. Quale necessario completamento di un'autonomia non meramente formale ma sostanziale, ne consegue l'attribuzione all'Odv della possibilità di disporre di forme di autonomia finanziaria (un autonomo budget iniziale) e di potestà autoregolamentari.

Indipendenza

Il suddetto requisito, seppure non previsto direttamente dal legislatore, è condizione necessaria di non soggezione ad alcun vertice aziendale.

Onde garantire la massima effettività ed imparzialità di giudizio, l'Odv deve caratterizzarsi quale organo terzo, le cui decisioni siano insindacabili.

Sia l'autonomia che l'indipendenza sono garantiti con l'inserimento in una posizione referente al Consiglio di Amministrazione; l'Organismo di Vigilanza è collocato altresì in posizione referente al Collegio Sindacale per fatti censurabili che dovessero coinvolgere gli amministratori.

Continuità

La continuità d'azione è garantita dalla calendarizzazione delle attività dell'Organismo di Vigilanza, dalla periodicità dei propri interventi ispettivi, dalla regolarità delle comunicazioni verso i vertici aziendali, come decritti nello specifico regolamento di funzionamento.

Professionalità

La professionalità è assicurata dall'esperienza dell'Organismo di Vigilanza che deve essere dotato delle competenze specialistiche proprie di chi svolge attività consulenziali o ispettive e necessarie per l'espletamento delle proprie funzioni. In particolare l'Organismo di Vigilanza è dotato di:

- competenze legali: adeguata padronanza nella interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nella identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;
- competenze nella organizzazione: adeguata preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e nella predisposizione di procedure adeguate alle dimensioni aziendali, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di "compliance" e dei controlli correlati.
- competenze "ispettive": esperienza in materia di controlli interni maturati in ambito aziendale.

---

10. Organismo di Vigilanza: cause di ineleggibilità e/o decadenza

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dalla carica di OdV:

1. le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice Civile
2. l'essere indagato per uno dei reati previsti dal Decreto;
3. la sentenza di condanna o di patteggiamento, anche non definitiva, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
4. la sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non definitiva a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
5. il trovarsi in situazioni che gravemente ledano l'autonomia e l'indipendenza nello svolgimento delle attività di controllo proprie dell'OdV.

Altre cause di ineleggibilità potranno essere previste nel regolamento dell'OdV.

11. Organismo di Vigilanza: i compiti

L'Organismo di Vigilanza, di diretta nomina del Consiglio di Amministrazione, in osservanza dell'art. 6 del Decreto, ha le seguenti attribuzioni:

a) vigilanza sulla effettività del Modello attraverso la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti dal Modello, mediante il presidio delle aree a rischio di reato, sia di quelle caratterizzanti l'attività tipica di SIDAL, sia di quelle strumentali alla commissione dei reati (gestione delle risorse finanziarie).
   Per poter ottemperare a tali doveri l'Organismo di Vigilanza può stabilire le attività di controllo ad ogni livello operativo, dotandosi degli strumenti necessari a segnalare tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello verificando ed integrando le procedure di controllo; in particolare il Modello prevede che per ogni operazione ritenuta a rischio specifico debba essere consegnata all'Organismo di Vigilanza un'adeguata documentazione a cura dei referenti delle singole funzioni. Ciò consentirà di procedere, in ogni momento, alla effettuazione dei controlli che descrivono le caratteristiche e le finalità dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, registrato e verificato l'operazione;
b) verifica periodica dell'adeguatezza del Modello, cioè della capacità di prevenire i comportamenti non voluti, del mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità, attraverso un monitoraggio costante sul sistema dei controlli e sui protocolli;
c) aggiornamento del modello nel caso in cui i controlli operati rendano necessari correzioni ed adeguamenti. In particolare l'Organismo di Vigilanza deve:
   - mantenere aggiornato il Modello conformemente alla evoluzione della Legge, nonché in conseguenza delle modifiche alla organizzazione interna e all'attività aziendale;
   - collaborare alla predisposizione ed integrazione della normativa interna (codice etico, protocolli, procedure di controllo, ecc.) dedicata alla prevenzione dei rischi;
   - identificare, misurare e monitorare adeguatamente tutti i rischi individuati o individuabili rispetto ai reali processi e procedure aziendali procedendo ad un costante aggiornamento dell'attività di rilevazione e mappatura dei rischi;
   - promuovere iniziative atte a diffondere la conoscenza tra gli organi ed i dipendenti della società del Modello fornendo le istruzioni ed i chiarimenti eventualmente necessari nonché istituendo specifici seminari di formazione;

- provvedere a coordinarsi con le altre funzioni aziendali per un miglior controllo delle attività e per tutto quanto attenga alla concreta attuazione del Modello;
- disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate con possibilità di accedere direttamente alla documentazione rilevante laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si sia verificata la commissione dei reati oggetto delle attività di prevenzione.

