

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

*Ai sensi dell'ex. Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231  
e successive modifiche ed integrazioni*



## Sommario

<b>Parte Generale.....</b>	<b>4</b>
1 Definizioni .....	4
Reati Rilevanti.....	5
La Responsabilità Amministrativa degli Enti.....	6
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 .....	6
1.2 Reati Rilevanti .....	7
2 Il Modello di Organizzazione e di Gestione.....	15
2.1 Esenzione dalla responsabilità .....	15
2.2 Funzione del Modello .....	16
2.3 Adozione del Modello Organizzativo .....	17
2.4 Modifiche al Modello Organizzativo .....	17
2.5 Destinatari .....	18
2.6 Individuazione dei Processi a Rischio .....	18
3 La formazione delle risorse e la diffusione del Modello .....	20
3.1 Formazione ed informazione dei Destinatari .....	20
3.2 Informazione ai Consulenti ed ai Partner e Aziende Consorziate.....	21
Organismo Di Vigilanza .....	22
3.3 Scopo.....	22
3.4 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza .....	22
3.5 Funzioni e Poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	23
3.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti dell'Amministratore.....	24
3.7 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	25
3.7.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi .....	25
3.7.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali .....	25
4 Sistema disciplinare .....	27
4.1 Principi generali .....	27
4.2 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni .....	27
4.3 Impiegati Amministrativi, Tecnici e Commerciali .....	28
4.3.1 Violazioni .....	28
4.3.2 Sanzioni .....	28

4.4	Amministratore Unico .....	30
4.4.1	Violazioni .....	30
4.4.2	Misure di Tutela .....	30
4.5	Collaboratori, Docenti e consulenti .....	31
4.5.1	Violazioni .....	31

Allegati:

**PARTE SPECIALE A - Reati Contro la Pubblica Amministrazione**

**PARTE SPECIALE B - Reati Informatici e Trattamento Illecito dei Dati**

**PARTE SPECIALE C - Reati Societari**

**PARTE SPECIALE D - Reati Contro le Norme Antinfortunistiche e di Igiene sul Lavoro**

**PARTE SPECIALE E - Reati di Ricettazione e Riciclaggio**

**PARTE SPECIALE F – Reati in violazione Diritti d’Autore**

**PARTE SPECIALE G – Reati Tributari**

**PARTE SPECIALE (i) - Regolamento dell’ ODV**

## **Parte Generale**

### **1 Definizioni**

#### **Decreto Legislativo**

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, nonché le successive modifiche ed integrazioni.

#### **Modello Organizzativo o Modello**

Modello di organizzazione di gestione e di controllo idoneo a prevenire i reati, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo.

#### **Destinatari**

Amministratore, dipendenti, consulenti stabili, collaboratori e agenti di commercio, distributori, che agiscono in nome, per conto o nell'interesse del COMMERCIO E IMPRESA FORMAZIONE E INNOVAZIONE di seguito AGENZIA CIFI Srl sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione anche coordinata, ciascuno per le disposizioni applicabili.

#### **Organismo di Vigilanza e di Controllo - ODV**

Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo, nonché sull'aggiornamento dello stesso.

#### **Principi di Comportamento**

Principi generali di Comportamento a cui i Destinatari devono attenersi con riferimento alle attività di cui al Modello Organizzativo.

#### **Processi a Rischio**

Ambiti di attività aziendale il cui svolgimento può dare occasione a comportamenti illeciti.

#### **Protocollo**

Specifica procedura per la prevenzione dei reati e per l'individuazione dei soggetti coinvolti nelle fasi a rischio dei processi aziendali.

#### **Sistema Disciplinare**

Insieme delle misure sanzionatorie nei confronti di coloro che non osservano il Modello Organizzativo.

#### **Dipendenti**

Tutti i dipendenti AGENZIA CIFI Srl compresi i dirigenti.

### **Linee Guida di Riferimento**

Le linee Guida per la realizzazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex. D.Lgs. 231/2001 nella revisione approvata da Confindustria il 31 marzo 2008 e successive modifiche e integrazioni.

### **P.A.**

Pubblica Amministrazione inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.

### **Reati Rilevanti**

Reati la cui commissione ricade nell'ambito di applicazione della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 e successive integrazioni.

