

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO IN ATTUAZIONE DEL DECRETO
LEGISLATIVO N. 231/2001**

Aggiornato al 22 giugno 2021

INDICE

Definizioni

Struttura del Modello

PARTE GENERALE

1. Analisi normativa

- 1.1 La natura giuridica della responsabilità
- 1.2 Le sanzioni previste dal Decreto
- 1.3 La tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi.
- 1.4 I criteri di imputazione della responsabilità all'ente e i modelli di organizzazione, gestione e controllo.

2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 di Parts & Services S.r.l.

- 2.1 Presentazione della Società
- 2.2 Caratteri generali del Modello.
- 2.3 Il Codice Etico.
- 2.4 Il processo di adeguamento del Modello.
- 2.5 Principi del sistema del controllo preventivo.
- 2.6 Il sistema sanzionatorio.
- 2.7 L'Organo di Vigilanza e Controllo.
- 2.8 Nomina di un delegato all'interno della Società per i rapporti con l'OdV e per la migliore attuazione del Modello di organizzazione gestione e controllo
- 2.9 Informazione e formazione.
- 2.10 Criteri di aggiornamento ed adeguamento del Modello

Definizioni

“Appaltatori” Convenzionalmente si intendono tutti gli appaltatori di opere o di servizi ai sensi del codice civile, nonché i subappaltatori, subfornitori, i somministranti, i lavoratori autonomi, che abbiano stipulato un contratto di appalto con la Società e di cui questa si avvale nei Processi/Attività Sensibili.

“Processi/Attività Sensibili” L’insieme di attività ed operazioni aziendali, organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale di Parts & Services srl, in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal Decreto, così come elencate nella Parte Speciale del Modello, indicate anche genericamente e complessivamente come area/e a rischio.

“CCNL” Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

“Consulenti” Soggetti non dipendenti della Società che agiscono in nome e/o per conto di Parts & Services srl sulla base di un rapporto di consulenza nei Processi/Attività Sensibili.

“Decreto” Il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001.

“Delega” L’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell’ambito dell’organizzazione aziendale.

“Destinatari” Tutti i soggetti cui è rivolto il Modello e, in particolare: gli Organi societari ed i loro componenti, i dipendenti, anche di altre Società del Gruppo, i lavoratori somministrati, nonché gli Appaltatori, i Fornitori, i Consulenti e gli altri terzi che agiscono in nome e/o per conto di Parts & Services nell’ambito dei Processi/Attività Sensibili, quali ad esempio agenti, procacciatori d’affari e altri consulenti commerciali (di seguito complessivamente definiti i **“Terzi”**), i clienti, nonché i membri dell’Organismo di Vigilanza, in questo caso monocratico, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.

“Fornitori” I fornitori di beni e servizi (escluse le consulenze), di cui la Società si avvale nell’ambito dei Processi/Attività sensibili.

“Modello” Il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto.

“OdV” L’Organismo di Vigilanza previsto dal Decreto.

“Organo Dirigente” Presidente e Amministratore di Parts & Services

“Process Owner” Il soggetto che per posizione organizzativa ricoperta o per le attività svolte è maggiormente coinvolto nell’Attività Sensibile di riferimento o ne ha maggiore visibilità ai fini del Modello 231.

“Procura” Il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

“Reati” Le fattispecie di reato considerate dal Decreto.

“Società”: Consorzio Parts & Services srl (P.IVA 07636851003) con sede legale in Roma Via Pollenza nr 28.

“Consorziate” le aziende dotate di autonoma personalità giuridica affiliate alla Parte & Services srl

Struttura del Modello

Il Modello di Parts & Services srl è costituito da una “Parte Generale”, da una “Parte Speciale” e dai documenti di volta in volta richiamati nel testo del Modello, da considerarsi parte integrante del Modello stesso.

Nella PARTE GENERALE, dopo un richiamo ai principi del Decreto, viene presentata la Società ed illustrata la metodologia utilizzata per sviluppare il Modello; successivamente vengono indicate le finalità e la natura del Modello, descritte le componenti del sistema di controllo preventivo, le caratteristiche e il funzionamento dell’OdV, le modalità di diffusione del Modello ed il sistema disciplinare legato ad eventuali infrazioni dei principi sanciti dal Modello.

La Società ha ritenuto di avviare il percorso di adeguamento al D.Lgs. 231/01 svolgendo le attività di *Control & Risk Self Assessment* (di seguito anche “CRSA”), con riferimento alle seguenti famiglie di reato:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Reati societari, ivi incluso il reato di corruzione tra privati;
- Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime in tema di salute e sicurezza sul lavoro e Reati ambientali;
- Reati ambientali;
- Reati contro la personalità individuale
- Reati di violazione del diritto di autore.
- Reati informatici.
- Reati contro l'industria ed il commercio.

Per le ulteriori fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001, sono stati ritenuti sufficienti i principi presenti nel Codice Etico.

Sulla base di tale preliminare valutazione e delle risultanze delle attività di CRSA è stata quindi sviluppata la PARTE SPECIALE, dedicata ad ognuna delle suddette famiglie di reato, avente lo scopo di:

- fornire ai Destinatari una rappresentazione del sistema di organizzazione, gestione e controllo della Società nonché un'esemplificazione circa le modalità di commissione dei reati nell'ambito di ciascuna Attività Sensibile;
- indicare ai Destinatari i principi di comportamento, le regole di condotta generali e le prescrizioni specifiche a cui devono attenersi nello svolgimento delle proprie attività.

PARTE GENERALE

1. Analisi normativa.

1.1 La natura giuridica della responsabilità.

Il D.lgs. dell'8 giugno 2001 n. 231, adottato in attuazione dell'articolo 11 della Legge delega 29 settembre 2000, n. 300, entrato in vigore dal 4 luglio 2001, ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles* del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione* anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE* del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali .

Il Decreto, dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (definiti dalla legge come "Enti" o "Ente"), introduce una nuova ed autonoma forma di responsabilità in capo alle persone giuridiche. Si tratta di una responsabilità mista, concorrente e sussidiaria rispetto a quella prevista per le persone fisiche, modellata su precise fattispecie di reato, sanzionate con strumenti *ad hoc*, indicati dal decreto stesso, di natura amministrativa.

L'ambito di operatività del Decreto è piuttosto vasto e colpisce tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Sono, invece, esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici ed i sindacati).