Fermo restando le disposizioni normative ed il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli di propria iniziativa o a seguito delle segnalazioni ricevute, esso effettua periodicamente controlli a campione sulle attività connesse ai Processi Sensibili, diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al Modello.

È altresì compito dell'OdV di SIDAL:

a) curare l'emanazione e l'aggiornamento di istruzioni operative relative a:
   - adozione di procedure organizzative;
   - atteggiamenti da assumere nell'ambito delle attività sensibili e, in genere, nei rapporti da tenere nei confronti della P. A.

   Tali istruzioni devono essere scritte e conservate su supporto cartaceo o informatico.

b) verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe in vigore, raccomandando le opportune modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al "responsabile";

c) verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità delle clausole standard inserite nei contratti e/o accordi con Consulenti e Partners finalizzate:
   - all'osservanza da parte dei medesimi delle disposizioni del D. Lgs. 231/2001;
   - alla possibilità per SIDAL di effettuare efficaci azioni di controllo nei confronti dei destinatari del Modello al fine di verificare il rispetto delle relative prescrizioni;
   - all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali il recesso dal contratto nei riguardi di Partners o di Consulenti qualora si accerti la violazione di tali prescrizioni);

d) indicare al management le opportune integrazioni ai sistemi gestionali delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) già presenti in SIDAL, con l'introduzione di eventuali accorgimenti utili a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

12. Organismo di Vigilanza: regolamento di funzionamento ed autonomia finanziaria

Dal momento della nomina da parte del CdA, l'Organismo di Vigilanza dovrà dotarsi autonomamente di un regolamento di funzionamento che disciplini almeno:

- la calendarizzazione delle attività
- le modalità di deliberazione (unanimità o maggioranza)
- la verbalizzazione delle riunioni
- la disciplina dei flussi informativi (protocollo, archiviazione, accesso ai documenti)
- l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi.

L'attività dell'Organismo è inoltre caratterizzata da una notevole formalizzazione con redazione di verbali idonei a documentare ogni riunione dello stesso, nonché le attività di controllo eseguite e gli accessi effettuati in presenza del rischio di commissione di un reato presupposto o in presenza di criticità in una delle aree sensibili.

L'Organismo dovrà disporre di un budget di spesa annuale sufficiente a garantire l'espletamento delle attività di controllo, verifica e aggiornamento del Modello ivi compresa, se necessaria, l'acquisizione di consulenze.

Il budget annuale è approvato con delibera del CdA. Per spese eccedenti il budget definito e per spese straordinarie l'Organismo di Vigilanza richiede di volta in volta per iscritto l'autorizzazione di spesa al CdA.

13. Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza al top management

L'Organismo di Vigilanza relaziona sulla sua attività periodicamente al CdA.

Le linee e la tempistica di reporting che è obbligato a rispettare sono le seguenti:

a) su base continuativa direttamente al Consigliere nominato ad acta su particolari situazioni a rischio rilevate durante la propria attività di monitoraggio e che richiedono l'intervento dell'Ente per l'adozione di eventuali azioni correttive/conoscitive da intraprendere;
b) su base periodica (almeno annualmente con *report* scritto) al Consiglio di Amministrazione sulla effettiva attuazione del Modello relativamente a:
    - rispetto delle prescrizioni previste nel Modello, in relazione alle aree di rischio individuate;

- eccezioni, notizie, informazioni e deviazioni dai comportamenti contenuti nel codice etico;

c) *una tantum* al Consiglio di Amministrazione in merito alla necessità di aggiornamento del Modello e all'attualità della mappatura delle aree a rischio in relazione a:
   - verificarsi di eventi organizzativi/operativi di rilievo;
   - cambiamenti nell'attività dell'azienda;
   - cambiamenti nella organizzazione;
   - cambiamenti normativi;
   - altri eventi o circostanze tali da modificare sostanzialmente le aree di rischio dell'Ente.

d) direttamente al Collegio Sindacale nel caso di fatti sanzionabili ai sensi del D. Lgs. 231 commessi da componenti del CdA.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere invitato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione in qualsiasi momento o potrà esso stesso presentare richiesta in tal senso, a riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche rilevate nel corso della propria attività.

