

All. 1)

## **PARTE GENERALE**

### **PREMESSA**

Il presente documento, con tutti i suoi allegati (Codice Etico, Sistema Disciplinare e parte speciale), costituisce il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 adottato da AIFORMM SRL.

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle regole e dei principi contenuti nel presente Modello è affidato ad un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

\* \* \*

#### **1) La normativa di riferimento: d.lgs. 231/2001 e successive modificazioni**

In data 04.07.2001, entra in vigore in Italia il D.lgs. 231/2001, denominato "*disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".

Introduce a carico degli enti la c.d. responsabilità amministrativa, il cui accertamento è demandato al Giudice Penale, analogamente alla responsabilità penale della persona fisica autore materiale del reato, alla quale si aggiunge quella della persona giuridica.

La persona giuridica, in forza della sopra citata normativa, può dunque vedersi comminate sanzioni dal Giudice Penale, per alcuni reati commessi o tentati, nel loro interesse o vantaggio da:

- a) una persona fisica che rivesta funzioni apicali (rappresentanza, amministrazione, direzione, anche di un'unità organizzativa dell'ente dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente;
- b) soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di chi gestisce o controlla l'ente.

Ciò anche nell'ipotesi in cui l'autore materiale del reato non venga indentificato o qualora il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia: anche in tali ipotesi all'ente viene comunque irrogata la sanzione.

La responsabilità di quest'ultimo viene esclusa solo nell'ipotesi in cui il soggetto agente, persona fisica, abbia commesso il fatto nell'interesse esclusivo proprio o di terzi estranei.

Il concetto d'**interesse** è strettamente connesso alla finalizzazione del reato, è quindi sufficiente che il reato sia stato compiuto con l'intenzione di far acquisire all'ente una utilità economica, utilità che tuttavia non necessariamente debba essere conseguita, perché l'ente sia riconosciuto responsabile.

In buona sostanza, ciò che interessa, al fine di dichiarare la responsabilità dell'ente, è il fine ultimo e sotteso alla commissione del reato.

Il termine **vantaggio**, invece, fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica, da parte dell'ente, a prescindere dalle intenzioni che hanno spinto l'agente al compimento del reato.

Il D.lgs. n. 231/2001, poi, al suo art. 6, ha diversificato gli oneri probatori a seconda della posizione rivestita dal soggetto autore del reato:

- 1) se il reato è commesso da **soggetto in posizione apicale**, la responsabilità dell'ente si definisce presunta, L'ente potrà andare esente da responsabilità solo laddove fornisca prova di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, che non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza, incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sulla effettiva osservanza del Modello stesso e che il sistema sia stato fraudolentemente eluso;
- 2) qualora il reato sia stato realizzato da un **soggetto in posizione subordinata** rispetto agli apicali, l'onere probatorio è a carico dell'autorità giudiziaria, la quale dovrà fornire prova che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, inosservanza comunque esclusa, laddove l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a prevenire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In buona sostanza, se sussistente il modello, adottato preventivamente rispetto alla commissione del fatto, l'ente andrà esente da responsabilità.

L'art. 6 della normativa invocata individua poi il contenuto del modello:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

\* \* \*

## **2) I reati presupposti**

La responsabilità dell'ente, accessoria a quella dell'autore materiale del fatto reato, non consegue alla commissione di qualsiasi fattispecie penalmente rilevate.

Il legislatore ha infatti individuato precise categorie di reati che, se commesse da soggetto in posizione apicale o suo subordinato, possono far conseguire la responsabilità dell'ente.