Con tale nuova forma di responsabilità, viene parzialmente superato il principio generale del diritto secondo cui *societas delinquere non potest*. Infatti, ferma restando la responsabilità penale personale dei soggetti (persone fisiche) che rivestono cariche apicali, anche l'ente può essere autonomamente sottoposto a procedimento penale, secondo le norme del Codice di procedura penale integrate dalle disposizioni del decreto, per alcuni reati o illeciti amministrativi commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- (i) persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale,
- (ii) persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- (iii) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Nonostante la dottrina propenda essenzialmente per una responsabilità di natura amministrativa, quella in esame, poiché conseguente da reato e legata (per espressa volontà della legge delega) alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma di illecito amministrativo. Con la conseguenza di dar luogo alla 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 della massima garanzia.

La responsabilità dell'ente è aggiuntiva e non sostitutiva rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, che resta quindi regolata dal diritto penale comune.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella repressione di alcuni illeciti penali gli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse il reato sia stato commesso.

Il Decreto ha inteso dunque costruire un modello di responsabilità dell'ente conforme a principi garantistici, ma con funzione preventiva: di fatto, attraverso la previsione di una responsabilità da fatto illecito direttamente in

capo alla società, si vuole sollecitare quest'ultima ad organizzare le proprie strutture ed attività in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente protetti.

La responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 sorge soltanto nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata *nell'interesse* o *a vantaggio* dell'ente: dunque non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, all'ente, bensì anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito trovi ragione nell'*interesse* dell'ente. Non è invece configurabile una responsabilità dell'ente nel caso in cui l'autore del reato o dell'illecito amministrativo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda direttamente lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

1.2 Le sanzioni previste dal Decreto.

L'apparato sanzionatorio predisposto dal Legislatore per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato ha il preciso intento di colpire direttamente ed in modo efficace la persona giuridica con la previsione all'art. 9 di quattro differenti tipi di sanzione, diverse per natura e per modalità di esecuzione: Esse sono la sanzione pecuniaria, le sanzioni interdittive, la confisca e la pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali.

1) la sanzione pecuniaria

Quando il giudice ritiene l'ente responsabile, è sempre applicata la sanzione pecuniaria. La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su «quote». L'entità della sanzione pecuniaria dipende della gravità del reato, dal grado di responsabilità della società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti.

Il giudice, nel determinare il *quantum* della sanzione, tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Nel differenziare l'entità della sanzione, il giudice dovrà effettuare una valutazione complessa che dovrà tenere conto se l'illecito commesso sia o meno espressione della politica aziendale, oppure derivi dalla cosiddetta colpa di organizzazione; nel primo caso, ovviamente, la sanzione irrogata sarà maggiore.

Occorrerà poi determinare l'ammontare della quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare la massima efficacia specialpreventiva della sanzione.

2) le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se espressamente previste per il reato per cui si procede e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente e sono normalmente temporanee, in un intervallo

che va da tre mesi a due anni, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

3) la confisca

Consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente.

4) La pubblicazione della sentenza di condanna

Consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato dell'ente: archivio contenente tutte le decisioni relative a sanzioni divenute irrevocabili, applicate agli enti ai sensi del Decreto.

1.3 La tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge. Il primo e fondamentale limite consiste nel numero chiuso dei reati per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere.

Ciò significa che l'ente non può essere sanzionato per qualsiasi reato commesso nell'ambito dello svolgimento delle sue attività, bensì soltanto per i reati selezionati dal legislatore ed espressamente indicati dalla legge.

Il Decreto, nella sua versione originaria e nelle successive integrazioni, indica agli artt. 24 ss. i reati (c.d. reati presupposto) che possono far sorgere la responsabilità dell'ente.

Si tratta di categorie di reati molto diverse tra loro. Alcuni sono tipici ed esclusivi della attività di impresa; altri, invece, normalmente esulano dall'attività di impresa vera e propria, e attengono alle attività tipiche delle organizzazioni criminali.

L'enumerazione dei reati è stata ampliata successivamente a quella originaria contenuta nel Decreto, concernente *i reati contro la Pubblica Amministrazione*.

In particolare, nel tempo sono intervenute le seguenti estensioni:

- il D.L. 25 settembre 2001, n. 350 che ha introdotto l'art. 25-bis "*Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo*", in seguito modificato in "*Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*";

- l'art. 3 del Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61, in vigore dal 16 aprile 2002, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha introdotto il nuovo art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001, estendendo il regime di responsabilità amministrativa degli Enti anche ai c.d. *reati societari*. La Legge n. 190/12 ha poi introdotto il delitto di "*corruzione tra privati*" (art. 2635 codice civile) e, successivamente, la Legge n. 69 del 27.5.2015 ha modificato alcuni articoli del codice civile riguardanti la fattispecie di *falso in bilancio* e l'inasprimento della relativa pena (reclusione da 1 a 5 anni), con l'introduzione, per le società quotate, di una pena maggiore (reclusione da 3 a 8 anni). Il decreto legislativo 15 marzo 2017, n. 38, recante "Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato, ha riformulato il *delitto di corruzione tra privati* di cui all'art. 2635 c.c., ha introdotto la nuova fattispecie di *istigazione alla corruzione tra privati* (art. 2635-bis), ha previsto pene accessorie per ambedue le fattispecie, ha modificato le sanzioni di cui al d.lgs. n. 231/2001 in tema di responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

- l'art. 3 della L. 14 gennaio 2003, n. 7 ha introdotto l'art. 25 quater, il quale dispone la punibilità dell'Ente per i *delitti aventi finalità di terrorismo o di*

eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, mentre l'art. 25-quinquies, introdotto dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003, n. 228 ha esteso la responsabilità amministrativa dell'Ente ai *reati contro la personalità individuale*.

- l'art. 9 della L. 18 aprile 2005, n. 62 ha inoltre inserito l'art. 25-sexies volto ad estendere la responsabilità amministrativa degli Enti ai nuovi reati di *abuso di informazioni privilegiate* (art. 184 D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58) e di *manipolazione del mercato*. (art. 185 D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58).

- la legge n. 7/2006 recante "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile" ha inserito nell'art 25 quater. D.Lgs. 231/01 il nuovo *reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili* p. e p. dall'art. 583 bis c.p.

