



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX. Lgs. 231/2001

ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n° 231 Adottato dagli amministratori di Omart s.n.c.

DATA 19/10/23

EDIZIONE 1 – REV. 0

Il presente documento non può essere riprodotto né portato a conoscenza di terzi senza autorizzazione scritta della Omart snc

INDICE

Capitolo 1 - Descrizione del quadro normativo	pag.3
1.1 Introduzione	pag.3
1.2 Natura della responsabilità.....	pag.3
1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione.....	pag.3
1.4 Fattispecie di reato.....	pag.4
1.5 Apparato sanzionatorio.....	pag.5
1.6 Tentativo	pag.6
1.7 Vicende modificative dell'ente	pag.6
1.8 Reati commessi all'estero	pag.7
1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito	pag.8
1.10 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo	pag.8
1.11 Codice Etico	pag.9
1.12 Sindacato di idoneità.....	pag.10
Capitolo 2 - Descrizione della realtà aziendale	pag.10
2.1 Omart s.n.c.	pag.10
Capitolo 3 - Modello di organizzazione, gestione e controllo e metodologia seguita per la sua predisposizione	pag.10
3.1 Premessa	pag.10
3.2 Funzione del Modello.....	pag.11
Capitolo 4 – L'Organismo di vigilanza ai sensi del d.lgs. n. 231/2001	pag.11
4.1 L'Organismo di Vigilanza di Omart s.n.c.....	pag.11
4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	pag.12
Capitolo 5 - Sistema disciplinare	pag.13
5.1 Funzione del sistema disciplinare.....	pag.13
5.2 Sanzioni e misure disciplinari.....	pag.14
5.2.1 Sanzioni nei confronti del personale dipendente	pag.14
5.2.2 Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società	pag.14
Capitolo 6 - Piano di formazione e comunicazione	pag.15
6.1 Premessa	pag.15
6.2 Dipendenti	pag.16
6.3 Clausole contrattuali.....	pag.16
Capitolo 7 – Aggiornamento e adeguamento	
7.1 Aggiornamento ed adeguamento.....	pag.16

Capitolo 1 - Descrizione del quadro normativo

1.1 Introduzione.

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato". In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Il d.lgs. n. 231/2001 trova la sua origine primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato. Secondo la disciplina introdotta dal Decreto, infatti, le società possono essere ritenute "responsabili" per alcuni reati commessi o tentati, anche nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001). La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima. Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti. Il d.lgs. n. 231/2001 innova l'ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell'art. 5 del decreto. La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria. La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2 Natura della responsabilità.

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex d.lgs. n. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la nascita di un *tertium genus* che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia. Il d.lgs. n. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo "amministrativo" in ossequio al dettato dell'art. 27, comma primo della nostra Costituzione ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo "penale". In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del d.lgs. n. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Come sopra anticipato, secondo il d.lgs. n. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- 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 dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett.a del d.lgs. n. 231/2001);

- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231/2001). È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4 Fattispecie di reato.

In base al d.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24 - 25 duodecies del d.lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006. Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti contro la Pubblica Amministrazione, si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal d.lgs. n. 231/2001 (artt. 24 e 25)7;
- delitti contro la fede pubblica, quali falsità in monete, carte di credito e valori di bollo, previsti dall'art. 25-bis del Decreto e introdotti dalla legge del 23 novembre 2001, n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro";
- reati societari, il d.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari (quali false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25-ter d.lgs. n. 231/2001, in seguito modificato dalla legge del 27 maggio 2015, n. 69);
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-quater d.lgs. n. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7). Si tratta dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "che siano comunque stati posti in essere 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";
- abusi di mercato, richiamati dall'art. 25-sexies del Decreto, come introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 ("Legge Comunitaria 2004");
- delitti contro la personalità individuale, previsti dall'art. 25-quinquies, introdotto nel Decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù;
- reati transnazionali, l'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa della società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità;
- delitti contro la vita e l'incolumità individuale, l'art. 25-quater del Decreto prevede tra i delitti con riferimento ai quali è riconducibile la responsabilità amministrativa della società le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- reati in materia di salute e sicurezza, l'art. 25-septies prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, l'art. 25-octies del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter del codice penale;