## **La Responsabilità Amministrativa degli Enti**

### **1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, dal titolo *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica"*, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un sistema di responsabilità amministrativa delle società.

Nel seguito qualsiasi persona giuridica, società o associazione viene indicata anche con la parola "ente".

L'emanazione del Decreto Legislativo si inserisce in un contesto legislativo nazionale di attuazione di obblighi internazionali.

Il testo originario, riferito ad una serie di reati commessi nei confronti della pubblica amministrazione, è stato integrato da successivi provvedimenti legislativi (in particolare con riferimento ai reati societari e in materia di norme antinfortunistiche) che hanno ampliato il novero delle fattispecie penali la cui commissione comporta la responsabilità amministrativa dell'ente.

La responsabilità dell'ente – analoga alla responsabilità penale – sorge per connessione con la commissione, da parte di un soggetto legato da un rapporto funzionale con l'ente stesso, di uno dei reati specificamente previsti dal Decreto Legislativo.

La responsabilità dell'ente può sussistere qualora il reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, mentre non è configurabile nel caso in cui l'autore dello stesso abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il rapporto funzionale che lega alla persona giuridica l'autore dell'illecito penale può essere di amministrazione (anche di fatto), rappresentanza, di subordinazione o di collaborazione, nei limiti previsti dal Decreto Legislativo.

Qualora l'autore del reato sia una persona che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o di controllo dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o una persona che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente, a carico di quest'ultimo è sancita una presunzione di colpa.

Ciò in considerazione del fatto che la persona fisica – di regola - esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell'ente.

La responsabilità dell'ente è aggiuntiva, e non sostitutiva di quella della persona fisica, che resta regolata dal diritto penale comune.

Il Legislatore ha previsto un sistema sanzionatorio che si caratterizza per l'applicazione alla persona giuridica di sanzioni pecuniarie e/o di sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni

funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il Legislatore ha, inoltre, previsto che tali misure interdittive possano essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, già nella fase delle indagini.

Al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice, in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'ente, ha la facoltà di inviare un commissario che vigili sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo che corrisponde alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

## **1.2 Reati Rilevanti**

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'ente sono espressamente indicati nel d.lgs. n. 231/2001 che inizialmente prevedeva i soli reati contemplati nelle norme di cui agli artt. 24 e 25, ma per effetto di provvedimenti normativi successivi – tra cui di particolare rilievo sono il d.lgs. n. 61/2002, la l. n. 123 del 3 agosto 2007 e la più recente Legge n. 99 del 23 luglio 2009, la casistica dei reati è stata significativamente ampliata.

Questo l'insieme dei reati cui attualmente si applica la disciplina di cui al d. lgs. 231:

### *1) Reati in tema di erogazioni pubbliche (art.24, D.Lgs 231/01)*

- Art. 316-bis c.p. (Malversazione a danno dello Stato)
- Art. 316-ter c.p. (Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato)
- Art. 640 c.p. (Truffa aggravata ai danni dello Stato o di altro ente pubblico)
- Art. 640-bis c.p. (Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche)
- Art. 640-ter c. p. (Frode informatica)

### *2) Reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis D.Lgs. 231/01)*

- Art. 640 quinquies c.p. (Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica)
- Art. 491 bis c.p. (Falsità nei documenti informatici)
- Art. 615 ter c.p. (Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico)
- Art. 615 quater c.p. (Detenzione e diffusione abusiva dei codici di accesso ai sistemi informatici o telematici)
- Art. 615 quinquies c.p. (Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico)

- Art. 617 quater c.p. (Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche)
- Art. 617 quinquies c.p. (Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche)
- Art. 635 bis c.p. (Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici)
- Art. 635 ter c.p. (Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità)
- Art. 635 quater c.p. (danneggiamento di sistemi informatici o telematici)
- Art. 635 quinquies c.p. (danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità)

### 3) *Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. 231/01)*

- Art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma (Associazione per delinquere)
- Art. 416, sesto comma, c.p. (Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998)
- Art. 416-bis c.p. (Associazione di tipo mafioso)
- Art. 416-ter c.p. (Scambio elettorale politico-mafioso)
- Art. 630 c.p. (Sequestro di persona a scopo di estorsione)
- Art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309 (Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope).
- Art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p. (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)
- Altri delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. o al fine di agevolare associazioni di tipo mafioso.