- la legge 146/2006 ha poi allungato l'elenco delle fattispecie illecite attraverso la previsione di una specifica responsabilità dell'ente in ipotesi di commissione di un *reato transnazionale*: questo si configura ove un gruppo criminale organizzato compia, in più di uno Stato, un illecito la cui pena detentiva non sia inferiore a quattro anni nel massimo. Più specificatamente, i reati transnazionali individuati sono: *associazione per delinquere* (art. 416 c.p.), *associazione di tipo mafioso* (art. 416 bis c.p.), *induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria* (art. 377 bis c.p.), *favoreggiamento personale* (art. 378 c.p.), *riciclaggio* (art. 648 bis c.p.), *impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita* (648 ter c.p.), *associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri* (art. 291 quater D.P.R. 43/73), *associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope* (art. 74 D.P.R. 309/90), *disposizioni contro le immigrazioni clandestine* (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e 5 D.Lgs. 286/98).

- la L. 3 agosto 2007, n. 123 che ha introdotto l'art. 25-septies "*Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*", in seguito modificato in "*Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*";

- il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81; D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 che ha introdotto l'art. 25-octies "*Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita*";
- la L. 18 marzo 2008, n. 48 che ha introdotto l'art. 24-bis "*Delitti informatici e trattamento illecito di dati*";
- la L. 15 luglio 2009, n. 94 che ha introdotto l'art. 24-ter "*Delitti di criminalità organizzata*";
- la L. 23 luglio 2009, n. 99, già citata, che ha inoltre introdotto l'art. 25-bis.1 "*Delitti contro l'industria e il commercio*" e l'art. 25-novies "*Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*";
- la L. 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto l'art. 25-novies "*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria*";
- il D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 che ha introdotto l'art. 25-undecies "*Reati ambientali*"; - il D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 che ha introdotto l'art. 25-duodecies "*Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*";
- . la L. n. 15 Dicembre 2014, n. 186, che ha inserito all'art. 25 octies, tra i reati in materia di riciclaggio, il nuovo reato di "*autoriciclaggio*";
- la L. 22 Maggio 2016 n. 68 che ha inserito i nuovi c.d. *ecoreati* nell'ambito dell'art. 25 *undecies*;
- la L. n. 199/2016, che ha modificato l'art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001, introducendo tra i reati presupposto dallo stesso richiamati il delitto di "*intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*";
- la L. n. 167/2017, legge europea 2017, ha inserito l'art. 3 c. 3-bis l. 654/1975 "*negazionismo*" nel novero dei reati presupposto ex d.lgs. 231/2001 attraverso il nuovo art. 25-terdecies, dedicato alla prevenzione dei reati di razzismo e xenofobia;
- la L n° 179/2017 "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" è intervenuta sull'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 tutela del *whistleblower*;

- la L. n. 3/2019, recante “*Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici*”, ha introdotto il reato di traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.) nel catalogo dei reati presupposto della responsabilità degli enti collettivi, ha abrogato il comma 5 dell’art. 2635 c.c. e il comma terzo dell’art. 2635-bis c.c. (dunque i commi che prevedevano la procedibilità a querela per i reati di corruzione tra privati ed istigazione alla corruzione tra privati), ha aggravato le sanzioni interdittive previste per i reati contro la P.A. e previsto una riduzione delle sanzioni per condotte collaborative;

- la L. n. 39/2019 di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014, ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 il nuovo art. 25-quaterdecies (*Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*);

- dopo la conversione del decreto 26.10.2019 n.124 "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili" sono diventate operative le regole dettate dal collegato fiscale alla legge di Bilancio. In particolare, l'articolo 39, comma 2 della norma prevede:

2. Dopo l'articolo 25-quaterdecies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è aggiunto il seguente: «Art. 25-quinquiesdecies. — (Reati tributari). — 1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

b) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, comma 2-bis, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;

c) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici previsto dall'articolo 3, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

d) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 8, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

e) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 8, comma 2-bis, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;

f) per il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili previsto dall'articolo 10, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;

g) per il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte previsto dall'articolo 11, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.

Se, in seguito alla commissione dei delitti indicati al comma 1, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo.

Nei casi previsti dai commi 1 e 2, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e)».

1.4 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente e i Modelli di organizzazione, gestione e controllo.

Nel caso di commissione di uno dei reati presupposto, l'ente può essere punito solo se si verificano certe condizioni, che vengono definite criteri di imputazione del reato all'ente.

Detti criteri possono essere distinti in "soggettivi" e "oggettivi".

Il primo criterio "soggettivo" è che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato.

Deve, quindi, sussistere un collegamento rilevante tra individuo-autore del reato ed ente.

La responsabilità amministrativa a carico dell'ente può sussistere solo se l'autore del reato appartiene a una di queste due categorie:

- *soggetti in «posizione apicale»*, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di una unità organizzativa autonoma, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione

dell'ente. Si tratta, in sostanza, di coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società. Si ritiene che appartengano a questa categoria anche tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della società o di sue sedi distaccate;

- *soggetti «sottoposti»*, tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali; tipicamente, i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti non appartenenti al personale dell'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali. Quello che conta ai fini dell'appartenenza a questa categoria non è l'esistenza di contratto di lavoro subordinato, bensì l'attività in concreto svolta. E' evidente l'esigenza della legge di evitare che l'ente possa sfuggire a responsabilità, delegando a collaboratori esterni attività nell'ambito delle quali può essere commesso un reato. Tra i soggetti esterni interessati vi sono, per esempio, i collaboratori, i promotori, gli agenti e i consulenti, i quali, su mandato della società, compiono attività nel suo interesse. Assumono, infine, rilievo ai fini del Modello anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della società, qualora questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse della stessa.

Il secondo criterio "oggettivo" è che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Il reato deve, quindi, riguardare l'attività della società o la società deve avere avuto un qualche beneficio, anche potenziale, dal reato. Le due condizioni sono alternative ed è sufficiente che sussista almeno una delle due.

L'*"interesse"* sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato conseguito.

Il *"vantaggio"* sussiste quando la società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La legge non richiede che il beneficio ottenuto o sperato dall'ente sia necessariamente di natura economica: la responsabilità sussiste non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio

patrimoniale, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto reato trovi ragione nell'interesse della società.

Anche il miglioramento della posizione sul mercato dell'ente, l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, la conquista di un'area territoriale nuova sono risultati che coinvolgono gli interessi della società, senza procurarle un immediato beneficio economico.

L'ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o nell'interesse esclusivo di terzi.