In particolare le fattispecie, organizzate per categoria, sono le seguenti:

<b>Categorie</b>
Delitti contro l'industria e il commercio
Delitti contro la personalità individuale
Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
Disposizioni in materia di contrasto alla criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa nell'economia
Impiego manodopera irregolare e reati di razzismo e xenofobia
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
Pratiche di mutilazioni organi genitali femminili
Reati ambientali
Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Corruzione e concussione)
Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Truffe, indebita percezione...)
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e reati di criminalità organizzata
Reati di abuso di mercato e reati tributari
<b>Categorie</b>
Reati di falso nummario (Delitti contro la fede pubblica)
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 (Sicurezza sul lavoro).
Reati societari
Reati transnazionali
Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio, nonché frode in competizioni sportive

\* \* \*

### 3) Le sanzioni

L'articolo 9, comma 1, del Decreto individua **le sanzioni** che possono essere comminate all'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, ovvero:

- 1) la sanzioni pecuniaria;
- 2) le sanzioni interdittive;
- 3) la confisca;
- 4) la pubblicazione della sentenza.

In particolare, le **sanzioni interdittive** previste sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- il commissariamento.

**Costituiscono parte integrante del presente modello, l'elenco dei reati presupposti con le relative sanzioni conseguenti a carico dell'ente laddove ravvisata la sua responsabilità ed accertata in sede penale.**

\* \* \*

#### **4) Le linee guida di Confindustria**

In forza di quanto espressamente stabilito nel decreto (art.6 D.lgs. 231/2001 terzo comma), i modelli possono essere adottati sulla base di linee guida redatti dalle associazioni rappresentative e di categoria, e comunicate al Ministero di Giustizia.

Il Modello 231/01 si conforma alle Linee Guida predisposte da Confindustria aggiornate al marzo 2018.

Le fasi, per la predisposizione di un modello efficace e che possa fungere da esimente, secondo le indicazioni di cui all'art. 6 D.Lgs. 231/2002, sono le seguenti:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati e dunque dei potenziali rischi: mappatura delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti;
- b) analisi dei potenziali rischi, ovvero mappatura delle possibili modalità attuative di commissione dei reati, nelle diverse aree aziendali;

- c) predisposizione di un sistema di controlli preventivo o adeguamento e/o revisione di quelli già esistenti (c.d. protocolli);
- d) previsione di obblighi di informazione - comunicazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, a carico di chiunque abbia rapporti con l'ente e abbia avuto conoscenza di fatti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Tale sistema disciplinare si estende anche a coloro che, con l'ente, non siano legati da rapporti di natura giuslavoristica, mediante l'espressa previsione di risoluzione del contratto, in caso di mancato rispetto delle misure e dei c.d. protocolli indicati nel modello, non godendo Aifromm srl di potere disciplinare in danno di soggetti terzi ed estranei.

**Il presente Modello è redatto in conformità alle Linee Guida di Confindustria, nella loro ultima versione, approvate dal Ministero di Giustizia nel marzo 2018.**

\* \* \*

## **5) Destinatari**

Il Modello si applica a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in Aifromm srl, ai dipendenti, nonché ai consulenti, fornitori collaboratori e, in genere, a tutti i terzi che pongono in essere condotte, a favore, nell'interesse e/o per conto della Società nell'ambito delle attività considerate "a rischio reato".

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

La società vigila sull'osservanza delle disposizioni contenute nel Modello assicurando la trasparenza delle azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso.

Aifromm srl impegna a diffondere, nella propria organizzazione ed all'esterno, i contenuti del Modello ed i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo, tramite pubblicazione nel proprio sito internet.

\* \* \*

## **6) ORGANISMO DI VIGILANZA**

Il D.lgs. n. 231/2001, in base a quanto disposto dall' articolo 6 comma 1, prevede tra gli elementi indispensabili per l'esonero della responsabilità amministrativa degli enti, l'istituzione di un organismo interno all'ente (Organismo di Vigilanza, d'ora in poi OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Aifromm s.r.l., in adempimento a quanto prescritto, provvede a nominare l'Organismo di Vigilanza, con natura monocratica.