---

14. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di esercitare al meglio le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione, comunicazione attinente l'attuazione del Modello che possa essere utile alla prevenzione dei reati.

Si indicano di seguito alcune delle attività societarie del cui svolgimento si ritiene necessario informare l'OdV:

a) informazioni relative all'assetto dell'azienda e ad eventuali cambiamenti;

b) notizie relative all'attuazione del Modello e alle sanzioni che in conseguenza della mancata osservanza dello stesso, siano state irrogate;

c) atipicità o anomalie riscontrate da parte dei vari organi responsabili e degli organi deputati al controllo, nelle attività volte a porre in essere il Modello;

d) provvedimenti provenienti da qualsiasi Autorità pubblica, relativi o attinenti ai reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001;

e) avvenuta concessione di erogazioni pubbliche, rilascio di nuove licenze, di autorizzazioni o di altri rilevanti provvedimenti amministrativi;

f) operazioni finanziarie che assumano particolare rilievo per valore, modalità, rischiosità, atipicità;

g) partecipazione a gare d'appalto ed aggiudicazione delle stesse e in genere instaurazione di rapporti contrattuali con la P.A.

h) informazione immediata di ogni accertamento fiscale, del Ministero del Lavoro, degli Enti previdenziali e di ogni altra Autorità di Vigilanza a cura del responsabile dell'area sottoposta al relativo accertamento;

i) comunicazioni dal Collegio Sindacale in relazione ad atti o fatti aventi attinenza con la prevenzione dei reati;

j) comunicazione e informativa documentale in ordine ad operazioni societarie straordinarie ed in ordine alle connesse adunanze dell'organo amministrativo;

k) comunicazione tempestiva dell'emissione di nuove azioni e di strumenti finanziari.

Allegato: protocollo "Gestione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza".

Con la divulgazione del presente Modello in ambito aziendale è inoltre autorizzata la convergenza di qualsiasi segnalazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza relativa alla commissione di reati previsti dal Decreto o a comportamenti non in linea con le regole di condotta stabilite nel Modello.
L'inosservanza dei suddetti obblighi comporterà violazione del modello e relativa applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare.
L'Organismo di Vigilanza è tenuto a garantire la dovuta riservatezza sull'origine delle informazioni ricevute e potrà predisporre all'inizio di ogni anno un programma di intervento che la Società dovrà portare all'attenzione dei preposti.

---

15. Referenti Interni

Per ciascuna delle aree sensibili individuate a seguito dell'attività di risk assessment e specificamente descritte nelle parti speciali, sono designati da parte del CdA i Referenti

Interni i quali costituiranno il primo presidio dei rischi identificati e conseguentemente i referenti diretti dell'OdV per ogni attività informativa e di controllo.

I Referenti interni avranno i seguenti compiti:

1. contribuire all'aggiornamento del sistema di prevenzione dei rischi della propria area di riferimento e informare l'OdV;
2. proporre per il tramite dell'OdV, soluzioni organizzative e gestionali per mitigare i rischi relativi alle attività presidiate;
3. informare collaboratori e sottoposti in merito ai rischi di reato connessi alle operazioni aziendali svolte;
4. predisporre e conservare la documentazione rilevante e ove richiesto sintetizzare i contenuti per l'OdV per ogni operazione a rischio relativa alle attività sensibili individuate nelle parti speciali;
5. comunicare all'Organismo di Vigilanza le eventuali anomalie riscontrate o la commissione di fatti rilevanti ai sensi del Decreto.

Nel caso in cui le attività svolte risultino particolarmente complesse, ciascun referente interno potrà nominare a sua volta sub-referenti, purché di tali nomine sia tempestivamente informato l'Organismo di Vigilanza. In ogni caso la responsabilità interna relativa all'informativa ed ai presidi resta in capo al Referente designato.

---

16. Formazione ed informazione

In relazione alle previsioni normative e conformemente alla giurisprudenza di merito, perché il Modello abbia efficacia come strumento di prevenzione e controllo è necessario che siano adottati un piano di formazione interna ed un piano di comunicazione esterna indirizzati al personale ed ai consulenti esterni e a quanti, sulla base dei rapporti intrattenuti con SIDAL, possano mettere in atto comportamenti a rischio di commissione di reati 231.