L'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa dell'ente, prevede tuttavia una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso l'illecito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto;
- e) se l'ente stesso impedisce volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Le condizioni sopra elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa. L'esenzione da colpa della società dipende quindi dall'adozione ed attuazione efficace di un Modello di prevenzione dei reati e dalla istituzione di un Organismo di Vigilanza sul Modello.

All'Organismo di Vigilanza è assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità della attività agli standard e alle procedure definite nel Modello. In particolare, il Decreto assegna all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- vigilanza sul funzionamento del Modello;

- eventuale aggiornamento del Modello;
- acquisizione di informazioni relative alle violazioni dei precetti comportamentali, anche attraverso la creazione di flusso informativo interno;
- coordinamento con gli altri organismi aziendali dotati di competenze similari;
- attivazione di procedimenti disciplinari.

In relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, i modelli devono altresì rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- 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 dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

I modelli devono inoltre prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Le caratteristiche essenziali indicate dal Decreto per la costruzione del modello di organizzazione e gestione si riferiscono, a ben vedere, ad un tipico sistema aziendale di gestione dei rischi (“*risk management*”).

Il legislatore, inoltre, con il Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81) ed in particolare con l’art. 30, al fine di garantire la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro, è andato oltre il contenuto minimo dei modelli organizzativi previsto dal predetto art. 6 del D.Lgs. 231/2001, preoccupandosi di approfondire le caratteristiche che deve possedere il Modello organizzativo per avere efficacia esimente.

Ai sensi del predetto art. 30, il modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo ad avere tale efficacia deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate”.

Pertanto, ferme restando le esigenze alle quali il modello deve rispondere ai sensi del suindicato art. 6 del D.Lgs. 231/2001, l’art. 30 “*Modelli di organizzazione e gestione*” del T.U. sulla sicurezza sul lavoro introduce ulteriori requisiti di idoneità del modello organizzativo, quali la previsione di:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra descritte;
- un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio con riguardo alla natura e dimensioni dell'organizzazione aziendale e al tipo di attività svolta;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate, prevedendo un riesame ed eventuale modifica dello stesso “quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico”.

L'adozione ed efficace attuazione di un modello organizzativo è sufficiente ad esonerare l'ente da responsabilità per il reato commesso dai soggetti in posizione “subalterna”.

Ed infatti, secondo l'art. 7, per i reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o Vigilanza.

E tali obblighi si presumono osservati qualora, prima della commissione del reato, l'ente abbia “adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi” (art. 7 commi 1 e 2 del Decreto).

Per i reati commessi invece dai soggetti in posizione “apicale”, non è sufficiente che l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, ma deve aver anche affidato ad un apposito organo (il c.d. Organismo di Vigilanza), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, e di curarne l'aggiornamento.

E' altresì necessario che l'organo abbia svolto con cura i compiti di vigilanza e controllo, e che il reato sia stato commesso dai soggetti apicali eludendo fraudolentemente il modello (art. 6, comma 1 del Decreto).

In definitiva, il Modello è quindi un complesso di principi, strumenti e condotte che regolano l'organizzazione e la gestione dell'impresa, nonché gli strumenti di controllo.

Esso varia e tiene conto della natura e delle dimensioni dell'impresa e del tipo di attività che essa svolge. Le regole e le condotte previste dal presente Modello devono consentire alla società di scoprire se ci sono delle situazioni rischiose, ovvero favorevoli alla commissione di un reato rilevante per il Decreto. Individuate tali situazioni a rischio, il Modello deve poterle eliminare attraverso l'imposizione di condotte e di controlli.

L'adozione e attuazione del Modello non costituisce un adempimento obbligatorio ai sensi di legge.

Tuttavia, alla luce dei citati criteri di imputazione del reato all'ente, il Modello è l'unico strumento a disposizione per dimostrare la propria non colpevolezza e, in definitiva, per non subire le sanzioni stabilite dal Decreto.

È dunque un interesse della società dotarsi di un modello efficace e farlo rispettare.

2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 di Parts & Services S.r.l.

2.1 Presentazione della Società

Parts & Services è il primo consorzio nazionale per l'assistenza tecnica alle flotte di automezzi.

La missione del consorzio è quella di costituire un punto di riferimento nazionale per tutte quelle grandi aziende ed Enti pubblici che mirano ad ottimizzare la gestione delle proprie flotte di veicoli, a fronte di un importante contenimento dei costi, quali:

- ✓ autoveicoli

- ✓ veicoli industriali
- ✓ bus
- ✓ mezzi movimento terra
- ✓ mezzi militari inclusi tattici
- ✓ mezzi speciali
- ✓ ambulanze

Le **officine consorziate sono oltre 1000** e distribuite capillarmente **su tutto il territorio nazionale**; il Consorzio detiene le certificazioni **ISO 9001:2015; OHSAS 18001:2007 ed ISO 14001:2015**. (allegato al presente modello e ne costituisce parte integrante)

Le principali committenti sono

- Arma dei Carabinieri
- Guardia di Finanza
- Autostrade per l'Italia
- Poste Italiane
- Esercito
- Marina Militare
- ASL, Comuni ed altri enti territoriali, dai piccoli enti alle grandi centrali di committenza

Il valore degli appalti si attestano tra gli € 20.000,00 ed oltre i €10.000.000,00.

I punti di forza di Parts & Services sono:

2.1.A. Unico referente per le riparazioni e Gestione del servizio attraverso piattaforma web:

Ogni fase del processo di lavoro è governato da un portale su piattaforma web, con accesso riservato al Cliente, al Consorzio e ai Consorziati. Tale portale consente una comunicazione in tempo reale tra i vari attori coinvolti nell'erogazione del servizio di fleet management (servizi di riparazione per carrozzeria, meccatronica, gommista di autoveicoli comuni e speciali).