### **6/1) Requisiti dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV, in conformità al Decreto e alle Linee Guida di Confindustria deve possedere i seguenti requisiti:

- **autonomia:** deve essere assicurata all'OdV completa autonomia, intesa come libera e capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione. Tale autonomia va esercitata soprattutto rispetto ai vertici societari, nel senso che l'organismo dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma di interferenza e pressione da parte dei vertici stessi;
- **indipendenza:** la posizione dell'organismo di vigilanza deve essere quella di un organismo terzo gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale. All'OdV non devono essere attribuiti compiti operativi che potrebbero ripercuotersi su aspetti strategici, operativi e finanziari della società;
- **professionalità:** il requisito della professionalità si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'OdV. In particolare, occorre che l'OdV sia composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze in materia legale, di metodologie ed attività di controllo, valutazione e gestione dei rischi, organizzazione aziendale, finanza, tecniche di revisione, etc., oltre che capacità specifiche in relazione all'attività ispettiva, consulenziale di analisi dei sistemi di controllo;
- **continuità di azione:** la continuità di azione va intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV;
- **onorabilità:** i componenti dell'organismo di vigilanza, visto il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore.

### **6/2) Cause di ineleggibilità e incompatibilità**

Sono ritenute cause di ineleggibilità:

- la presenza di una delle circostanze di cui all'articolo 2382 del codice civile in relazione al singolo componente dell'OdV;
- l'avvio di indagini nei confronti del singolo componente dell'OdV per reati sanzionati dal D.lgs. N. 231/2001;
- una sentenza di condanna, passata in giudicato, del singolo componente dell'OdV, per aver commesso uno dei reati sanzionati dal D.lgs. n. 231/2001;
- Il membro dell'OdV con l'accettazione della nomina implicitamente riconosce l'insussistenza di detti motivi di ineleggibilità. Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina di un membro dell'OdV in sostituzione di altro membro dell'organismo stesso.

Nei casi in cui sia stata emessa sentenza di condanna l'amministratore unico, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, può disporre, sentito il Revisore, la sospensione dei poteri del membro dell'Organismo di Vigilanza.

Non possono assumere la carica, con immediata decadenza dalla loro elezione, coniuge, parenti ed affini dell'Amministratore entro il IV grado.

### **6/3) Nomina composizione e durata dell'organismo di vigilanza**

L'organismo di vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione. La delibera di nomina ne determina anche il compenso nonché la composizione numerica e la qualifica dei componenti dell'OdV.

La nomina a Organismo di vigilanza deve essere comunicata a ciascun membro nominato e da questi accettata formalmente. In via successiva il Presidente del CDA provvede a comunicare a tutti i livelli dell'organizzazione la nomina e la composizione dell'OdV con evidenza delle responsabilità, poteri e compiti di Vigilanza.

La durata dell'incarico è fissata in anni tre eventualmente rinnovabili con provvedimento dell'Amministratore unico. In ogni caso, ciascun componente rimane in carica fino alla nomina del successore (prorogatio imperii).

### **6/4) Revoca dell'incarico**

La revoca dell'incarico di membro dell'OdV compete esclusivamente al CDA.

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non per giusta causa.

Per giusta causa di revoca a titolo esemplificativo e non tassativo si intende:

- la perdita dei requisiti soggettivi sopra evidenziati;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità sopra evidenziati;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti propri dell'OdV.

Ciascun membro dell'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico, fornendo la motivazione all'amministratore unico, mediante preavviso di almeno 30 giorni.

### **6/5) Poteri e Funzioni dell'Organismo di Vigilanza**

I compiti affidati all'OdV sono:

- Verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello:
- verificare l'idoneità del Modello a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal modello stesso;
- verificare il rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previste nel Modello e rilevare eventuali scostamenti.
- Curare l'aggiornamento del Modello:
- Curare l'aggiornamento del modello, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia (in considerazione di eventuali interventi normativi, variazioni della struttura organizzativa, violazioni del modello);
- Promuovere la comunicazione informazione e formazione sul Modello e il Decreto:
- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione, l'informazione e la formazione del Modello presso tutti i destinatari.
- Riscontrare con la opportuna tempestività, le richieste di chiarimento provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dalla società, qualora connesse o collegate al Modello.
- Riferire periodicamente all'Ente in merito allo stato di attuazione e l'operatività del Modello.