- delitti informatici e trattamento illecito dei dati, l'art. 24-bis del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 615-ter, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater e 635-quinquies del codice penale;
- delitti di criminalità organizzata, l'art. 24-ter del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 416, sesto comma, 416-bis, 416-ter e 630 del codice penale e dei delitti previsti all'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309;
- delitti contro l'industria e il commercio, l'art. 25-bis 1 del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 513, 513- bis, 514, 515, 516, 517, 517-ter e 517-quater del codice penale;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore, l'art. 25-novies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter e 171-septies, 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377-bis c.p.), richiamato dall'art.25-decies del Decreto;
- reati in materia ambientale, l'art.25-undecies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati di cui agli articoli 452-bis, 452-quater, 452- sexies, 727-bis e 733- bis del codice penale, alcuni articoli previsti dal d. lgs. n. 152/2006 (Testo Unico in materia Ambientale), alcuni articoli della legge n. 150/1992 a protezione di specie animali e vegetali in via di estinzione e di animali pericolosi, l'art. 3, co. 6, della legge n. 549/1993 sulla tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente e alcuni articoli del d. lgs. n. 202/2007 sull'inquinamento provocato dalle navi. Inoltre in data 28 maggio 2015 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 22 maggio 2015 n.68 "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente" che, con l'art.1 c.8, modifica l'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/01, introducendo nuovi delitti contro l'ambiente.
- reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, l'art. 25- duodecies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati dell'art. 2, c. 1 del d.lgs. 16 luglio 2012, n. 109 nel caso in cui si utilizzino dei lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o addirittura scaduto e a quelli dell'art. 12 , comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5 del D.lgs. 286/1998 nel caso di immigrazioni clandestine .
- reati di corruzione tra privati, l'art. 25-ter 1, lettera s bis del Decreto prevede la responsabilità della società in relazione ai reati degli artt. 2635 e 2635 bis c.c.
- reati di razzismo e xenofobia, l'art. 25- terdecies del Decreto prevede la responsabilità della società in relazione ai reati dell'art. 3 , comma 3 bis, della legge 13 ottobre 1975 n. 654 nel caso in cui "la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232".

1.5 Apparato sanzionatorio.

Gli artt. 9-23 del d.lgs. n. 231/2001 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs. n. 231/2001. Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente e, a loro volta, possono consistere in:

Il presente documento non può essere riprodotto né portato a conoscenza di terzi senza autorizzazione scritta della Omart snc

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva)

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1549,37 per ciascuna quota. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- 1) il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- 2) l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste :a)reati contro la pubblica amministrazione; b) taluni reati contro la fede pubblica - quali la falsità in monete; c) delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico; d) delitti contro la personalità individuale; e) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili; f) reati transnazionali; g) reati in materia di salute e sicurezza; h) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; i)delitti informatici e trattamento illecito dei dati; k) delitti di criminalità organizzata, l)delitti contro l'industria e il commercio; m)delitti in materia di violazione del diritto di autore; n) taluni reati ambientali; o) reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; p) induzione indebita a dare o promettere utilità e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- 1) la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- 2) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, d.lgs. n. 231/2001). Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs. n. 231/2001.

1.6 Tentativo.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del d.lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà. E' esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 d.lgs. n. 231/2001).

1.7 Vicende modificative dell'ente.

Il d.lgs. n. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. Secondo l'art. 27,

Il presente documento non può essere riprodotto né portato a conoscenza di terzi senza autorizzazione scritta della Omart snc

comma 1, del d.lgs. n. 231/2001, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. Gli artt. 28-33 del d.lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 afferma "Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato". In caso di trasformazione, l'art. 28 del d.lgs. n. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del d.lgs. n. 231/2001). L'art. 30 del d.lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente. Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato. Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso. L'art. 31 del Decreto prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione. In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del d.lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del d.lgs. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

1.8 Reati commessi all'estero.

Secondo l'art. 4 del d.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso d.lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto. I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito.

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del d.lgs. n. 231/2001 prevede "La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende". Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del d.lgs. n. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dello stesso art. 38 che, al comma 2, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del d.lgs. n. 231/2001).

1.10 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo.

Aspetto fondamentale del d.lgs. n. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, d.lgs. n. 231/2001):

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

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo alla società una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata qualora la società riesca a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa". Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta. In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa, dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il d.lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere 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 a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- prevedere un sistema di tutela del segnalante (whistleblowing)
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

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

1.11 Codice Etico.

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001 prevede che "I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati". Confindustria, in attuazione di quanto previsto al sopra citato articolo, ha fornito alle imprese le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001" (di seguito "Linee Guida di Confindustria") che delinea le linee di comportamento per la definizione e l'attuazione dei modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati definiti nello stesso Decreto. In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società di utilizzare i processi di risk assessment e risk management e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un Codice Etico con riferimento ai reati ex d.lgs. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Le Linee guide di Confindustria sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d.lgs. n. 231/2001, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni, come previsto dall'art. 6, comma 3, del d.lgs. n. 231/2001, sopra richiamato. L'ultima versione aggiornata nel marzo 2014, è stata approvata dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014. Omart ha adottato il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo sulla base delle Linee guida elaborate da Confindustria. Il Codice Etico fa parte integrante del Modello di Omart e viene elaborato in un documento separato: con esso la Società intende promuovere e divulgare la propria visione e missione, evidenziando il sistema di valori etici e di regole comportamentali a cui deve ispirarsi per favorire, da parte di ogni persona riconducibile alla Società nonché di terzi che dovessero relazionarsi con la

stessa, l'impegno ad una condotta moralmente corretta e conforme ad ogni dettame di legge vigente. Pertanto, il Codice Etico contiene:

- la descrizione della politica aziendale (in termini di vision e mission), valori etici e principi su cui è fondata;
- regole comportamentali da adottare nello svolgimento delle proprie funzioni e con gli interlocutori interni ed esterni alla società;
- doveri, a carico di ogni soggetto in posizione apicale e non, in materia di informazione e collaborazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- riferimento al sistema sanzionatorio applicabile nel caso di violazione delle regole contemplate dal Codice Etico.

1.12 Sindacato di idoneità.

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al d.lgs. n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma". Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

Capitolo 2 - Descrizione della realtà aziendale.

2.1 Omart s.n.c

Omart s.n.c. da oltre quarant'anni è specializzata nella fornitura di particolari per macchine movimento terra, trasporto pesante e gruppi meccanici assemblati. La professionalità e la competenza del nostro team unita ad anni di esperienza nel settore ci permettono di consegnare un prodotto di ottima qualità. Grazie al nostro fornito parco macchine e alla versatilità della nostra squadra possiamo fornire soluzioni o proposte alternative per soddisfare al meglio le richieste dei nostri clienti.

Capitolo 3 - Modello di organizzazione, gestione e controllo e metodologia seguita per la sua predisposizione.

3.1 Premessa.

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione delle tipologie di reato incluse nel Decreto, è un atto di responsabilità sociale da parte della Società dal quale scaturiscono benefici per tutti gli stakeholder.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla Società assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici e standard di comportamento. La Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal d.lgs. n. 231/2001 e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di governance sia con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

3.2 Funzione del Modello

Le fasi principali attraverso le quali è stato predisposto il Modello sono:

- mappatura aree a rischio. L'individuazione delle aree è avvenuta esaminando la documentazione organizzativa aziendale. Sono stati individuati i rischi potenziali dei reati e le attività da porre in essere per prevenirli. (si veda All.1)
- analisi del sistema dei controlli. Si è provveduto ad analizzare il sistema dei controlli per valutarne l'adeguatezza.
- predisposizione del modello che deve rispondere alle seguenti esigenze:
 - individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
 - prevedere specifici protocolli di controllo diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
 - introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.
 - prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale. L'adozione del Modello, ai sensi del citato Decreto, non costituisce un obbligo. La Società ha, comunque, ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione dei reati da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: 1) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e 2) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/01.

Capitolo 4 – L'Organismo di vigilanza ai sensi del d.lgs. n. 231/2001

4.1 L'Organismo di Vigilanza di Omart.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal d.lgs. n. 231/2001. Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che si tratti di un organo caratterizzato dai seguenti requisiti: (1) autonomia e indipendenza; (2) professionalità; (3) continuità di azione. Il d.lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'organismo di vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per la soluzione prevista dall' art. 6 comma 4 che riserva la facoltà all'organo dirigente di svolgere direttamente i compiti di vigilanza.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001. Le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute agli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231/2001, possono così schematizzarsi: 1) vigilanza sull'effettività del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito; disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti; 2) analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello; 3) cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Per quanto concerne consulenti, collaboratori esterni, fornitori, ecc., è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello. Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, di reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001; ii) a comportamenti non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;

- il dipendente che venga a conoscenza di una violazione, tentativo o sospetto di violazione del Modello, può contattare il proprio diretto superiore gerarchico.

- I consulenti, i collaboratori esterni, i fornitori, per quanto riguarda i rapporti e le attività svolte nei confronti della Società, possono effettuare direttamente all'Organismo di Vigilanza l'eventuale segnalazione delle situazioni in cui ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello;

- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà tempestivamente e capillarmente a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;

- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;

- le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto

- Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

La Società adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo informazioni utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto dal Modello, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di controllo interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Capitolo 5 - Sistema disciplinare.

5.1 Funzione del sistema disciplinare.

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso. Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti. L'adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni alle disposizioni contenute nel Modello prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria. La violazione delle norme lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società 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 posta in essere da un dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo. Per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel Modello della Società, oltre le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione. Il presente sistema sanzionatorio, adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) d.lgs. n. 231/2001 deve ritenersi complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dallo stesso Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Metalmeccanici vigente ed applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società. L'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di violazioni del Modello 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.

5.2 Sanzioni e misure disciplinari.

5.2.1 Sanzioni nei confronti del personale dipendente.

Le condotte tenute dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole di comportamento indicate nel presente Modello, costituiscono illeciti disciplinari. Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal CCNL applicato in azienda, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili. In particolare, le sanzioni irrogate, a seconda della gravità della violazione, saranno quelle previste dal CCNL dell'industria metalmeccanica del 05/12/2012. Le sanzioni sono irrogate, nel rispetto delle procedure previste dai suddetti contratti collettivi, dalla Direzione del Personale, all'esito dell'istruttoria ivi prevista. Le sanzioni comminate ai dipendenti per la mera violazione delle regole di condotta e delle procedure descritte nel presente Modello sono:

- per la violazione, anche con condotte omissive e in concorso con terzi, dei principi di cui al Modello, la sanzione del richiamo (in caso di violazioni reiterate e/o di rilevante gravità si potranno valutare sanzioni differenti);
- per l'ostacolo all'attività di vigilanza e di controllo dell'Organismo di Vigilanza, ed in generale per la commissione di qualsiasi condotta volta ad eludere il sistema di controllo predisposto dal Modello, la sanzione della sospensione dalla mansione e dalla retribuzione. In materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, la segnalazione di irregolarità ai fini dell'applicazione di sanzioni disciplinari può essere effettuata da tutti i soggetti aventi obblighi di vigilanza e controllo sull'attività dei lavoratori.

I comportamenti che costituiscono violazione del Modello e del Codice Etico corredati dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

- incorre nel provvedimento di “richiamo verbale” il dipendente che commette una violazione non grave delle procedure richiamate dal Modello e/o dal Codice Etico (es. ometta di svolgere controlli previsti, ecc.), o adotti nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o del 37 Codice, senza che ciò esponga Omart ad un pericolo concreto. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite da Omart.

- incorre nel provvedimento di “ammonizione scritta” il dipendente che sia recidivo nel violare le procedure richiamate dal Modello e/o dal Codice Etico o nell’adottare, nell’espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, senza che ciò esponga Omart ad un concreto pericolo. La medesima sanzione si applica anche al dipendente che nell’adottare i comportamenti citati espone Omart (ed in particolare, l’integrità dei beni aziendali) ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

- Incorre nel provvedimento della multa "in misura non eccedente le 3 ore di retribuzione" il dipendente che sia recidivo per due volte nell'arco di 6 mesi consecutivi nelle mancanze di cui alla lettera (b). Tale sanzione sarà applicata anche al dipendente che nel violare le procedure richiamate dal Modello e/o dal Codice Etico, o adottando nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, arrechi un danno di lieve entità alla Società senza esporla ad una possibile sanzione ai sensi del decreto.

- Incorre nel provvedimento della “sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 3 giorni lavorativi” il dipendente che nel violare le procedure richiamate dal Modello e/o dal Codice Etico, o adottando nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, arrechi danno alla società esponendola ad una possibile sanzione ai sensi del decreto, ovvero il dipendente che sia recidivo, per tre volte nell’arco dell’anno solare, nelle mancanze di cui alla lettera (b). Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno (anche solo potenziale) ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

- nel provvedimento della “sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 3 giorni lavorativi” il dipendente che abbia effettuato con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;

- incorre nel provvedimento del “licenziamento senza preavviso" il dipendente che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e/o dal Codice Etico, tale da determinare la concreta instaurazione a carico di Omart del procedimento sanzionatorio previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il dipendente che sia recidivo, per due volte nell'arco dell'anno solare, nelle mancanze di cui alla lettera (c). Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del dipendente costituendo un grave pregiudizio per l'azienda. È fatta salva la facoltà della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell’illecito disciplinare;

- all’eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso; - al grado di intenzionalità del suo comportamento;

- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del decreto a seguito della condotta censurata.

5.2.2 Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società.

Per quanto concerne i collaboratori o i soggetti esterni che operano su mandato della Società, preliminarmente vengono determinate le misure sanzionatorie e le modalità di applicazione per le violazioni del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure attuative. Tali misure potranno prevedere, per le violazioni di maggiore gravità, e comunque quando le stesse siano tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del soggetto responsabile delle violazioni, la risoluzione del rapporto.

Il presente documento non può essere riprodotto né portato a conoscenza di terzi senza autorizzazione scritta della Omart snc

Capitolo 6 - Piano di formazione e comunicazione.

6.1 Premessa.

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione. In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali. Sono, infatti destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 d.lgs. n. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni, fornitori. La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle “aree sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

6.2 Dipendenti.

Ogni dipendente è tenuto a: acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello e del Codice Etico; conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso. Il Modello è reso disponibile sulla rete intranet aziendale e nella sede dell'azienda.

6.3 Clausole contrattuali.

Per i soggetti esterni che partecipano, all'esercizio dell'attività di impresa di Omart, al fine di assicurare il rispetto delle prescrizioni e delle procedure di cui al presente Modello, la Società inserisce nei contratti e nelle lettere di incarico sottoscritti apposite clausole con le quali i suddetti soggetti si dovranno impegnare al rispetto delle disposizioni del Modello, accettando altresì che la loro violazione possa essere valutata finanche a costituire motivo di sospensione dei pagamenti e/o interruzione e/o risoluzione del relativo contratto da parte di Omart.

Nel caso di contratti da stipulare con somministratori di prestazioni di un pubblico servizio, enti per i quali potrebbero risultare modelli contrattuali prestabiliti, la Società invia in formato elettronico una informativa in materia di d.lgs.231/01 comprensiva della richiesta di conformarsi al Modello. Ciò per garantire uno strumento utile che consenta di tutelare il rispetto delle procedure e dei principi elaborati dal Modello anche da parte di soggetti che, essendo terzi estranei alla Società, non sono, né possono essere esposti al rischio delle sanzioni disciplinari previste espressamente per i dipendenti.

Capitolo 7 – Aggiornamento ed adeguamento.

7.1 Aggiornamento ed adeguamento.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale e sottoposto ad aggiornamento e/o adeguamento ogni volta che si presentino mutamenti nell'organizzazione e/o nell'attività.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del D.lgs 231/01

MAPPA DELLE AREE A RISCHIO (All.1)

1.INTRODUZIONE

La mappatura delle aree potenzialmente esposte a rischio di reato si basa su un processo di autovalutazione (Risk Assessment) condotto sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria.

Questo processo di mappatura ha comportato l'analisi:

- della realtà aziendale, al fine di poter individuare quelle fattispecie di reato che anche astrattamente possono ritenersi configurabili, in funzione delle caratteristiche dell'azienda e delle tipologie di attività effettivamente esercitate;
- delle attività "a rischio-reato" volte ad individuare gli ambiti ed i processi nei quali astrattamente possono ritenersi configurabili le fattispecie di reato previste dal Decreto 231/01 in virtù delle modalità attuative ipotizzate;
- dell'esistente Sistema di Controllo interno volto ad individuare gli elementi di controllo posti a presidio delle attività emerse come "a rischio-reato."

L'attività di autovalutazione, condotta ai fini della mappatura delle attività sensibili e dei controlli posti a presidio dei rischi rilevati, è stata realizzata attraverso l'analisi dell'assetto organizzativo (organigrammi, documenti esistenti).

Nel presente documento, allegato al Modello Organizzativo adottato da Omart, sono quindi individuate le aree di rischio e le correlate attività sensibili in relazione ai reati presupposto della responsabilità degli Enti ex d.lgs. 231/2001 e s.m. e le attività poste in essere per prevenirli.

2. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE A RISCHIO REATO, DEI PROCESSI SENSIBILI E DELLE ATTIVITA' POSTE IN ESSERE PER PREVENIRLI

La classificazione del rischio, utilizzata al fine della presente mappatura, è la seguente:

- Rischio SPECIFICO: direttamente collegato all'attività aziendale
- Rischio RESIDUALE: poco presente nell'attività aziendale
- Rischio REMOTO: minimo, se non assente, nell'attività aziendale

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del D.lgs 231/01

1) REATI

Contro la Pubblica Amministrazione ed il suo patrimonio (art. 24 e 25 d.lgs. 231/01)

Corruzione tra privati (art. 25 ter, lett. s bis, d.lgs. 231/01)

RISCHIO

Specifico

ATTIVITA' SENSIBILI

- gestione dei rapporti con Enti pubblici nell'ambito dello svolgimento delle attività aziendali (ad es. rapporti con l'amministrazione finanziaria, INPS, INAIL, Autorità di vigilanza, etc.);
- verifiche e ispezioni da parte degli Enti pubblici di controllo (amministrative, fiscali, previdenziali, relative all'igiene e sicurezza sul lavoro, alla materia ambientale)
- attività dirette all'ottenimento o al rinnovo di autorizzazioni, concessioni e licenze per l'esercizio delle attività svolte dalla società
- richieste di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari a soggetti pubblici;
- gestione dei fornitori;
- gestione dei flussi economici e finanziari;
- gestione delle risorse umane;
- gestione degli omaggi, liberalità, donazioni, sponsorizzazioni.

ATTIVITA' POSTE IN ESSERE

Si è ritenuto che l'inserimento di specifici principi di condotta nell'ambito del Codice Etico di Comportamento sia sufficiente ad arginare il rischio in questione.

2) REATI

Informatici (art. 24 bis d. lgs. 231/01)

RISCHIO

Residuale

ATTIVITA' SENSIBILI

- Gestione del sistema informatico e delle misure di sicurezza
- Gestione del profilo utente e del processo di autenticazione
- Gestione e protezione della postazione di lavoro
- Gestione degli accessi verso l'esterno

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del D.lgs 231/01

- Gestione e protezione delle reti
- Gestione della sicurezza fisica (cablaggi, dispositivi di rete, ecc.) dei sistemi informatici.

ATTIVITA' POSTE IN ESSERE

Si è ritenuto che l'inserimento di specifici principi di condotta nell'ambito del Codice Etico di Comportamento e i sistemi di sicurezza esistenti siano sufficienti ad arginare il rischio in questione.

3) REATO

Criminalità Organizzata(art.24 ter d.lgs.231/01)

RISCHIO

Remoto

ATTIVITA' SENSIBILI

Non vi sono elementi per ritenere realizzabile tale ipotesi di reato.

4) REATO

Falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis d. lgs. 231/01).

RISCHIO

Remoto

ATTIVITA' SENSIBILI

La Società non dispone né direttamente né indirettamente dei mezzi tecnici idonei a favorire questo tipo di reato.

5) REATO

Contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1 d. lgs. 231/01)

RISCHIO

Residuale

ATTIVITA' SENSIBILI

Parte del personale viene a contatto con beni/progetti/disegni oggetto di marchi e brevetti depositati

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del D.lgs 231/01

ATTIVITA' POSTE IN ESSERE

Si è ritenuto che l'inserimento di specifici principi di condotta nell'ambito del Codice Etico di Comportamento sia sufficiente ad arginare il rischio in questione.

6)REATI

Societari (art. 25 ter d. lgs. 231/01)

RISCHIO

Specifico

ATTIVITA' SENSIBILI

- redazione e controllo del bilancio, della relazione sulla gestione e di altre comunicazioni sociali;
- operazioni societarie che possono incidere sulla integrità del capitale sociale;
- attività inerenti la stesura di documentazione, archiviazione e conservazione delle informazioni relative alla attività di impresa
- gestione dei conferimenti, degli utili e delle riserve;
- operazioni sulle partecipazioni e sul capitale sociale;
- operazioni straordinarie come fusioni o scissioni;
- predisposizione delle comunicazioni ai soci e/o terzi relative alla situazione economica, patrimoniale o finanziaria

ATTIVITA' POSTE IN ESSERE

La forma giuridica dell'impresa e i principi inseriti nel Codice Etico di Comportamento sono attualmente sufficienti a prevenire tale reato.

7)REATI

con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater d. lgs. 231/01)

RISCHIO

Remoto

ATTIVITA' SENSIBILI

Tali fattispecie non risultano al momento essere astrattamente ipotizzabili nel contesto della Società.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del D.lgs 231/01

8)REATO

Contro la personalità individuale (art. 25 quinquies d. lgs 231/01)

RISCHIO

Remoto

ATTIVITA' SENSIBILI

Tali fattispecie non risultano al momento essere astrattamente ipotizzabili nel contesto della Società.

9) REATO

Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (art. 25 sexies d.lgs. 231/01)

RISCHIO

Remoto

ATTIVITA' SENSIBILI

Tali fattispecie non risultano al momento essere astrattamente ipotizzabili nel contesto della Società.

10) REATO

Omicidio colposo e lesioni personali colpose commesse in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies d.lgs. 231/01)

RISCHIO

Specifico

ATTIVITA' SENSIBILI

Sono processi sensibili tutti gli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro elencati dall'art.30 d.lgs. 81/08.

ATTIVITA' POSTE IN ESSERE

La Società prevede idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività previste dal comma 1 dell'art.30 del d.lgs.81/08, di competenze tecniche e di poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste.

11) REATO

Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies d. lgs. 231/01)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del D.lgs 231/01

RISCHIO

Residuale

ATTIVITA' SENSIBILI

- rapporti con fornitori;
- relazioni con controparti diverse dai fornitori con cui la Società ha rapporti
- flussi finanziari in entrata;
- instaurazione e gestione dei rapporti di incasso, anche continuativi;
- trasferimenti di fondi in relazione alla gestione della tesoreria della società;
- pagamenti a fornitori e a terzi in generale

ATTIVITA' POSTE IN ESSERE

Si ritiene che le procedure relative alla gestione del ciclo attivo e passivo, cassa e tesoreria oltre a quanto indicato nel Codice Etico siano idonei a fronteggiare tali aree di rischio.

12) REATO

Violazione del diritto di autore (art. 25 nonies d. lgs. 231/01)

RISCHIO

Residuale

ATTIVITA' SENSIBILI

Si rileva una residuale area di rischio riferibile all'installazione ed alla duplicazione di programmi e di software per i personal computers.

ATTIVITA' POSTE IN ESSERE

I sistemi di sicurezza informatica installati riducono al minimo tale ipotesi.

13) REATO

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies d. lgs. 231/01)

RISCHIO

Remoto

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del D.lgs 231/01

ATTIVITA' SENSIBILI

Allo stato attuale non vi sono elementi per ritenere che la Società possa essere sottoposta al rischio connesso con la fattispecie di cui all'art. 377- bis. In ordine a tale rischio si rimanda comunque ai principi generali contenuti nel Codice Etico.

14) REATO

Reati ambientali (art. 25 undecies d. lgs. 231/01)

RISCHIO

Specifico

ATTIVITA' SENSIBILI

- Inquinamento ambientale(art.452 bis cp.)
- Disastro ambientale
- Reati in tema di rifiuti e loro gestione
- Inquinamento del suolo, sottosuolo, delle acque superficiali e sotterranee

ATTIVITA' POSTE IN ESSERE

L' azienda è provvista di tutte le autorizzazioni necessarie e di tutti gli strumenti idonei a prevenire reati di questo tipo.

15) REATO

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies d. lgs. 231/01)

RISCHIO

Remoto

ATTIVITA' SENSIBILI

La Società allo stato attuale non ha in forze personale dipendente di nazionalità di un Paese terzo rispetto all'Unione Europea.

16) REATO

Contro la vita e l'incolumità individuale(art.25 quinquies d.lgs.231/01)

RISCHIO

Remoto

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del D.lgs 231/01

ATTIVITA' SENSIBILI

Tali fattispecie non risultano al momento essere astrattamente ipotizzabili nel contesto della Società.

17) REATO

Razzismo e xenofobia (art.25 terdecies d.lgs.231/01)

RISCHIO

Remoto

ATTIVITA' SENSIBILI

Tali fattispecie non risultano al momento essere astrattamente ipotizzabili nel contesto della Società.