Il Portale è accessibile all'indirizzo internet: www.car.parts-services.it inserendo le credenziali come da figura illustrativa di seguito riportata:



2.1.B. Uniche condizioni economiche su tutto il territorio nazionale

2.1.C. Soccorso stradale h 24 e 365 gg anno

2.1.D. Operations Manager dedicato

2.1.E. Più di 1000 officine consorziate distribuite capillarmente su tutto il territorio nazionale

L'Organigramma è così composto:

ORGANIGRAMMA P&S					
		Dirigenza			
		Nocilla Antonio			
		Perricone Lorenzo			
Amministrazione/Risorse Umane	Area operativa	Finanza e Controllo	Responsabile it	Gare	Commerciale
<i>Ciampi Riccardo (CE)</i>	Pulcini Stefano	Fosso Marco (CE)	<i>Micheletto Mario (CE)</i>	Annis Salvatore	<i>Luparella Francesco</i>
Martini Maria Grazia (D API)	Santagata Federico			Diamanti Rossella	
Pulcini Agnese	Marras Benedetta			Calosso Simona	
	Giannantonio Daniele			Grasso Simona	
	Monteferrante Dario			Corsi Per Paolo	
	Possidoni Luca				
	Zampetti Elio				

2.2. Caratteri generali del Modello

Sebbene il Decreto non imponga l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e controllo, Parts & Services S.r.l. (di seguito anche la "Società" o "P&S") - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e dell'immagine, nonché delle aspettative del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

La Società ha quindi deciso di avviare un progetto di adeguamento rispetto a quanto espresso dal Decreto, al fine di adottare un proprio Modello.

Quest'ultimo rappresenta non solo un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, ma anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

I principi e le regole contenuti nel Modello intendono far acquisire ai soggetti (componenti degli organi sociali, dipendenti, collaboratori, partner a vario titolo, ecc.) che operano in nome e/o per conto e/o nell'interesse della società, e la cui attività potrebbe sconfinare nella commissione di reati, la piena consapevolezza che determinati comportamenti costituiscono illecito penale, la cui commissione è totalmente inaccettabile, fermamente condannata e contraria agli interessi della Società anche qualora apparentemente quest'ultima sembrerebbe poterne trarre vantaggio. A questo va aggiunta l'ulteriore consapevolezza che la commissione del reato comporterà, oltre alle sanzioni previste dalla legge, anche sanzioni di tipo interno, disciplinare.

Le prescrizioni del Modello sono indirizzate agli Organi societari ed ai loro componenti, ai dipendenti, ai lavoratori somministrati, nonché agli Appaltatori, Fornitori, Consulenti, Affiliati e agli altri terzi che agiscono in nome e/o per conto di Parts & Services S.r.l. nell'ambito dei processi/attività Sensibili, quali ad esempio agenti, procacciatori d'affari e altri consulenti commerciali (di seguito complessivamente definiti i "Terzi"), i clienti, nonché i membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.

I soggetti ai quali il Modello è rivolto sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Per i Destinatari non appartenenti alla Società (Fornitori, Appaltatori, Consulenti, Collaboratori, esponenti delle altre Società del Gruppo, Affiliati ecc.), l'Organismo di Vigilanza, sentita la Direzione di competenza, proporrà all'Organo Dirigente le tipologie di rapporti giuridici ai quali eventualmente applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza proporrà altresì, sentita la Direzione di competenza, le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni interessati e le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute.

Con l'adozione del Modello – inteso quale insieme di regole di carattere generale ed operative – la Società si è posta l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi generali di comportamento nonché di procedure che risponda alle finalità ed alle prescrizioni richieste dal D.Lgs. 231/2001, ovvero volti a:

- improntare la gestione a criteri di legalità, di correttezza e di deontologia professionale;

- prevenire ed eventualmente eliminare con tempestività il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, attraverso una proceduralizzazione delle attività esposte ai rischi di reato, un'attività continua di vigilanza e la predisposizione di un sistema disciplinare;
- determinare una piena consapevolezza, in tutti coloro che operano nell'interesse della Società di poter incorrere in un illecito la cui commissione sarebbe comunque contraria agli interessi ed ai principi etici della Società;
- proteggere la reputazione ed il valore aziendale, inteso anche come patrimonio di tutti i portatori di interessi nell'azienda, ivi inclusi i dipendenti, i creditori sociali e la Pubblica Amministrazione;
- creare una nuova cultura etica e del controllo.

In conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma primo lett. a) del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di Dirigenza della Società si riserva, a seguito di verifiche periodiche, anche sulla base delle proposte non vincolanti formulate dall'Organismo di Vigilanza, di procedere all'approvazione di eventuali modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: 1) significative violazioni alle prescrizioni del Modello; 2) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività di impresa; 3) modifiche normative al Decreto Legislativo 231/2001.

2.3 Il Codice Etico

Parts & Services S.r.l. ha altresì proceduto all'adozione di un Codice Etico, diretto a racchiudere l'insieme dei principi, dei valori e delle attitudini che devono permeare il tessuto connettivo aziendale al fine da renderlo immune da possibili devianze criminali.

Il Codice Etico costituisce parte essenziale del Modello (a cui viene allegato). Del resto, la sua funzione principale è quella di uniformare i singoli comportamenti, di rendere compatibile e sinergico il perseguimento del fine di

lucro con il rispetto della legalità, permettendo il perseguimento delle seguenti finalità:

- mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con gli *stakeholder* della società, ovvero quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni che sono portatori di interessi nei confronti della Società, tra cui i clienti, i fornitori ed i *partner* d'affari;
- evitare i comportamenti non etici, consistenti nell'assunzione di atteggiamenti ostili nei confronti della Società, finalizzati ad appropriarsi di appositi benefici, sfruttando posizioni di forza.

Nel Codice sono espressi i principi etici fondamentali (quali, ad esempio, lealtà, correttezza, responsabilità) che, permeando ogni processo del lavoro quotidiano, costituiscono elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento della collaborazione con la Società ad ogni livello.

In questa prospettiva, i principi in esso contenuti costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello in relazione alle dinamiche aziendali, al fine di rendere eventualmente operante la scriminante di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico, che ha efficacia cogente per i destinatari, si rivolge a tutti coloro che hanno rapporti di lavoro dipendente o di collaborazione con la Società.

Esso stabilisce, quale principio imprescindibile dell'operato della Società il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e sancisce i principi di comportamento cui devono attenersi tutti i destinatari nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e dei propri incarichi.

A seguito della sua adozione, il Codice Etico sarà consegnato ai componenti degli organi sociali, ai lavoratori dipendenti ed ai collaboratori.

I contratti di collaborazione, di fornitura e, più in generale, aventi ad oggetto le relazioni d'affari con la Società saranno formulati in modo da prevedere l'esplicito riferimento al Codice Etico, l'inosservanza delle cui norme potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte.

L'importanza che il Codice Etico riveste per la Società e la sua efficacia cogente sono comprovate dalla previsione di apposite sanzioni in caso di violazione del Codice stesso.

2.4 Il processo di adeguamento del Modello

Nel processo di definizione del Modello, la Società si è ispirata a consolidati principi anche in materia di “*corporate governance*” e di controllo interno.