### **6/6) Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari ed il vertice aziendale**

L'Organismo di Vigilanza deve riferire i risultati della propria attività con periodicità all'Ente.

L'OdV si riunisce almeno 3 volte l'anno.

### **6/7) Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza**

I flussi informativi da e verso l'OdV, peraltro previsti dall'art. 6 del D.lgs. n.231/2001 che espressamente parla di "obblighi informativi", sono uno degli strumenti a disposizione dell'OdV per vigilare sull'efficacia ed effettività del Modello.

In particolare, l'obbligo di dare informazione all'OdV riguarda chiunque (amministratori, sindaci, dipendenti e soggetti coinvolti nelle funzioni aziendali a rischio reato) sia a conoscenza di notizie o fatti rilevanti ai fini del d.lgs. 231/01, coinvolgendo anche i soggetti



esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, i collaboratori, i fornitori, ecc...).

Tutti i comportamenti non in linea con il presente Modello ed in ogni caso con il D.Lgs. 231/2001 dovranno essere denunciati e comunicati all'ODV, con qualsiasi mezzo e/o forma.

La società, una volta nominato l'ODV, provvederà a comunicare mediante esposizione sulla bacheca aziendale, l'indirizzo e mail dell'ODV per le suddette comunicazioni.

L'obbligo di informativa all'ODV riguarda tanto i dipendenti, quanto il Presidente del CDA nonché i soggetti terzi estranei che operano con Aifromm s.r.l..

All'OdV dovranno infine essere comunicate tutte le decisioni che incidano modificando l'assetto societario.

### **6/8) Riservatezza**

L'OdV ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio del proprio incarico, assicurando l'assoluta riservatezza e astenendosi da utilizzare le informazioni per fini diversi da quelli insiti nel suo incarico di Organismo di Vigilanza.

Tutte le informazioni di cui entra in possesso l'OdV sono trattate in conformità alla legislazione vigente in materia di privacy (GDPR 679/2016).

\* \* \*

### **7) Sistema disciplinare**

Aifromm srl adotta specifico sistema disciplinare, allegato al presente modello e di cui ne costituisce parte essenziale, prevedente sanzioni a carico dei lavoratori dipendenti che violino il Modello medesimo.

Inoltre, Aifromm srl, con riferimento ai rapporti con i soggetti terzi, che con la società entrino in contatto, prevede la risoluzione del rapporto contrattuale nell'ipotesi di violazione e/o inottemperanza al modello.

\* \* \*

### **8) Composizione del modello**

Il Modello si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

#### **All. 1) Parte Generale:**

- Richiamo al dettato normativo e le Linee Guida;
- le finalità, la struttura e gli elementi del Modello adottato;
- i requisiti, le funzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza;
- il sistema disciplinare adottato;
- l'attività di comunicazione ed il coinvolgimento e la formazione del personale sul Modello.

#### **All. 2) Nelle Parte Speciale sono descritti:**

- le fattispecie di reato;

- i principi generali di comportamento;
- le attività a rischio, le funzioni coinvolte;
- le possibili modalità di commissione dei reati;
- il sistema di controllo interno;
- i protocolli previsti per l'adeguamento del sistema di controllo interno.

All. 3) Codice Etico

All. 4) Sistema Disciplinare

All. 5) Organigramma

\* \* \*

### **9) Approvazione, modifica e attuazione del Modello**

Il Modello è approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione.

Con revisione annuale, anche su suggerimento dell'ODV.

