

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SCI MARO S.R.L.

PARTE GENERALE

PARTE GENERALE				
Modifiche rispetto revisione precedente				
DATA	Ed.	Rev.	Descrizione	Pagine e/o Paragrafo
30/11/18	01	00	Prima emissione	
10/01/19	02	01	Revisione	
14/07/23	03	02	Revisione	

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LE NORME DI RIFERIMENTO

Con il D.lgs. 231/2001, recante norme in tema di “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, anche gli enti, a prescindere che siano soggetti privati o pubblici ovvero dotati o meno di personalità giuridica, possono essere perseguiti e sanzionati per i reati di cui al D.lgs. 231/2001 (di seguito anche solo “Decreto”) commessi da soggetti che vi operano nell’interesse o a vantaggio dell’ente.

1.1 La responsabilità amministrativa degli enti: presupposti e natura

In base alla normativa sopra richiamata l’ente è responsabile per i reati commessi nel proprio interesse o a proprio vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Ai fini della determinazione della responsabilità vi è una differenza fondamentale a seconda che il reato sia commesso dalle persone indicate alla lettera a) o b).

Infatti, se il reato è commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a), l’ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Tuttavia, è esclusa l’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l’ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Invece, nell’ipotesi prevista dalla lettera a) ai fini dell’affermazione della responsabilità dell’ente è sufficiente che il reato sia stato perpetrato nell’interesse o a vantaggio della società, che infatti risponderà di “colpa in organizzazione” (vi è quindi una presunzione di responsabilità dell’ente).

In tale ipotesi l’ente non risponde se prova:

- a) di aver adottato prima della commissione del reato idoneo modello di organizzazione e gestione atto a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- b) che il compito di vigilare sul funzionamento, l’osservanza l’aggiornamento del modello è stato affidato ad un apposito organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (organismo di vigilanza);
- c) che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente detto modello;
- d) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dei soggetti apicali.

Si tratta di un’ipotesi di inversione dell’onere probatorio in sede processuale: ne consegue che, qualora il reato sia posto in essere da soggetti in posizione apicale, sarà a carico dell’ente la dimostrazione della propria estraneità ai fatti penalmente rilevanti.

Sia in un caso sia nell’altro, comunque, l’ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2 Le sanzioni

Il Decreto prevede un sistema di sanzioni per l’ente che venga riconosciuto responsabile di illeciti amministrativi.

Dette sanzioni, comminabili anche in via cautelare prima dell’accertamento definitivo della responsabilità dell’ente, sono: la sanzione pecuniaria, la sanzione interdittiva, la confisca e la pubblicazione della sentenza. La sanzione pecuniaria e la confisca del prodotto illecito devono essere sempre applicate mentre trovano applicazione solo per le ipotesi più gravi di reato le sanzioni interdittive e quella della pubblicazione della sentenza.

La sanzione interdittiva comporta l’interdizione dall’esercizio dell’attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze, ecc., il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l’esclusione da agevolazioni e finanziamenti (con revoca di quelli già concessi) e il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Per quanto riguarda le sanzioni pecuniarie, il Decreto introduce il concetto di quota quale unità di misura per la determinazione della quantità di sanzione da irrogare, la quale consente un miglior adeguamento della

sanzione al fatto criminoso, poiché permette contemporaneamente la punizione e la sopravvivenza finanziaria dell'ente.

Il Giudice penale, pertanto, stabilirà il numero di quote che l'ente dovrà versare – non inferiore a cento e non superiore a mille – valutando tre fattori: gravità del fatto; grado di responsabilità della società e attività svolta per attenuare le conseguenze del fatto – reato.

L'importo di ciascuna quota varia da un minimo di euro 258,23 (500.000 lire) ad un massimo di euro 1.549,37 (3.000.000 di lire), sicché l'ammontare della sanzione pecuniaria concretamente irrogabile non potrà essere inferiore ad euro 25.822,85 (50.000.000 di lire) né potrà superare euro 1.549.370,70 (3.000.000.000 di lire).

1.3 Le fattispecie di reato cui il Decreto collega la responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto ha inizialmente previsto un campo di applicazione limitato a poche fattispecie di reato.