Secondo tali principi, un sistema di gestione e di controllo dei rischi, coerente con le disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001:

- 1) individua le “aree di attività a rischio”, ovvero gli ambiti di attività della Società in cui potrebbero configurarsi ipotesi di reato, ed i “processi strumentali” alla eventuale commissione degli illeciti;
- 2) procede all’analisi dei rischi potenziali per ognuno di essi, con riguardo alle potenziali modalità attuative degli illeciti;
- 3) procede alla valutazione del sistema aziendale di controlli preventivi alla commissione di illeciti e, se necessario, alla sua definizione o adeguamento.

Il processo di definizione del Modello si è, pertanto, articolato in due fasi:

- l’identificazione dei rischi, ovvero l’analisi del contesto aziendale per mettere a fuoco in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possono verificare gli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la definizione del Modello, mediante valutazione del sistema d’organizzazione, gestione e controllo dei rischi già esistente all’interno della Società e suo successivo adeguamento, con la definizione di nuove procedure, qualora necessario, al fine di contrastare efficacemente i rischi identificati.

Il processo di definizione del Modello è stato effettuato tenendo conto dei dettami del D. Lgs. 231/2001, delle Linee Guida elaborate sul tema da Confindustria e degli attuali orientamenti giurisprudenziali di legittimità e di merito.

E' stato così definito un sistema d'organizzazione, gestione e controllo finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato e di illecito amministrativo individuate dal D. Lgs. 231/2001.

In particolare, il Modello si propone le seguenti finalità:

- informare e sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle “aree di attività a rischio” e nei “processi strumentali” alla commissione di illeciti, sulla eventualità di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni definite, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente, anche in via preventiva, attraverso il monitoraggio sulle aree di attività considerate a rischio, al fine di prevenire e/o contrastare la commissione di tali illeciti. A tal fine, fra l'altro, le procedure recepite nel Modello stabiliscono la separazione delle funzioni, l'attribuzione di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e individuano le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

2.5 Principi del sistema del controllo preventivo.

Il Modello predisposto dalla Società si fonda e si integra con un sistema di controllo interno strutturato ed organico composto da protocolli e regole, strumenti di definizione delle responsabilità, nonché da meccanismi e strumenti di monitoraggio dei processi aziendali, preesistente rispetto all'emanazione del Modello.

I principi di controllo che ispirano l'architettura del sistema di controllo interno della Società, con particolare riferimento alle Attività Sensibili delineate dal Modello e coerentemente con le previsioni di Confindustria, sono di seguito descritti:

□ **chiara identificazione di ruoli, compiti e responsabilità** dei soggetti che partecipano alla realizzazione delle attività aziendali (interni o esterni all'organizzazione);

□ **segregazione dei compiti** tra chi esegue operativamente un'attività, chi la controlla, chi la autorizza e chi la registra (ove applicabile);

□ **verificabilità e documentabilità delle operazioni *ex-post***: le attività rilevanti condotte (soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili) devono trovare adeguata formalizzazione, con particolare riferimento alla documentazione predisposta durante la realizzazione delle stesse. La documentazione prodotta e/o disponibile su supporto cartaceo od elettronico, deve essere archiviata in maniera ordinata e sistematica a cura delle funzioni/soggetti coinvolti;

□ **identificazione di controlli preventivi e verifiche *ex-post*, manuali e automatici**: devono essere previsti dei presidi manuali e/o automatici idonei a prevenire la commissione dei Reati o a rilevare *ex-post* delle irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del Modello.

Tali controlli sono più frequenti, articolati e sofisticati nell'ambito di quelle attività sensibili caratterizzate da un profilo di rischio di commissione dei Reati più elevato.

Le componenti del sistema di controllo preventivo che deve essere attuato a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello sono riconducibili ai seguenti elementi:

- sistema di principi etici finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro;
- sistema di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità;
- sistema di comunicazione e formazione del personale avente ad oggetto gli elementi del Modello;
- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme del Modello;
- sistema di procedure operative, manuali od informatiche, volte a regolamentare le attività nelle aree aziendali a rischio con gli opportuni punti di controllo;
- sistema informativo e di applicativi informatici per lo svolgimento di attività operative o di controllo nell'ambito delle attività sensibili, o a supporto delle stesse.

Fatte salve le prescrizioni del presente paragrafo aventi caratteristiche comuni in relazione a tutte le fattispecie di reato ritenute rilevanti, si rinvia alla parte speciale per quanto concerne invece alle procedure aventi caratteristiche specifiche per ciascuna attività sensibile.

2.6 Il sistema sanzionatorio

La violazione delle norme del Codice Etico nonché dei principi contenuti nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni.

Tali violazioni, infatti, ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società e possono determinare, quale conseguenza, azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento integri o meno una fattispecie di illecito.

In ogni caso, data l'autonomia della violazione del Codice Etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato o di un illecito amministrativo, la valutazione dei comportamenti in contrasto con il Modello effettuata dalla Società, può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

In particolare:

a) per quanto riguarda i *lavoratori dipendenti*, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Codice Etico e nel Modello sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare, CCNL e Contratti Integrativi Aziendali applicabili) e delle procedure di settore vigenti (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori).

Il tipo e l'entità delle sanzioni previste dalle previsioni contrattuali vigenti saranno applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata;
- del comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti sanzioni disciplinari;
- della posizione funzionale e alle mansioni del dipendente coinvolto;
- di altre particolari circostanze rilevanti che accompagnano la violazione.

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate nel caso di violazioni derivanti, a titolo esemplificativo, da:

- mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti dalle procedure previste dal Modello;
- mancato rispetto delle procedure aziendali concernenti l'evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure del Modello, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure del Modello ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e Controllo;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe; omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta e effettiva applicazione dei principi contenuti nelle procedure previste dal Modello.

b) Per quanto riguarda i dipendenti con qualifica di *dirigenti*, vale quanto sopra descritto a proposito dei lavoratori dipendenti, con riferimento specifico al CCNL Dirigenti Industria.

c) Per quanto riguarda i *collaboratori, i fornitori e/o i soggetti aventi relazioni d'affari* con la Società, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alle stesse, l'inosservanza delle norme del Codice Etico e delle procedure del Modello potrà, se del caso, costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni subiti dalla Società. A tal fine è stato previsto l'inserimento all'interno dei contratti (di fornitura, di collaborazione, di appalto *etc.*) di specifiche clausole che richiedano l'assunzione di un impegno ad osservare la normativa e le regole indicate nel Codice Etico e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione della stessa. Con tali clausole, il terzo si obbliga al rispetto delle regole contenute nel Codice Etico Deontologico della

Società ed a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001; l'inosservanza di tali obblighi potrà comportare la risoluzione del contratto per inadempimento.

d) Con riferimento agli *amministratori*, gli organi sociali competenti adotteranno di volta in volta le misure di tutela più opportune, nell'ambito di quelle previste dalla normativa di tempo in tempo vigente.

e) Con riferimento all'Organo di Vigilanza e Controllo, varrà quanto previsto al punto c) che precede.