Il presente Modello è un “atto di emanazione dell'organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del d. lgs. 231/2001), pertanto, le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione sentito il parere dell'OdV. A tale scopo sono da intendersi come sostanziali quelle modifiche ed integrazioni che si rendessero necessarie a seguito dell'evoluzione della normativa di riferimento o che implicino un cambiamento nelle regole e nei principi comportamentali contenuti nella Parte Generale, nei poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza e nel Sistema sanzionatorio definito. E' peraltro riconosciuta al Presidente del Consiglio di Amministrazione la facoltà di apportare, in virtù delle necessità di adeguamento alle regole e principi generali espressi nel Modello, eventuali aggiunte, modifiche o integrazioni agli allegati o ai documenti in essi richiamati al fine di garantire e gestire con sempre maggiore efficienza ed efficacia l'applicazione del Modello. Tali modifiche verranno comunicate al C.d.A. con cadenza annuale e da questo ratificate o eventualmente integrate o modificate. In pendenza di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione, l'efficacia provvisoria delle modifiche apportate dal Presidente non è sospesa. L'OdV dovrà essere comunque (e contestualmente alla messa in atto della modifica organizzativa) informato di ogni cambiamento avente ad oggetto il Modello, la struttura societaria, nonché le modifiche apportate agli Allegati.

\* \* \*

### **10) Codice Etico**

Aifromm srl ha adottato il proprio Codice Etico che costituisce parte integrante del Modello, al fine di garantire il rispetto di determinati valori etici condivisi e specifiche norme di comportamento con l'obiettivo di prevenire i reati previsti dal D.lgs. n.231/2001.

I destinatari del Codice Etico sono i dipendenti, ma anche gli amministratori, i sindaci, i consulenti, i fornitori ed in genere tutti i soggetti che possono svolgere attività per conto di Aifromm s.r.l. Il Codice Etico è pertanto applicabile anche ai terzi nei cui confronti il rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico è attuato mediante pattuizioni contrattuali.

\* \* \*

## **11) Sistema di verifiche**

Fermi restando i compiti e le responsabilità dell'OdV nelle verifiche sull'efficacia e attuazione del Modello, la Società porrà in essere idonee procedure al fine di garantire le seguenti tipologie di verifica:

- **VERIFICHE SUGLI ATTI POSTI IN ESSERE:** periodicamente, con cadenza tendenzialmente annuale, si procederà ad una verifica dei principali atti e dei contratti di maggiore rilevanza, conclusi da AIFROMM SRL nelle aree a rischio
- **ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO SULL'EFFETTIVITÀ DEL MODELLO:** ha lo scopo di verificare quale sia il grado di coerenza tra le prescrizioni del Modello ed i comportamenti concreti dei loro destinatari. A tale fine, verrà istituito un sistema di dichiarazioni periodiche, quanto meno quadrimestrali, con le quali i destinatari saranno tenuti a confermare che non sono state poste in essere azioni non in linea con il Modello stesso. In particolare, i destinatari dovranno dichiarare, sotto la loro responsabilità, che: a) sono state rispettate le indicazioni ed i contenuti del Modello; b) sono stati rispettati i poteri di delega ed i limiti di firma loro assegnati
- **VERIFICHE DELLE PROCEDURE:** periodicamente, con cadenza tendenzialmente annuale, sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello, con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con verifiche ed interviste a campione. Come esito dell'insieme delle verifiche, verrà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione, in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'OdV, che evidenzi le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere

\* \* \*

## **12) Sistema Disciplinare**

L'effettiva attuazione del Modello è garantita da un adeguato sistema disciplinare che sanziona il mancato rispetto delle norme contenute nel Modello e di tutti i suoi elementi costitutivi, che costituisce parte integrante del Modello con l'obiettivo di andare a sanzionare in via disciplinare i comportamenti non conformi a prescindere dall'eventuale instaurazione di un procedimento o di un giudizio penale.

I destinatari del Sistema Disciplinare sono i dipendenti ma anche l'amministratore, i consulenti, i fornitori ed in generale i soggetti terzi, seppure con modalità differenti (risoluzione contrattuale).

\* \* \*

### **13) Comunicazione**

Il Modello è comunicato all'Organismo di vigilanza che ne riceve copia autorizzata.

Il Modello è comunicato ai dipendenti della società mediante affissione nella bacheca aziendale del Codice Etico e Sistema Disciplinare.

La società promuove inoltre la piena pubblicità al Modello anche all'esterno nei confronti dei terzi mediante:

- pubblicazione sul sito aziendale;
- informativa ai terzi (clienti, fornitori, consulenti, etc.).