Piano di informazione interna

SIDAL si impegna a comunicare i contenuti del Modello 231 a tutti i soggetti che ne sono destinatari. Al personale dipendente, ai dirigenti ed agli apicali in generale, ai collaboratori esterni verrà inviata una circolare interna con la quale:

a) si informa dell'avvenuta approvazione del Modello di organizzazione e controllo ai sensi del D. Lgs 231/01 da parte del CdA;

b) si invita a consultare copia dello stesso in formato elettronico sul server aziendale o copia cartacea conservata presso la sede della società;

c) si richiede la conoscenza della norma nei suoi contenuti essenziali e dei reati richiamati dalla stessa; a tale scopo è stato elaborato un Catalogo dei reati allegato al presente documento.

Piano di informazione esterna

SIDAL si impegna a comunicare e diffondere il contenuto del Modello che informano la propria azione ai principali fornitori, collaboratori esterni e terzi in generale con i quali collaborano abitualmente.

Piano di formazione

Tutti i soggetti interni destinatari del Modello dovranno essere istruiti in merito ai comportamenti da tenere nelle situazioni a rischio di reato individuate.

I contenuti del piano di formazione sono di competenza dell'Organismo di Vigilanza. I contenuti minimi del piano di formazione sono di seguito elencati:

- un seminario iniziale che prevede l'illustrazione della legge e del Modello;
- corsi di aggiornamento a cadenza periodica, in relazione ad integrazioni normative, modifiche organizzative e/o procedurali;
- informativa nella lettera di assunzione.

La formazione ed il seminario potranno essere differenziati a seconda che siano rivolti al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza, ovvero agli altri dipendenti, ed anche in funzione dell'esistenza e della misura del rischio nell'area in cui gli stessi operano.

SIDAL provvederà a rendere noto nel corso di tali attività che i destinatari della formazione sono tenuti a conoscere i contenuti del Modello e a contribuire, in relazione al ruolo ed alle responsabilità rivestite, alla loro corretta attuazione ed a segnalare eventuali carenze.

I soggetti destinatari dei corsi di formazione sono tenuti a parteciparvi.

La mancata partecipazione ai corsi di formazione senza una giusta motivazione è considerata comportamento sanzionabile.

17. Codice etico

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/01 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi devono essere inseriti in un Codice Etico.

In termini generali, il Codice Etico è documento ufficiale dell'Ente che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, soci, ecc. ecc.). Il Codice mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo. Il Codice Etico è documento voluto ed approvato dal massimo vertice dell'Ente per diffondere la conoscenza delle regole di comportamento e dei principi etici che ispirano tutte le attività aziendali.

SIDAL ha adottato il Codice etico gennaio 2008 ed adeguato periodicamente alle eventuali modifiche della normativa (ultimo aggiornamento dicembre 2017), che definisce i comportamenti etico-sociali che ciascun destinatario deve osservare nello svolgimento delle proprie attività aziendali.

Il testo del Codice Etico è considerato parte integrante del presente Modello.

SISTEMA SANZIONATORIO

1. Premessa

L'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello di organizzazione e controllo adottato da SIDAL deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "Destinatari" di seguito definiti.

La violazione delle norme degli stessi lede il rapporto di fiducia instaurato con SIDAL e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali; nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posto in essere da un dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in esat sere da un soggetto terzo.

Per tale motivo è richiesto che ciascun Destin ario conosca le norme contenute nel Modello Organizzativo di SIDAL, oltre alle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

Il presente sistema sanzionatorio, adottato ai sensi art. 6, comma secondo, lett. e) D. Lgs. 231/01 deve ritenersi complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dallo stesso C.C.N.L. vigente ed applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza a SIDAL.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di violazioni del Modello 231 prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Il sistema sanzionatorio e le sue applicazioni vengono costantemente monitorati dall'Organismo di Vigilanza.

Nessun procedimento disciplinare potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata, per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

2. Destinatari

Lavoratori subordinati

Il sistema sanzionatorio ha quali soggetti destinatari quelli legati alla società da un rapporto di subordinazione, tra i quali dirigenti, quadri, impiegati e operai.

In altri termini, il presente sistema sanzionatorio è inquadrato nel più ampio contesto del potere disciplinare del quale è titolare il datore di lavoro, ai sensi degli artt. 2106 c.c. e 7 della L. 300/70, sebbene il decreto stesso non contenga prescrizioni specifiche in merito alle sanzioni da adottare, limitandosi a prescrizioni di carattere generale.