2.7 L'Organo di vigilanza e controllo

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa - come disciplinata dall'art. 6, comma primo, lett. b) e d) del D.Lgs. 231/2001 - prevede anche l'obbligatoria istituzione di un organismo dell'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello) sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia del costante aggiornamento dello stesso.

Tale organismo, inoltre, deve avere, ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, le seguenti caratteristiche:

a) autonomia ed indipendenza, fondamentali affinché tale organismo non sia coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività ispettiva e di controllo;

b) professionalità, ovvero possedere competenze specifiche in tema di attività ispettive, di controllo e di consulenza, necessarie per l'espletamento delle delicate funzioni ad esso attribuite nonché un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa societaria ed aziendale;

c) continuità d'azione, ovvero dedicarsi costantemente ed a tempo pieno alla vigilanza del rispetto del Modello, curarne l'attuazione ed assicurarne il periodico aggiornamento.

Pertanto l'OdV deve:

- essere indipendente ed in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere collocato in una posizione gerarchica la più elevata possibile;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria;
- essere privo di compiti operativi;
- avere continuità d'azione;
- avere requisiti di professionalità;
- realizzare un sistematico canale di comunicazione con i vertici societari.

In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 231/01 ed in considerazione delle dimensioni e caratteristiche aziendali, la Società ha deciso di istituire un organismo monocratico, tenuto conto dei requisiti professionali e personali dallo stesso posseduti.

Requisiti richiesti per il componente dell'Organo di Vigilanza

Il componente dell'Organo di Vigilanza e Controllo deve possedere requisiti di onorabilità - analoghi a quelli degli amministratori della Società - e di professionalità adeguati al ruolo da ricoprire e non deve avere, in generale, motivi di conflitto di interesse con altre funzioni e/o incarichi aziendali.

La sussistenza e la permanenza di tali requisiti soggettivi vengono, di volta in volta, accertate dall'Organismo di Dirigenza della Società sia preventivamente alla nomina sia durante tutto il periodo in cui il componente dell'Organo di Vigilanza e Controllo resterà in carica.

Il venir meno dei predetti requisiti in costanza di mandato determina la decadenza dell'incarico.

Costituisce, inoltre, causa di ineleggibilità o di revoca per giusta causa del componente dell'Organo di Vigilanza e Controllo la sentenza di condanna (o di patteggiamento) divenuta irrevocabile, la condizione giuridica di interdetto inabilitato o fallito.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono rilasciare apposita dichiarazione, di non trovarsi in alcuna delle situazioni di ineleggibilità, o in altra situazione di conflitto d'interessi, con riguardo alle funzioni/compiti dell'Organismo di Vigilanza, impegnandosi, per il caso in cui si verificasse una delle predette situazioni, e fermo restando in tale evenienza l'assoluto e inderogabile obbligo di astensione, a darne immediata comunicazione all'organo amministrativo onde consentire la sostituzione nell'incarico.

L'eventuale revoca del componente dell'Organo di Vigilanza e Controllo è di competenza dell'organo amministrativo che, in caso di revoca o decadenza, provvede tempestivamente e senza indugio alla sostituzione ed alla ricostituzione dell'organo revocato, previo accertamento dei requisiti soggettivi sopra indicati.

Compiti ed attribuzioni

Nello svolgimento della sua attività, l'Organo di Vigilanza e Controllo può avvalersi - laddove necessario - del supporto di altre funzioni aziendali ovvero di consulenze specialistiche esterne, nei limiti della effettiva necessità e delle disponibilità finanziarie.

L'Organo di Vigilanza e Controllo svolge i compiti qui di seguito, in via esemplificativa, indicati:

- 1) vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei soggetti interessati, segnalando le eventuali inadempienze ed i settori che risultano più a rischio, in considerazione delle violazioni verificatesi, per l'eventuale adozione di provvedimenti disciplinari;

- 2) vigilare sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire gli illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, in relazione alle singole strutture aziendali e alla concreta attività svolta;
- 3) garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- 4) vigilare sull'opportunità di procedere ad un aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni normative o legate alla realtà aziendale;
- 5) acquisire presso tutti i Destinatari del Modello la documentazione aziendale e le informazioni ritenute utili per assolvere alle proprie responsabilità;
- 6) verificare l'adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Modello, nonché del livello di conoscenza dello stesso;
- 7) verificare che siano svolte opportune iniziative di informazione e formazione sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Modello nonché del livello di conoscenza dello stesso, anche sulla base delle richieste di chiarimento e delle segnalazioni pervenute.

Le attività sono oggetto di una relazione periodica, con cadenza semestrale, nei confronti dell'organo amministrativo, che può, comunque, chiedere l'intervento dell'organismo per la risoluzione di specifiche problematiche interpretative e per l'analisi in comune delle risultanze delle attività svolte.

Allo scopo di assolvere alle proprie responsabilità, l'Organo di Vigilanza e Controllo può, in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad atti di verifica riguardo all'applicazione del Modello.

L'Organo di Vigilanza e Controllo, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative di volta in volta intervenute nonché all'accertamento dell'esistenza di nuove aree di attività a rischio, evidenzia alle funzioni

aziendali competenti l'opportunità che la Società proceda ai relativi adeguamenti ed aggiornamenti del Modello.

Ai fini specifici dell'esecuzione delle attività di vigilanza e controllo assegnate, all'Organo di Vigilanza e Controllo è attribuito annualmente un'adeguata disponibilità finanziaria, che verrà aggiornata a seconda delle specifiche esigenze determinatesi, allo scopo di consentirgli lo svolgimento delle attribuzioni sopra descritte, con piena autonomia economica e gestionale.