### 4) *Corruzione e concussione (art. 25, D.Lgs. 231/01)*

- Art. 317 c. p. (Concussione,)
- Art. 318 c. p. (Corruzione per un atto d'ufficio)
- Art. 319 c. p. (Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio)
- Art. 319-bis c. p. (Circostanze aggravanti)
- Art. 319-ter c. p. (Corruzione in atti giudiziari)



- Art. 319-quater c.p. (Induzione indebita a dare o promettere utilità)
- Art. 320 c. p. (Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio)
- Art. 321 c. p. (Pene per il corruttore)
- Art. 322 c. p. (Istigazione alla corruzione)
- Art. 322-bis c. p. (Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri)

5) *Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis, D.Lgs. 231/01)*

- Art. 453 c.p. (Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate)
- Art. 454 c.p. (Alterazione di monete)
- Art. 455 c.p. (Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate)
- Art. 457 c.p. (Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede)
- Art. 459 c.p. (Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati)
- Art. 460 c.p. (Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo)
- Art. 461 c.p. (Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata)
- Art. 464 c.p. (Uso di valori di bollo contraffatti o alterati)
- Art. 473 c.p. (Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni)
- Art. 474 c.p. (Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.))

6) *Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1., D.Lgs. 231/2001)*

- Art. 513 c.p. (Turbata libertà dell'industria o del commercio)
- Art. 515 c.p. (Frode nell'esercizio del commercio)
- Art. 516 c.p. (Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine)
- Art. 517 c.p. (Vendita di prodotti industriali con segni mendaci)
- Art. 517-ter c.p. (Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale)
- Art. 517-quater (Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine)

dei prodotti agroalimentari)

- Art. 513-bis (Illecita concorrenza con minaccia o violenza)
- Art. 514 c.p. (Frodi contro le industrie nazionali)
- 

7) *Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01)*

- Art. 2621 c.c. (False comunicazioni sociali)
- Art. 2622 c.c. (False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori)
- ~~Art. 2623, comma 1 e 2 c.c. (Falso in prospetto)~~ (l'art. 2623 è soppresso dal 12/01/2006 dalla L. del 28/12/2005 n. 262 art. 34; al contrario, si legge anche "Il falso in prospetto" come reato presupposto ex d. lgs. 231/01")
- Art. 2624 c.c. (Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione)
- Art. 2625 c.c. (Impedito controllo)
- Art. 2626 c.c. (Indebita restituzione dei conferimenti)
- Art. 2627 c.c. (Illegale ripartizione degli utili e delle riserve)
- Art. 2628 c.c. (Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante)
- Art. 2629 c.c. (Operazioni in pregiudizio dei creditori)
- Art. 2632 c.c. (Formazione fittizia del capitale)
- Art. 2629-bis (Omessa comunicazione del conflitto di interessi)
- Art. 2633 c.c. (Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori)
- Art. 2635 c.c. (Corruzione tra privati)
- Art. 2636 c.c. (Illecita influenza sull'assemblea)
- Art. 2637 c.c. (Aggiotaggio)
- Art. 2638 c.c. (Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza)

8) *Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater, D.Lgs. 231/01)*

- commessi in "violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999".

9) *Reati contro la personalità individuale (art. 25-quater e 25-quinquies, D.Lgs. 231/2001)*

- Art. 600 c. p. (Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù)

- Art. 600-*bis* c. p. (Prostituzione minorile)
- Art. 600-*ter* c. p. (Pornografia minorile)
- Art. 600-*quater* c.p. (Detenzione di materiale pornografico)
- Art. 600-*quater*.1 c.p. (Pornografia virtuale)
- Art. 600-*quinquies* c. p. (Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile)
- Art. 601 c. p. (Tratta di persone)
- Art. 602 c. p. (Acquisto e alienazione di schiavi)
- Art. 583-*bis* c.p. (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili)

*10) Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (art. 25-sexies, D.Lgs. 231/2001)*