Lavoratori parasubordinati

Il sistema sanzionatorio è destinato anche ai soggetti legati alla Società da contratti di lavoro "parasubordinato", ossia dai contratti di lavoro previsti dal D. Lgs. 10.09.2003 n. 276, recante "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30", i quali non possono essere sottoposti al potere disciplinare della Società e alla conseguente irrogazione di sanzioni propriamente disciplinari.

SIDAL adotta con tali soggetti specifiche clausole contrattuali che impegnino gli stessi a non adottare atti e/o procedure che comportino violazioni del Modello, nel rispetto della correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto di cui il Modello è parte integrante (vedi standard allegato).

In tal modo, la Società potrà sanzionare il mancato rispetto delle norme e degli standard generali di comportamento indicati nel Modello, ai sensi degli artt. 2222 ss. c.c.

Lavoratori autonomi - collaboratori e consulenti

Il sistema sanzionatorio deve altresì avere, quali soggetti destinatari, gli agenti di vendita, i collaboratori esterni, nonché i soggetti esterni che a vario titolo, operano nell'interesse di SIDAL. Anche in tal caso, al fine di evitare comportamenti non conformi, la Società concorda con i propri consulenti, collaboratori, specifiche clausole contrattuali che vincolino i soggetti terzi all'osservanza del Modello Organizzativo, come meglio specificato al paragrafo 6.

Altri destinatari

Sono soggetti a sanzioni anche gli amministratori e tutti i partners che a vario titolo intrattengono rapporti con SIDAL.

3. Criteri di applicazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate nei singoli casi in base ai criteri generali di seguito indicati ed in proporzione alla gravità delle mancanze, fermo restando, in ogni caso, che il comportamento sarà considerato illecito disciplinare qualora sia effettivamente idoneo a produrre danni alla Società.

I fattori rilevanti ai fini della irrogazione della sanzione sono:

- elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa (negligenza, imprudenza, imperizia),
- rilevanza degli obblighi violati,
- entità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto,
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica,
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative,
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la mancanza,
- recidiva.

Nel caso in cui con un solo atto siano state commesse più infrazioni si applica la sanzione più grave.

4. Misure per i dipendenti

Le sanzioni previste di seguito si applicano nei confronti di quadri, impiegati ed operai, alle dipendenze della Società che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

a) mancato rispetto delle misure dirette a garantire lo svolgimento dell'attività e/o a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ex D. Lgs. 231/01;

b) mancata, incompleta o non veritiera rappresentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;

c) violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;

d) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, in relazione ai rischi connessi, con riguardo ad atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione;

e) inosservanza dell'obbligo di dichiarazioni periodiche (o falsità in dichiarazione) relative a: rispetto del Modello; assenza di conflitti di interessi, con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione;

f) omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato.

Il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello, a seconda della gravità dell'infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

a) richiamo verbale: verrà applicata la sanzione del richiamo verbale nei casi di violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore;

b) ammonizione scritta: verrà applicata nei casi di:
   - violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore;
   - recidiva nelle violazioni di cui al punto a), per cui è prevista la sanzione del richiamo verbale;

c) multa per un importo fino a quattro ore di retribuzione: oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello; quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:
   - l'inosservanza delle procedure previste dal Modello riguardanti un procedimento in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione;

- reiterate violazioni di cui al precedente punto b), per cui è prevista la sanzione dell'ammonizione scritta;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni: verrà applicata, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di gravi violazioni procedurali tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.

   A titolo esemplificativo ma non esaustivo si applica in caso di:
   - inosservanza dell'obbligo delle dichiarazioni periodiche (o falsità in dichiarazione) relative al rispetto del Modello; delle dichiarazioni relative all'assenza di conflitti di interessi, con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione e delle attestazioni scritte richieste dalla procedura relativa al processo di bilancio;
   - inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, in relazione ai rischi connessi, con riguardo ad atti e documenti verso la P.A.;
   - omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio
   - reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
   - reiterate violazioni di cui al precedente punto c);
   - ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della sanzione descritta comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

e) licenziamento con preavviso: verrà applicata nei casi di reiterata grave violazione delle procedure aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività che implicano rapporti giudiziali, negoziali ed amministrativi con la P.A., nonché di reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Modello 231, di cui al precedente punto d).

f) licenziamento senza preavviso: Verrà applicata per mancanze commesse dolosamente e così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:
   - violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;

- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

In ogni caso, qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente punto f) la Società potrà disporre, in attesa del completo accertamento delle violazioni, la sospensione cautelare non disciplinare del medesimo con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 giorni.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

Il datore di lavoro non potrà comminare alcuna sanzione al lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver sentito la sua difesa.

La contestazione del datore di lavoro, salvo che per il richiamo verbale, dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare la sua difesa. Se entro ulteriori 5 giorni non viene adottato alcun provvedimento, si riterranno accolte le giustificazioni del lavoratore.

La difesa del lavoratore può essere effettuata anche verbalmente, anche con l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti, fatta eccezione del richiamo verbale, possono essere impugnati dal lavoratore, in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

5. Misure per i dirigenti

Anche nei confronti dei dirigenti che attuino comportamenti in violazione delle prescrizioni del presente Modello, verranno adottate le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal regolamento di disciplina dello Statuto dei Lavoratori. Tenuto conto della natura fiduciaria del rapporto di lavoro, il mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello, è sanzionato considerando in sede applicativa del principio di proporzionalità

previsto dall'art. 2106 del c.c. e valutando, per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

I provvedimenti disciplinari applicabili ai dirigenti sono quelli previsti dalle norme contrattuali collettive e dalle norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dell'azienda cui il dirigente appartiene.

---

6. Misure nei confronti dei lavoratori autonomi

L'inosservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte di ciascun lavoratore autonomo può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

In particolare, si rende necessaria l'utilizzazione di un'apposita clausola contrattuale (allegato 1) e che formerà oggetto di espressa accettazione da parte del terzo contraente e, quindi, parte integrante degli accordi contrattuali.

Con questa clausola, tali collaboratori dichiareranno di essere a conoscenza, di accettare e di impegnarsi a rispettare il Modello Organizzativo adottato da SIDAL, di aver eventualmente adottato anch'essi un analogo Modello Organizzativo e Gestionale e di non essere mai stati implicati in procedimenti giudiziari relativi ai reati contemplati nel Modello Organizzativo e di cui al D. Lgs. 231/2001.

Nel caso in cui tali soggetti siano stati implicati nei procedimenti di cui sopra, dovranno dichiararlo ai fini di una maggiore attenzione da parte della società, qualora si addivenga all'instaurazione del rapporto.

Nel rispetto della correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, fatta salva la disciplina di legge, la Società, in caso di violazione di una raccomandazione da parte di un collaboratore o consulente, può:

a) contestare l'inadempimento al destinatario con la contestuale richiesta di adempimento degli obblighi contrattualmente assunti, se del caso, concedendo un termine ovvero immediatamente, nonché

b) richiedere un risarcimento del danno pari al corrispettivo percepito per l'attività svolta nel periodo decorrente dalla data dell'accertamento della violazione della raccomandazione all'effettivo adempimento.

Fatta salva la disciplina di legge, in caso di violazione di n° 3 (tre) divieti contenuti nel Modello, la Società può:

c) risolvere automaticamente il contratto in essere per grave inadempimento, ex art. 1453 c.c. nonché

d) richiedere un risarcimento del danno pari al corrispettivo percepito per l'attività svolta nel periodo decorrente dalla data dell'accertamento della terza violazione di raccomandazione o della violazione del divieto alla data di comunicazione della risoluzione.

---

7. Misure nei confronti degli amministratori

Nel caso di violazioni delle disposizioni contenute nel Modello da parte di un Amministratore, sarà data informazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale affinché siano presi gli opportuni provvedimenti in conformità alla normativa ovvero alle prescrizioni adottate da SIDAL nel codice sanzionatorio. Si ricorda che a norma dell'art. 2392 c.c. gli amministratori sono responsabili verso la società per non aver adempiuto ai doveri imposti dalla legge con la dovuta diligenza. Pertanto, in relazione al danno cagionato da specifici eventi pregiudizievoli strettamente riconducibili al mancato esercizio della dovuta diligenza, potrà correlarsi l'esercizio di un'azione di responsabilità sociale ex art. 2393 c.c. e seguenti a giudizio dell'Assemblea.

GOVERNO SOCIETARIO

OMISSIS

PARTE SPECIALE

OMISSIS

ALLEGATI

OMISSIS