L'Organismo, infine, è dotato annualmente di un ulteriore budget, da gestirsi in piena autonomia, da utilizzarsi nel caso lo stesso avesse necessità di assistenza tecnica specifica per l'espletamento della propria attività (ad es. revisori, tecnici informatici).

Le spese a valere sul budget finanziario dell'Organismo di Vigilanza e Controllo sono rendicontate.

Flussi informativi verso gli organi sociali

Con riferimento all'attività di *reporting* periodica nei confronti dell'organo amministrativo, l'Organo di Vigilanza e Controllo relaziona, anche mediante relazioni scritte, in merito all'attuazione del Modello ed all'esito delle verifiche svolte e alle iniziative intraprese.

L'Organo di Vigilanza e Controllo può essere consultato in qualsiasi momento per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche o, in caso di particolari necessità, può informare direttamente e su propria iniziativa gli organi sociali.

Flussi informativi verso l'Organo di Vigilanza e Controllo

L'articolo 6, comma 2, lettera d, del Decreto, individua, tra le "esigenze alle quali deve rispondere" un modello organizzativo, l'esplicita previsione da parte

di quest'ultimo di "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza" del modello stesso.

Detti obblighi informativi rappresentano, evidentemente, uno strumento essenziale per agevolare lo svolgimento dell'attività di vigilanza sull'attuazione, l'osservanza e l'adeguatezza del Modello nonché, laddove siano stati commessi dei reati, dell'attività di accertamento a posteriori delle cause che ne hanno reso possibile la commissione.

Sono tenuti all'osservanza di tali obblighi di informazione i componenti dell'organo amministrativo, i dirigenti, i dipendenti nonché i collaboratori della Società e, comunque, tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello.

La comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle segnalazioni avviene tramite posta elettronica presso la casella di posta elettronica dedicata. (odv@parts-services.it)

Qualora l'accesso al sistema informatico non sia possibile o non sia disponibile, la segnalazione può avvenire tramite posta raccomandata A/R indirizzata al componente dell'Organismo di Vigilanza.

Detti soggetti devono segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza non solo quanto indicato nell'ambito nelle singole procedure, ma anche quanto specificamente prescritto dallo stesso Organismo di Vigilanza.

I Destinatari inoltre, oltre a quanto previsto nel Modello stesso e nelle singole procedure ed a quanto prescritto dall'Organismo di Vigilanza, devono comunicare a quest'ultimo:

- i procedimenti disciplinari avviati per le violazioni del Modello o dei protocolli aziendali dallo stesso richiamati e dell'applicazione di eventuali sanzioni;
- i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- i provvedimenti e/o le 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 ipotesi di reato di cui al D. lgs. 231/2001, che riguardino direttamente o indirettamente la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dall'amministratore, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal predetto Decreto, che riguardino direttamente o indirettamente la Società;
- le violazioni o presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- le condotte che facciano ragionevolmente presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione, nell'interesse o a vantaggio della Società, dei reati di cui al Decreto;
- ogni altra circostanza, inerente l'attività aziendale, che esponga la Società al rischio concreto della commissione o del tentativo di commissione, nell'interesse o vantaggio della Società, di uno dei reati previsti dal Decreto.

I soggetti tenuti ad effettuare le predette segnalazioni possono, inoltre, trasmettere all'Organismo di Vigilanza indicazioni e suggerimenti relativi all'attuazione, all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni può, anche in via generale, richiedere ai dirigenti, ai dipendenti ed ai collaboratori la comunicazione, anche periodica, di informazioni e documenti, fissandone le relative modalità.

L'organo amministrativo è tenuto a comunicare all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e alla verifica

sull'osservanza del Modello, al suo funzionamento e alla sua corretta attuazione.

I medesimi obblighi informativi sono previsti in capo ai responsabili interessati dalle attività sensibili, come individuati nei protocolli di prevenzione.

L'Organismo di Vigilanza valuta tutte le segnalazioni ricevute e si attiva per i necessari adempimenti, motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere ad effettuare indagini interne.

Ogni informazione e segnalazione raccolta dall'Organismo di Vigilanza viene custodita sotto la sua responsabilità, secondo regole, criteri e condizioni di accesso ai dati idonee a garantire l'integrità e la riservatezza.

L'Organismo di Vigilanza e Controllo agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e dei terzi, assicurando l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati ed ascoltando quest'ultimo, ove ritenuto opportuno.

Nel caso di segnalazioni infondate, effettuate con dolo, al soggetto responsabile potranno essere applicate le sanzioni di cui al sistema disciplinare del Modello organizzativo.

2.8 Nomina di un delegato all'interno della Società per i rapporti con l'OdV e per la migliore attuazione del Modello di organizzazione gestione e controllo.

In sede di approvazione del Modello e nomina dell'Organismo di Vigilanza, l'Organismo di Dirigenza nominerà, in funzione di Internal Audit, un dipendente al quale verrà conferita delega specifica per la gestione dei rapporti

con l'OdV e per l'attuazione del presente modello da parte di tutti i dipendenti ed organi della Società.

I rapporti con l'OdV saranno dunque gestiti in autonomia dall'Internal Audit e qualunque chiarimento o richiesta potrà essere allo stesso indirizzato. Potrà altresì rivolgersi all'Internal Audit qualunque dipendente o collaboratore che avesse necessità di chiarimenti in ordine all'attuazione del modello e delle procedure.

2.9 Informazione e formazione

Al fine di dotare il Modello Organizzativo di efficacia scriminante, la Società assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di tempestività, efficienza (completezza, chiarezza, accessibilità) e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni dell'Ente che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Il personale è pertanto tenuto a acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione ed a conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

Deve essere garantita al personale ed ai collaboratori la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello, i protocolli di controllo e le procedure ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, il personale, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001, è tenuto a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalla Società.

La Società provvede ad adottare idonei strumenti di comunicazione per aggiornare il personale circa le eventuali modifiche apportate al presente Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria per il personale.

2.10 Criteri di aggiornamento ed adeguamento del Modello

Gli aggiornamenti del Modello ed il suo adeguamento sono conseguenza di:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
- cambiamenti delle aree di *business*;
- notizie di tentativi o di commissione dei reati considerati dal Modello;
- notizie di nuove possibili modalità di commissione dei reati considerati dal Modello;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a revisione periodica e, comunque, tutte le volte intervengano modifiche legislative che necessitino un tempestivo intervento di modifica.

L'Organismo di Vigilanza viene informato tempestivamente in merito a qualsiasi modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo