

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 Settembre 2000, n. 300

RIFERIMENTI		DATA	FIRMA
CODICE DOC	MOG231_PG		
VERSIONE	01		
APPROVAZIONE	AMMINISTRATORE UNICO	23/07/2020	
CONTROLLO	ODV	23/07/2020	
STATO DELLE REVISIONI			
COD. VERSIONE	DESCRIZIONE	DATA	FIRMA
00	-	-	-

Infodata Education S.r.l.

Sede legale ed operativa

P.zza Sandro Pertini, snc (Palazzina S.I.F.) - 03100 Frosinone
Tel. 0775.818.260 Fax 0775.818.383

Sede operativa

Viale Luigi Schiavonetti, 290/b - 00173 Roma
Tel. 06.89285.1 Fax 06.89285400



Parte Generale

Sommario

1.	Presentazione della società Infodata Education S.r.l.	4
2.	La disciplina del decreto legislativo n.231 del 2001	4
2.1	Principi generali.....	4
2.2	Ambito di applicazione della norma.....	5
2.3	Destinatari	5
2.4	Il presupposto della responsabilità amministrativa	5
2.5	Il presupposto della punibilità dell’ente.....	6
3.	La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell’ente.....	6
3.1	Reato commesso da soggetti “apicali”	6
3.2	Il contenuto del Modello organizzativo di gestione e controllo a fini esimenti.....	7
3.3	L’adozione del Modello di organizzazione aziendale per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro: il MOG – SGSL di Infodata Education S.r.l.....	8
3.4	Reato commesso da soggetti “sottoposti”	8
4.	L’apparato sanzionatorio	9
5.	Il fenomeno del Gruppo di società e l’applicazione del d.lgs.231/01	11
6.	Organismo di Vigilanza	11
6.1	I requisiti	11
6.2	Composizione e individuazione	12
6.3	Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza	12
6.4	Durata in carica, decadenza e revoca.....	13
6.5	Flussi informativi dell’OdV nei confronti del vertice societario	13
7.	Il progetto di adeguamento alla normativa intrapreso da Società	14
7.1	Obiettivi e finalità perseguiti con l’adozione del Modello 231	14
7.2	Elementi fondamentali del Modello	14
7.3	Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare	15
7.4	Il ruolo delle Linee guida di Confindustria e l’applicazione delle norme nella costruzione del Modello	16
8.	La costruzione del MOG di Società: il “Progetto 231”	16
9.	Il sistema sanzionatorio 231 interno	17
9.1	Violazione del Modello.....	17
9.2	Misure nei confronti degli Organi Sociali.....	18
9.3	Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti	18
9.4	Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società.....	18
10.	Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello	18
10.1	Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello.....	18
10.2	Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio	18
11.	Informazione, formazione ed aggiornamento	18

1. Presentazione della società Infodata Education S.r.l.

La società Infodata Education S.r.l. (d'ora in avanti, anche, la "Società") nasce nel 2020 per offrire una vasta gamma di servizi nell'ambito della formazione e riqualificazione delle risorse umane nel settore dell'informatica, produzione e manutenzione meccanica, impiantistica, servizi socio sanitari, cultura e spettacolo. Forte dell'esperienza consolidata nel settore da parte del *management* e dell'accreditamento verso gli Enti pubblici, la Società vuole collocarsi sul mercato nazionale quale fondamentale punto di riferimento di imprese ed amministrazioni pubbliche nel settore della formazione.

La Società è amministrata da un Amministratore Unico soggetta all'attività di Direzione e Coordinamento di In Holding S.p.A. ai sensi dell'art.2497 e ss del codice civile, ed ha deciso di dotarsi di un Sistema di Gestione certificato sulla Qualità, ritenuto un valido sostegno tecnico-organizzativo a chi opera all'interno per esser sempre *compliant* con quanto richiesto dalle norme tecniche di riferimento. Il SGQ, quindi, rappresenta uno dei presidi posti in essere dalla Società al fine di segmentare le funzioni e responsabilizzare le risorse, in linea con le politiche di legalità imprese anche attraverso l'adozione del Codice Etico e di Comportamento.