A seguito di vari interventi legislativi, il Decreto disciplina ora reati anche molto differenti tra loro, talvolta di difficile riscontro nella prassi giurisprudenziale italiana:

- a) reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 d.lgs. 231/2001):
- b) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*)
- c) delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*)
- d) reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*)
- e) delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-*bis*.1)
- f) reati societari (art. 25-*ter*)
- g) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*)
- h) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1)
- i) delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*)
- j) reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies*)
- k) reati colposi commessi in violazione delle norme antinfortunistiche in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*)
- l) reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio (art. 25-*octies*)
- m) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*)
- n) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1)
- o) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*)
- p) reati ambientali (art. 25-*undecies*)
- q) reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*)
- r) reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*)
- s) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*)
- t) reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies*)
- u) reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*)
- v) reati contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*)
- w) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*)
- x) reati transnazionali (L. 146/2006)

2 IL MODELLO ADOTTATO DA SCI MARO SRL

Sci Maro Srl ha già adottato un sistema di gestione per la Qualità e la Sicurezza. Allo scopo di garantire maggiori condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali, Sci Maro Srl ha ritenuto opportuno adottare anche un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello") che, unitamente alle procedure previste negli altri manuali, costituisce il programma per assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi.

2.1 Lo scopo del Modello

Lo scopo dell'adozione e dell'attuazione del Modello è di evitare la commissione di attività che comportano un rischio di reato.

In tale ottica, il Modello individua le attività in cui possono essere commessi i reati, analizza i rischi potenziali, individua il sistema dei controlli preventivi, definisce le regole di comportamento ed i poteri organizzativi nonché un sistema di comunicazione e formazione per il personale che consenta la conoscibilità dei poteri autorizzativi, delle linee di dipendenza gerarchica, delle procedure, dei flussi di informazione e di tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'attività aziendale.

Inoltre, il Modello attribuisce ad un Organismo di Vigilanza specifiche competenze in ordine al controllo dell'effettività, dell'adeguatezza e dell'aggiornamento del Modello ed alla attuazione dello stesso, prevedendo un adeguato flusso informativo.

2.2 La struttura del Modello

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da singole "Parti Speciali" (c.d. "protocolli") predisposte per le diverse categorie di reato, verificabili all'interno di Sci Maro Srl, contemplate nel d.lgs. 231/2001.

Il Modello si compone pertanto:

- a) di una parte generale;
- b) di parti speciali descrittive delle aree in cui i reati possono essere compiuti e delle attività da svolgere al fine di evitarne la commissione;
- c) di una descrizione sintetica "a matrice" dei reati eventualmente verificabili;
- d) della descrizione dell'Organismo di Vigilanza e delle modalità di funzionamento dello stesso.

Costituisce altresì parte integrante del Modello il Codice Etico adottato dalla Società.

2.3 Percorso metodologico di definizione del modello

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.lgs. 231/2001 prevede che il Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati inclusi nel Decreto.

Di conseguenza, il l'organo dirigente della società nonché alcuni collaboratori sono stati coinvolti nell'analisi della struttura organizzativa, dalla cui elaborazione sono state identificate le aree a rischio, nell'ambito delle quali è possibile ipotizzare l'eventuale commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001.

Individuate le aree a rischio reato e, all'interno delle stesse, le attività e le funzioni della Società maggiormente sensibili, sono state evidenziate le possibili modalità di realizzazione dei reati presupposto della responsabilità della Società.

I singoli reati sono stati mappati con riguardo alle funzioni espletate dalle specifiche Aree della Società e, in esse, con riguardo al peculiare macro-processo o singolo processo individuato.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati successivamente raccolti in una scheda descrittiva denominata "*Matrice delle Attività a Rischio Reato ex D. Lgs 231/2001*" che illustra nel dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati identificati nell'ambito delle attività di Sci Maro Srl.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

As-is analysis

L'identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (principali procedure in essere, organigrammi, ecc.) e una serie di colloqui con i soggetti chiave nell'ambito della struttura, mirate all'individuazione e comprensione dei Processi Sensibili e dei sistemi e procedure di controllo già adottati in relazione ai medesimi.

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità vi sia la potenziale possibilità di commettere i Reati.

Effettuazione della "gap analysis"

Sulla base dei Processi Sensibili individuati, delle procedure e controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del D. Lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni di miglioramento delle attuali procedure interne e

dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello “specifico” di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Predisposizione del Modello

Il presente Modello è costituito da una “Parte Generale” e da singole “Parti Speciali” predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001, quali:

1. Gestione degli Adempimenti e dei Rapporti con gli Enti Pubblici e le Autorità di Vigilanza;
2. Gestione dei Rifiuti Urbani e Speciali;
3. Gestione delle chiusure contabili e formazione del bilancio;
4. Gestione degli adempimenti in ambito di Sicurezza e Tutela dell'igiene e della Salute sul Lavoro;
5. Gestione dei flussi monetari e finanziari;
6. Gestione della Sicurezza dei Sistemi Informativi;
7. Selezione, Assunzione e Gestione del Personale;
8. Gestione degli Acquisti;
9. Sistema di Whistleblowing.

2.4 L'adozione del Modello

Sci Maro Srl ha ritenuto necessario procedere all'adozione del presente Modello e alla nomina dell'Organismo di Vigilanza.

A tale scopo l'Organo amministrativo della Società delibera di adottare il presente Modello, di impegnarsi al rispetto delle disposizioni contenute nello stesso e di nominare i membri dell'Organismo di Vigilanza.

Le modifiche ed ogni altra integrazione del Modello sono di competenza esclusiva dell'Organo amministrativo di Sci Maro S.r.l.

3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA: RINVIO

In base alle previsioni del d.lgs. 231/2001 ulteriore condizione perché sia efficace l'esimente di cui all'art. 6 è che venga costituito un organismo che sia interno alla società e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di vigilare sull'aggiornamento dello stesso.

I requisiti, le modalità di funzionamento e gli interventi dell'Organismo di Vigilanza sono indicati dettagliatamente nella parte del Modello ad esso specificatamente dedicato.

Resta inteso che è interesse di Sci Maro Srl che l'Organismo di Vigilanza (o “OdV”) sia indipendente, composto da soggetti con adeguata professionalità ed abbia continuità di azione.

4 LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

Perché il Modello possa trovare effettiva attuazione è necessario che Sci Maro Srl garantisca alle risorse umane una corretta e completa conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con ovvio differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione si articola (almeno nelle linee essenziali) come segue.

Primariamente, deve essere assicurata la comunicazione iniziale.

A tale scopo l'adozione del Modello è comunicata, secondo le consuete modalità informative (ed organizzando se del caso anche riunioni appositamente dedicate) a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione.

Allo stesso modo, tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello verranno comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

Dopo la comunicazione iniziale, deve essere assicurata la formazione che dovrà essere differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

Pertanto, non si potrà prescindere dall'organizzare assemblee e se del caso brevi corsi di formazione per il personale, soprattutto con riferimento alle procedure ed ai flussi informativi da assicurare all'Organismo di Vigilanza.

5 SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

Ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del d.lgs. 231/2001 la predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio costituisce un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

Affinché tale esimente sia effettiva, il Modello deve prevedere un adeguato sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni delle procedure indicate.

La previsione di un sistema sanzionatorio rende efficiente l'azione dell'Organismo di Vigilanza e ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni prescinde dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale nonché da qualsiasi altra iniziativa eventualmente avviata dall'autorità giudiziaria.

5.2 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

La violazione da parte dei dipendenti delle regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare ai sensi del vigente CCNL.

Costituiscono violazione delle regole comportamentali contemplate dal Modello i seguenti comportamenti:

- a) mancato rispetto delle procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'Organismo di Vigilanza in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- b) adozione di comportamenti che esponano Sci Maro Srl al rischio di essere considerata responsabile del compimento di uno o più reati;
- c) adozione di comportamenti finalizzati alla commissione di uno o più reati.

I provvedimenti disciplinari irrogabili sono quelli indicati nel CCNL con le modalità in esso previste. L'adozione di una o più sanzioni non esclude la richiesta di risarcimento del danno.

Spetta esclusivamente all'Organo Amministrativo, ed ai soggetti da esso delegati, il compito di accertare le violazioni e comminare le sanzioni.

5.3 Misure nei confronti degli amministratori

La Società valuta con estremo rigore ogni violazione del presente Modello realizzata da coloro che rivestono i ruoli di vertice in seno alla Società e che, per tale ragione, sono più in grado di orientare l'etica aziendale e la condotta di chi opera nella Società ai valori di correttezza, legalità e trasparenza.

Ove uno o più membri dell'Organo amministrativo si rendano responsabili della violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza provvede ad informare il Collegio Sindacale e l'Assemblea dei soci affinché adottino i comportamenti più opportuni.

I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di propria competenza al fine di provvedere alle contestazioni ed eventualmente comminare le sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, unitamente all'eventuale revoca di procure o deleghe.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, l'Assemblea dei soci può applicare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità in ragione della gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo, ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni:

- a) richiamo formale scritto;
- b) sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- c) revoca totale o parziale delle eventuali procure;
- d) sospensione dalla carica per un periodo non superiore a due anni;
- e) nei casi più gravi, e comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile, la revoca dalla carica.

L'irrogazione di queste sanzioni o l'archiviazione del relativo procedimento spettano all'Assemblea dei soci, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, cui è affidato il compito di avviare e svolgere la relativa attività istruttoria con conseguente proposta ogni qualvolta emerga il fumus di un'avvenuta infrazione.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela, è fatta comunque salva la facoltà dell'Ente di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

L'iniziativa per l'applicazione di dette misure spetta alla funzione che è venuta a conoscenza della violazione, mediante segnalazione all'Organismo di Vigilanza il quale, esperiti i dovuti accertamenti ed espresso motivato parere, rimetterà la questione all'Assemblea dei Soci per la eventuale adozione di una delle misure sopra indicate.

5.4 Misure nei confronti dei sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più sindaci l'organismo di vigilanza provvede ad informare l'intero Collegio Sindacale e l'Organo Amministrativo per l'adozione degli opportuni provvedimenti mediante relazione scritta.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

L'Organo Amministrativo, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

5.5 Misure nei confronti dei consulenti e dei partner

La violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello da parte dei consulenti costituisce causa di risoluzione del rapporto con gli stessi.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni.

5.6 Misure nei confronti dei Dirigenti (o delle figure apicali)

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del Dirigente, oltre a riflettersi all'interno della Società, costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima. Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale. Nei confronti dei Dirigenti che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, la funzione titolare del potere disciplinare avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal CCNL Dirigenti e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300.

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo. Tra l'altro, con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la società.

5.7 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 della violazione, la risoluzione del rapporto, previa diffida. Qualora si verifichi una violazione da parte di questi soggetti, l'Organismo di Vigilanza informa con relazione scritta l'Organo Amministrativo.

Al fine di rendere vincolanti nei confronti dei terzi contraenti i principi etico comportamentali, dovranno essere inserite nei contratti, nelle lettere di incarico o, più in generale, negli accordi con i collaboratori e *partners*, clausole specifiche volte a prevedere:

- a) la dichiarazione della controparte di astenersi dal realizzare comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata dal d.lgs. 231/01;
- b) l'impegno a prendere visione delle misure definite dall'Ente, alle quali dovrà essere aggiunta la previsione dei rimedi, sopra specificati, volti a sanzionare la violazione degli obblighi assunti.

5.8 Sanzioni relative al sistema di Whistleblowing adottato dalla società

La violazione delle previsioni contenute nella procedura n. 9 del presente Modello "9. Area 9 - Sistema Di Whistleblowing– lo 09_231" potrà attivare un procedimento sanzionatorio nei confronti del soggetto che si rende responsabile di tali violazioni.

In particolare, sono passibili di sanzione:

- a. il soggetto che abbia violato la riservatezza del segnalante (o "whistleblower"), ne abbia ostacolato la segnalazione ovvero che si sia reso responsabile di atti di ritorsione.
Ne consegue che nei confronti dei soggetti autori di tali condotte saranno applicate le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente.
La medesima tutela deve essere garantita anche ai soggetti elencati al paragrafo 9.10 del presente Modello.
- b. il whistleblower che abbia effettuato con dolo o colpa grave una segnalazione rivelatasi infondata. L'effettuazione con dolo o colpa grave di una segnalazione che si riveli infondata, da parte di:
 - un lavoratore dipendente comporta l'irrogazione delle sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento nonché la risoluzione del rapporto di lavoro per recesso per giusta causa qualora il dipendente abbia effettuato una segnalazione con dolo e a meri fini ritorsivi (senza aver effettuato alcun tipo di verifica);
 - un collaboratore, consulente o partner comporta la risoluzione del rapporto contrattuale;
 - un componente dell'Organo Amministrativo comporta l'informativa all'Assemblea dei soci che provvederà a prendere gli opportuni provvedimenti;
 - un componente del Collegio Sindacale comporta l'informativa all'intero Collegio e all'Organo Amministrativo, i quali provvedono a prendere gli opportuni provvedimenti;
 - un membro dell'Organismo di Vigilanza comporta l'informativa all'Organo Amministrativo, il quale provvede a prendere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico al membro dell'OdV e la conseguente nomina di un nuovo membro in sostituzione dello stesso ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.
- c. Nei confronti del soggetto incaricato dalla Società quale destinatario delle segnalazioni che non abbia svolto l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute o che non abbia rispettato le modalità di verifica e riscontro previste dalla procedura adottata dalla Società sarà applicata una sanzione disciplinare sino alla risoluzione del rapporto contrattuale nei casi più gravi o alla revoca dell'incarico nel caso il soggetto che commette la violazione sia un membro dell'OdV.

6 MODELLO E CODICI ADOTTATI DA SCI MARO SRL

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle che già costituiscono patrimonio dei codici comportamentali adottati da Sci Maro Srl.

In particolare, trovano applicazione il Codice Etico e le procedure relative alla qualità ai quali si rinvia.

7 LA STRUTTURA DELLA SOCIETÀ, LE DELEGHE E LE PROCURE

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile. A tale proposito, Sci Maro Srl si è dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, procedure, ordini di servizio, etc.) improntati ai principi generali di:

- a) conoscibilità dei processi e di coloro che vi operano all'interno dell'Ente;
- b) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con la completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri.

In particolare, la valutazione dell'assetto organizzativo della Società è stata basata sull'Organigramma aziendale.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza, i poteri di firma ed i limiti di spesa assegnati ai titolari di deleghe e procure all'interno dell'Ente devono essere individuati e fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

Tutti coloro che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i terzi in genere, per conto di Sci Maro Srl, devono essere dotati di delega formale.

Le deleghe devono associare il potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma; esse devono essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi.

Il potere di rappresentare la società è conferito in coerenza con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura o in relazione a specifiche attività.

In particolare, il delegante (Amministratore unico o Presidente del CdA) dispone dei più ampi poteri di rappresentanza e può delegare a persona qualificata, interna o esterna alla Società la trattazione di specifiche materie e di particolari affari.

Nel dettaglio, poteri di delega sono conferiti dal delegante al delegato, il quale può a sua volta delegare soggetti qualificati in relazione al compimento di atti inerenti all'ordinaria amministrazione.

Ciascuno di questi atti di delega o conferimento di poteri di firma fornisce, quindi, le seguenti indicazioni:

- a) soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- b) soggetto delegato;
- c) oggetto, costituito dall'elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita;
- d) limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione societaria.

Le deleghe e le procure devono essere pubblicizzate attraverso specifici canali di comunicazione, raccolte, organizzate e poste a disposizione di tutti i soggetti aziendali.

Il sistema di deleghe deve essere monitorato, costantemente aggiornato ed acquisito dall'organismo preposto.

8 IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING: RINVIO

La legge 30 novembre 2017 n. 179 ha esteso la tutela del dipendente che segnala reati o altre irregolarità di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro anche al settore privato.

In particolare, l'art. 2 della predetta normativa ha modificato l'art. 6 del d.lgs. 231/2001 arricchendolo di tre nuovi commi in cui sono previste le misure che le società private devono adottare a tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'Ente di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

Successivamente, è stato emanato il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”* che ha sostituito le disposizioni in materia previste dalla legge n. 179/2017 ed è nuovamente intervenuto sull'art. 6 del Decreto 231 nella parte

che disciplinava il Whistleblowing, abrogando i commi 2-ter e 2-quater e modificando il comma 2-bis, stabilendo in particolare che i modelli organizzativi devono prevedere *"ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare"*.

Sci Maro Srl ha pertanto aggiornato il proprio Modello conformemente a quanto previsto dalla normativa, modificando il proprio sistema di Whistleblowing dettagliatamente disciplinato nell'apposita procedura del Modello a cui si rinvia.