- Art. 173 *bis* T.U.F. (Aggiotaggio)
- Art. 184 T.U.F. (Abuso di informazioni privilegiate)
- Art. 185 T.U.F. (Manipolazione del mercato)

*11) 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)*

- Art. 589 c.p. (Omicidio colposo)
- Art. 590 c.p. (Lesioni personali colpose)
- Art. 583 c.p. (Circostanze aggravanti)

*12) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies, D.Lgs. 231/2001)*

- Art. 648 (Ricettazione)
- Art. 648 bis (Riciclaggio)
- Art. 648 *ter* (Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita)

*13) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. 231/01)*

- Art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett.a) bis) (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, l. 633/1941 comma 3 (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-bis l. 633/1941 comma 1 (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 l. 633/1941 comma 2 (Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati)
- art. 171-ter l. 633/1941 (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-septies l. 633/1941 (Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione)
- Art. 171-octies l. 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)

*14) 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. (Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria)

*15) Reati ambientali (art. 25-undicies, d.lgs 231/2001)*

- Art. 727-bis c.p. (Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali vegetali selvatiche protette)
- Art. 733-bis c.p. (Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto)
- Art. 137 dlgs 152/2006 (Reati in materia di scarichi di acque reflue industriali)
- Art. 260 dlgs 152/2006 (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti)
- Art. 256 dlgs 152/2006 (Reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti)
- Art. 257 dlgs 152/2006 (Reati in materia di bonifica siti)
- Art. 258 dlgs 152/2006 (Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari)
- Art. 259 dlgs 152/2006 (Traffico illecito di rifiuti)
- Art. 260-bis dlgs 152/2006 (Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti)
- Legge 150/1992 (Reati in materia di tutela di specie animali e vegetali in via di estinzione)
- Art. 3, co. 6 l. 549/1993 (Reati in materia di ozono e atmosfera)
- Art. 279, co. 1 dlgs 202/2007 (Inquinamento colposo provocato dalle navi)
- Art. 8, co. 1, e 9, co. 2, dlgs 202/2007 (Inquinamento doloso provocato dalle navi o inquinamento colposo aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque)

*16) Reato di impiego irregolare di cittadini di paesi terzi (art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001)*

- Art. 22, co. 12-bis, d.lgs 286/1998 (Occupazione di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno scaduto, revocato e annullato, aggravata dal numero superiore a tre, dalla minore età, dalla sottoposizione a condizioni lavorative di particolare sfruttamento)

*17) Reati transnazionali*

ai sensi della legge 16 marzo 2006, n. 146, recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale (di seguito anche unitamente denominati "Convenzione di Palermo"), adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001":

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art.291 *quater* D.P.R. 43/1973);

- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope ( art. 74 D.P.R. 309/1990);
- traffico di migranti (artt. 12 commi 3, *3bis*, *3 ter* e 5 del d.lgs. 286/1998);
- induzione a rendere dichiarazioni mendaci (377 bis c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)

## 2 Il Modello di Organizzazione e di Gestione

### 2.1 Esenzione dalla responsabilità

Il Decreto Legislativo espressamente prevede, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di un effettivo ed efficace modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire la commissione dei Reati Rilevanti.

L'adeguata organizzazione rappresenta pertanto il solo strumento in grado di negare la "colpa" dell'ente e, conseguentemente, di escludere l'applicazione delle sanzioni a carico dello stesso.

Segnatamente, la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

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

L'adozione del modello costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta per l'ente la possibilità di andare esente da responsabilità.

La mera adozione del modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio: l'Amministratore Unico – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il modello sia anche efficace ed effettivo.

Quanto all'efficacia del modello, il legislatore, all'art. 6 comma 2 del Decreto Legislativo statuisce che il modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello.

La caratteristica dell'effettività del modello è invece legata alla sua efficace attuazione che, a norma degli artt. 6 e 7 del Decreto, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

## **2.2 Funzione del Modello**

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo preventivo che abbia come obiettivo la prevenzione dei Reati Rilevanti, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione. L'adozione delle procedure contenute nel presente Modello deve condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza in capo a tutti i Destinatari che la commissione di illeciti è fortemente condannata e contraria agli interessi di AGENZIA CIFI SCRL anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività aziendale, a consentire a AGENZIA CIFI SCRL di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato.

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra indicati, sono:

- la mappa delle attività 'sensibili' dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, custodita dall'Organismo di Vigilanza;
- la attribuzione all'Organismo di Vigilanza della società dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, come qui di seguito meglio descritto;
- la verifica e archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001 e la sua rintracciabilità in ogni momento;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e valore ragionevole e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali, nonché del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*, anche a campione);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (proporzionale al livello di responsabilità) delle regole comportamentali e delle procedure istituite.



### **2.3 Adozione del Modello Organizzativo**

AGENZIA CIFI SCRL – nell’ambito del sistema preventivo di controllo già esistente – ha posto in essere ulteriori attività per l’adeguamento di tale sistema di controllo a quanto previsto dal Decreto Legislativo.

AGENZIA CIFI SCRL , con l’adozione di un Modello Organizzativo si pone l’obiettivo di dotarsi di un complesso di principi generali di comportamento che, nel rispetto del sistema di attribuzione di funzioni e di deleghe di poteri, nonché delle procedure interne, risponda alle finalità ed alle prescrizioni richieste dal Decreto legislativo ed alle successive modificazioni intervenute, sia in fase di prevenzione dei reati, che di controllo dell’attuazione del Modello Organizzativo e dell’eventuale irrogazione di sanzioni. AGENZIA CIFI SCRL sta continuando e continuerà, attraverso le procedure previste dal Modello Organizzativo, l’ulteriore aggiornamento ed affinamento dei principi generali di comportamento e procederà, con l’assistenza dell’ODV, alla redazione di appositi protocolli che regoleranno l’attività aziendale nelle aree di intervento più a rischio.

Il processo di adeguamento ai fini della definizione e revisione del Modello Organizzativo è stato effettuato tenendo conto dei dettami del Decreto Legislativo, delle linee guida elaborate da Confindustria nonché delle specifiche iniziative già attuate da AGENZIA CIFI SCRL

La presente revisione 1 del Modello Organizzativo è stata approvata dall’Amministratore Unico di AGENZIA CIFI SCRL con determinazione del 04/01/2016.

Il presente Modello Organizzativo si compone di una Parte Generale, che illustra i principi e le finalità che AGENZIA CIFI SCRL si prefigge con la sua adozione, e di una serie di Parti Speciali che trattano, ciascuna di esse, alcune tipologie di reati previsti dal Decreto Legislativo.

Il Codice Etico adottato da AGENZIA CIFI SCRL in data 04/01/2016, è parte integrante del presente Modello.

### **2.4 Modifiche al Modello Organizzativo**

Allegati al Modello sono atti propedeutici all’adozione dello stesso e documenti predisposti per assicurare l’effettività e la tracciabilità del sistema di controllo.

Il Modello Organizzativo (costituito dalla Parte Generale, dalle Parti Speciali e dal Codice Etico) sarà suscettibile di eventuali ulteriori modifiche e integrazioni secondo le medesime formalità con cui è stato approvato. Gli Allegati al Modello potranno essere modificati dalle funzioni aziendali competenti, previo parere dell’OdV.

## 2.5 Destinatari

Il presente Modello Organizzativo è rivolto, ciascuno per le disposizioni applicabili, all'Amministratore Unico, ai dipendenti, collaboratori, agenti di commercio, distributori e consulenti, che operano per AGENZIA CIFI SCRL, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa, che:

- rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società (art. 6);
- sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (art. 7).

Le regole contenute nel Modello integrano il comportamento che l'Amministratore Unico è tenuto ad osservare in esecuzione del suo mandato gestorio, che i dipendenti sono tenuti ad osservare anche in conformità delle regole di ordinaria diligenza disciplinate dagli artt. 2104 e 2105 c.c. e che i Consulenti, Collaboratori e agenti di commercio sono tenuti ad osservare nell'esecuzione dei rispettivi rapporti contrattuali.

## 2.6 Individuazione dei Processi a Rischio

La metodologia di analisi di *Risk Management* di AGENZIA CIFI SCRL utilizzata per l'individuazione dei Processi a Rischio si può così riassumere:

### Process assesment:

- check-up aziendale, ricognizione macrostruttura, organigramma dell'ente.

### Risk assesment:

- inventariazione macro-aree a rischio-reato;
- individuazione/abbinamento di specifici rischi per processo;
- calcolo matrice di rischio;
- "mappatura" delle attività in funzione del rischio rilevato "matrice rischi".

### Risk management:

- analisi sistema preventivo e di auditing;
- elaborazione protocolli comportamentali;
- adeguamento del sistema di controllo preventivo;
- individuazione e valutazione dei rischi residui accettabili

Nell'ambito di detto procedimento sono state identificate ed analizzate le fasi potenzialmente critiche, i soggetti e le funzioni aziendali interessati nonché i comportamenti posti in essere dai suddetti soggetti nello svolgimento delle proprie funzioni.

Al termine di tale analisi AGENZIA CIFI SCRL ha ritenuto di regolamentare i processi con riferimento alle tipologie specifiche di reati previste.

I Principi di Comportamento dettati con il presente Modello Organizzativo si integrano, con gli organigrammi e gli ordini di servizio, con il sistema di attribuzione di poteri, comprendente le procure aziendali, già esistenti nell'ambito della società.

AGENZIA CIFI SCRL , in considerazione dell'attività sociale svolta e del territorio in cui si trova, che rende estremamente improbabile la commissione di alcuni dei reati presi in esame dagli articoli di seguito elencati, ha ritenuto superfluo fornire un'analisi dettagliata degli stessi nelle parti speciali da cui sono pertanto stati esclusi:

- art. 24 ter, del Decreto Legislativo (Delitti di criminalità organizzata)
- art. 25 bis, del Decreto Legislativo (Falsità in Monete, Carte di Pubblico Credito e in valore di Bollo);
- art. 25 quater, del Decreto Legislativo (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico);
- art. 25 quater.1. del Decreto Legislativo (Reati contro
- art. 25 quinquies del Decreto Legislativo (Delitti contro la personalità individuale)
- art. 25 sexies del Decreto Legislativo (Abusi di Mercato)
- Reati transnazionali.

### **3 La formazione delle risorse e la diffusione del Modello**

#### **3.1 Formazione ed informazione dei Destinatari**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di AGENZIA CIFI SCRL garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con il responsabile della funzione Personale e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

##### - La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello Organizzativo è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (es. Codice di Condotta, CCNL, Modello Organizzativo, Decreto Legislativo 231/2001, ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

La AGENZIA CIFI SCRL valuta l'opportunità di istituire uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto.

Il Modello Organizzativo è inoltre fornito a tutti i Consulenti, agenti di commercio, associati e collaboratori unitamente al relativo contratto.

##### - La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della società.

In particolare, AGENZIA CIFI SCRL ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione. Nello specifico si è previsto un piano di formazione aziendale con l'ausilio di professionisti esterni esperti nelle materie di volta in volta trattate. Tutta la documentazione relativa al tipo di formazione adottata verrà gestita dall'ODV.

### **3.2 Informazione ai Consulenti ed ai Partner e Aziende Consorziate**

I Consulenti ed i Partner devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza di AGENZIA CIFI SCRL che il loro comportamento sia conforme ai protocolli ad essi applicabili anche rilasciando copia del presente Modello Organizzativo.

## **Organismo Di Vigilanza**

### **3.3 Scopo**

L'art. 6 comma 1°, lett.b) del Decreto individua tra gli elementi essenziali del Modello Organizzativo, che il compito di vigilare sull'osservanza e il funzionamento dello stesso e di curare il suo aggiornamento sia affidato ad un Organismo di Vigilanza e prevede che debba trattarsi di "un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo".

Pertanto, unitamente all'adozione del presente Modello, viene istituito tale Organo (OdV) con il compito di vigilare, con continuità ed indipendenza dai vertici operativi, sul funzionamento e sull'effettiva osservanza del Modello, al fine di verificare la rispondenza ad esso dei comportamenti dei Destinatari, nonché di verificare le eventuali necessità di aggiornamento del Modello e formulare le relative proposte.

### **3.4 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza**

Secondo le disposizioni del Decreto (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al Decreto, le caratteristiche dell'OdV debbono essere:

- autonomia e indipendenza,
- professionalità,
- continuità d'azione.

#### **a) Autonomia e indipendenza**

I requisiti di autonomia e indipendenza sono assicurati evitando che l'OdV si trovi in posizione di soggezione o subisca interferenze da parte dei soggetti sottoposti a controllo e non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV una dipendenza gerarchica la più elevata possibile, e prevedendo una attività di reporting al vertice aziendale, ovvero all'Amministratore Unico.

#### **b) Professionalità**

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio e l'effettività ed efficacia dell'attività di vigilanza.

### c) Continuità d'azione

L'OdV deve:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere pertanto una struttura interna, sì da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

Al fine di assicurare il perseguimento di tali finalità. AGENZIA CIFI SCRL ha istituito un ODV monosoggettivo, individuato e nominato con apposita determinazione dell'Amministratore Unico. In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, l'OdV nello svolgimento dei propri compiti si avvarrà di consulenti esterni che, di volta in volta, si potranno rendere utili allo svolgimento delle attività indicate.

Le modalità di nomina, la durata dell'incarico, i requisiti di eleggibilità, le garanzie di autonomia, le funzioni e linee di *reporting* dell'ODV sono descritti nella Parte Speciale I – Regolamento Organismo di Vigilanza che parimenti costituisce integrazione e specificazione delle funzioni e dei poteri sotto indicati.

### **3.5 Funzioni e Poteri dell'Organismo di Vigilanza**

La "mission" dell'OdV di AGENZIA CIFI SCRL consiste in generale nel:

1. vigilare sull'applicazione e l'osservanza del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
2. verificare l'efficacia del Modello e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
3. segnalare alle funzioni aziendali competenti le eventuali violazioni del Modello Organizzativo e promuovere i relativi procedimenti sanzionatori;
4. individuare e proporre all'Amministratore Unico aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali.

Su di un piano più operativo sono affidati all'OdV di AGENZIA CIFI SCRL i seguenti compiti:

- Verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale, o delle norme applicabili. A tal fine il Management e gli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre l'Azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (anche via e-mail) e non anonime.

- Effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come individuate nelle singole Parti Speciali del Modello.
- Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV.
- Condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso e proporre l'applicazione di eventuali sanzioni alla funzione aziendale competente ai sensi del Sistema Disciplinare.
- Verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'OdV:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate;
- si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo.

### **3.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti dell'Amministratore**

Sono state assegnate all'OdV di AGENZIA CIFI SCRL due linee di reporting:

- la prima, in via continuativa e all'occorrenza all'Amministratore Unico,
- la seconda, in caso di violazioni gravi, nei confronti dei soci.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi privi di compiti operativi, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'OdV con le maggiori garanzie di indipendenza.

L'OdV di AGENZIA CIFI SCRL potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche. Ogni semestre, inoltre, l'OdV trasmette all' Amministratore Unico e all'Assemblea dei Soci un rapporto scritto sull'attuazione del Modello presso AGENZIA CIFI SCRL



### **3.7 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

#### **3.7.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi**

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello Organizzativo secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" ("Canale dedicato") attraverso la creazione un indirizzo di posta elettronica specifico -
- Le segnalazioni pervenute all'OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV.

#### **3.7.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali**

Oltre alle segnalazioni di cui al capitolo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV di AGENZIA CIFI SCRL le informative concernenti:

- i 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 Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività

di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.
- la documentazione relativa ad eventuali infortuni o malattie contratte dai Destinatari del Modello in occasione del rapporto di lavoro o in esecuzione dei relativi contratti.

## **4 Sistema disciplinare**

### **4.1 Principi generali**

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto Legislativo.

Il sistema stesso è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli che verranno inseriti nel Modello Organizzativo e, ai sensi dell'art. 2106 c.c., integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie contemplate, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di categoria applicati al personale dipendente.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli che verranno inseriti nel Modello Organizzativo prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo.

### **4.2 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni**

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- a) elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- d) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- e) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- f)** comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello Organizzativo.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento e/o dall'esito dell'eventuale giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività.

### **4.3 Impiegati Amministrativi, Tecnici e Commerciali**

Ai sensi del combinato disposto degli art. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nel presente paragrafo potranno essere applicate, tenuto conto dei criteri generali di cui sopra, nei confronti di quadri ed impiegati.

#### **4.3.1 Violazioni**

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli indicati nel Modello Organizzativo;
- b) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai Protocolli, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- c) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distribuzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'ODV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- d) nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- e) nella omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi di comportamento e dei protocolli che verranno indicati nel Modello Organizzativo;
- f) nella omessa adozione delle misure di sicurezza antinfortunistiche previste dal Documento Valutazione dei Rischi.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

#### **4.3.2 Sanzioni**

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al precedente paragrafo, è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari, in ragione della gravità delle inosservanze:

- a) biasimo verbale,
- b) biasimo scritto
- c) multa per un importo fino a quattro ore di retribuzione,
- d) sospensione della retribuzione e dal servizio fino a 10 giorni;
- e) licenziamenti senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca della procura stessa.

*a) Biasimo verbale*

La sanzione del biasimo verbale potrà essere comminata nei casi di lieve violazione colposa dei Principi di Comportamento e/o dei Protocolli previsti dal Modello Organizzativo o di errori procedurali dovuti a negligenza.

*b) Biasimo scritto*

La sanzione del biasimo scritto potrà essere comminata nei casi di recidiva nelle violazioni di cui alla lettera a).

*c) Multa*

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del biasimo 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 compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello Organizzativo.

*d) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio*

La sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio, sino a 10 giorni, potrà essere comminata nei casi di gravi violazioni dei Principi di Comportamento e/o dei Protocolli, tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

*e) Licenziamento senza preavviso*

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata per mancanze così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non tassativo:

i. violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel Decreto Legislativo;

ii. violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'ODV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze passibili di licenziamento, la Società potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato. 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.

## **4.4 Amministratore Unico**

### **4.4.1 Violazioni**

Quanto previsto nel presente paragrafo potrà essere applicato nel caso di violazioni da parte del soggetto suddetto, consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli contenuti nel Modello Organizzativo;
- b) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'ODV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- c) nella violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione ai Soci;
- d) nella violazione dell'obbligo di informativa all'ODV e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto Legislativo.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

### **4.4.2 Misure di Tutela**

Le violazioni del Modello Organizzativo commesse da un amministratore sono tempestivamente riportate dall'OdV ai Soci che, potranno applicare misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa.

Nei casi più gravi, l'assemblea dei Soci potrà di procedere anche alla revoca dell'incarico.

Indipendentemente dall'applicazione della sanzione è fatta, comunque, salva la facoltà della Società di proporre le azioni di responsabilità e/ o risarcitorie.

Nel caso di violazioni poste in essere da un Socio, che rivesta altresì la qualifica di lavoratore subordinato, verranno applicate le sanzioni stabilite dall'Assemblea dei Soci, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

## **4.5 Collaboratori, Docenti e consulenti**

Nei confronti di coloro che, in qualità di collaboratori, docenti o consulenti della Società e soggetti al coordinamento o vigilanza da parte della stessa, abbiano posto in essere le gravi violazioni delle norme del Modello Organizzativo di seguito indicate, potrà essere disposta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 c.c.

Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte della Società del risarcimento dei danni subiti.

### **4.5.1 Violazioni**

Quanto previsto nel presente paragrafo potrà essere applicato nel caso di violazioni da parte dei soggetti suddetti, consistenti:

- a) nella elusione fraudolenta dei Principi di Comportamento e dei Protocolli attinenti l'oggetto dell'incarico, aventi rilevanza esterna ovvero violazione delle stesse realizzata attraverso un comportamento diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel Decreto Legislativo;
- b) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli attinenti l'incarico ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'ODV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- c) mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa.

### **5.7.2 Misure di Tutela**

Qualora il Collaboratore e consulente o l'agente rappresentante commetta una o più violazioni del Modello, la Società avrà facoltà di risolvere il relativo rapporto contrattuale ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1456 c.c., salvo l'eventuale risarcimento del danno. Tale facoltà sarà espressamente prevista in tutti i contratti sottoscritti da AGENZIA CIFI SCRL.