Tale apparato normativo interno, in tutt'uno con le certificazioni acquisite e mantenute dalla Società, implementano il presente modello di organizzazione e di gestione (d'ora in avanti, anche, "MOG231" o "Modello") il quale, tramite i presidi di controllo definiti nelle Parti Speciali e i protocolli comportamentali, si integra con esso, elevando gli standard di controllo interno verso la conformità normativa voluta dal d.lgs.231/01.

Il ruolo delle certificazioni o dell'adesione volontaria alle norme tecniche internazionali, quali, ad esempio, ISO, ISO/IEC, oppure, a livello nazionale, quelle sviluppate dall'UNI/CEI, assumono per Società un alto valore regolamentare interno poiché è ritenuto che le stesse forniscano le direttive cui conformarsi affinché i processi decisionali siano seguiti su regole certe e, pertanto, non frutto di personalismi o esperienze pregresse.

Inoltre, la Società ha sviluppato un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione, che garantiscono il funzionamento interno e di seguito sinteticamente indicati:

- Statuto;
- Sistema di deleghe e procure;
- Struttura gerarchico-funzionale (organigramma);
- Codice etico e di comportamento;
- MOG ai sensi del d.lgs.231/01;
- Istituzione dell'Organismo di Vigilanza;
- Policy Segnalazione Illeciti;
- Definizione e adozione di un sistema disciplinare 231;
- Adesione a schemi di certificazione;
- Definizione di un Sistema di Gestione Qualità – SGQ;
- Definizione di procedure interne operative;
- Programmazione di audit sul Sistema di Gestione Qualità – SGQ;
- Formazione delle risorse;
- Adozione di sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al *business*.

2. La disciplina del decreto legislativo n.231 del 2001

2.1 Principi generali

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il decreto legislativo n.231 (d'ora in avanti, anche "Decreto"), in attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n.300, con il quale il legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. Il Decreto, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio da:

- persone fisiche 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, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;

- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità amministrativa dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato: la previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato.

2.2 Ambito di applicazione della norma

Il Decreto si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica: non si applica allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale. Gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. Fermo restando il principio normativo in base al quale la responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, o il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia, i criteri di imputazione del fatto-reato all'ente, si ritrovano nell'art.5 del Decreto.

2.3 Destinatari

Tutti coloro che operano in nome e per conto della Società per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi sociali, sono da considerarsi quali destinatari (d'ora in avanti, anche, "Destinatari") delle prescrizioni del Modello. Quest'ultimo è diffuso nell'ambito della struttura di Società ed è messo a disposizione dei soggetti esterni (d'ora in poi, anche, "terze parti") che a qualsiasi titolo collaborino con la Società, secondo gli strumenti ritenuti dal vertice societario più idonei a garantire l'effettiva conoscenza dei principi nonché il recepimento dei contenuti.

Fra i Destinatari del Modello si possono annoverare:

- i componenti degli Organo sociali (amministrativi, deliberativi, gestionali e di controllo) previsti dallo Statuto e dalla legge, nel perseguimento dell'azione societaria in tutte le determinazioni adottate;
- tutti i dipendenti e tutti i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- terze parti e tutti coloro che intrattengono rapporti a titolo oneroso o anche gratuito di qualsiasi natura con la Società.

È fatto obbligo, pertanto, a tutti i Destinatari di aderire a quanto prescritto nel MOG 231 nonché a quanto previsto dai documenti in esso richiamati, in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici di natura giuslavoristica, commerciale e di ogni altra natura instaurati con Società. Il sistema disciplinare 231 interno prevede specifiche sanzioni per coloro i quali non intendano uniformarsi ai principi nel MOG trascritti.

2.4 Il presupposto della responsabilità amministrativa

Il Decreto, sin dalla sua emanazione, ha visto negli anni incrementare le fattispecie di reato attraverso cui fondare la responsabilità in sede penale dell'ente, che prendono comunemente il nome di "reati presupposto".

Ad oggi, l'elenco è composto dalle seguenti fattispecie:

Art. 24. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture

Art. 24-bis. Delitti informatici e trattamento illecito di dati

Art. 24-ter. Delitti di criminalità organizzata

Art. 25. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio

Art. 25-bis. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

Art. 25-bis.1. Delitti contro l'industria e il commercio

Art. 25-ter. Reati societari

Art. 25-quater. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

Art. 25-quater.1. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

Art. 25-quinquies. Delitti contro la personalità individuale

Art. 25-sexies. Abusi di mercato

Art. 25-septies. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Art. 25-octies. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché

autoriciclaggio

Art. 25-novies. *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*

Art. 25-decies. *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*

Art. 25-undecies. *Reati ambientali*

Art. 25-duodecies. *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*

Art. 25-terdecies. *Razzismo e xenofobia*

Art. 25-quaterdecies. *Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*

Art. 25-quinquiesdecies. *Reati tributari*

Art. 25-sexiesdecies. *Contrabbando*

Art. 26. *Delitti tentati*

2.5 Il presupposto della punibilità dell'ente.

Art.5 - Responsabilità dell'ente

Co.1. *L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo 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).*

Co.2. *L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.*

Sotto un punto di vista soggettivo, il primo comma guarda ai vertici societari, ovvero, a quelle 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, (definiti anche come “**apicali**”); il secondo comma guarda a coloro i quali siano sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in precedenza indicati, in ottemperanza all'art.5, co.1 lett. a) del Decreto, (definiti anche come “**sottoposti**”).

Sotto il punto di vista oggettivo, invece, il Legislatore ha valutato un criterio su cui possa fondarsi la responsabilità dell'ente, ossia “**l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio**”; tali criteri sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile “*ex ante*”, cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile “*ex post*”, sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito.

In tema di responsabilità da reato degli enti derivante da reati colposi di evento, invece, i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dal riferimento contenuto nel d.lgs. n.231 del 2001, art.5, all'interesse o al vantaggio, devono essere riferiti alla condotta e non all'evento. Interesse e vantaggio non costituiscono un'endiadi, essendo concetti giuridicamente diversi e potendosi ipotizzare un interesse prefigurato come discendente da un indebito arricchimento e magari non realizzato e, invece, un vantaggio obiettivamente conseguito tramite la commissione di un reato.

Infine, l'ente non risponde se le persone indicate nel co.1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

3. La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'ente

3.1 Reato commesso da soggetti “apicali”

La norma, qualora l'ente venga tratto a giudizio per rispondere, in sede penale, di un reato presupposto derivante da fatto reato altrui, al fine di mandare esente l'entità giuridica dalla responsabilità amministrativa ex d.lgs.231/01, impone il verificarsi di determinate condizioni. Il vaglio delle stesse è rimesso esclusivamente all'organo giudicante penale il quale verificherà l'assenza di una “colpa organizzativa” dell'ente, quindi, la sua capacità di provare in giudizio che il proprio assetto interno è basato su elementi idonei ad evitare il verificarsi di eventi delittuosi specifici, “presupposto”, appunto, della responsabilità amministrativa dell'ente.

Questo onere probatorio è diversamente calibrato a seconda che il reato sia commesso, sempre “*nell'interesse o a vantaggio dell'ente*”, da quei “*destinatari*” delle prescrizioni organizzative interne, ossia i soggetti che rivestono posizioni c.d. di “**apicali**” o di “**sottoposti**”.

Art.6 – Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente:

Co.1: *Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:*

a) *l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*

b) *il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;*

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Se, quindi, il reato è stato commesso da soggetti “apicali”, vige il principio in base al quale grava sulla pubblica accusa l'onere di dimostrare l'esistenza dell'illecito dell'ente, mentre solo a quest'ultimo incombe l'onere, con effetti liberatori, di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'efficacia esimente e, quindi, la possibilità per l'ente di veder esclusa la responsabilità amministrativa derivante da reato per fatto altrui, passa in prima istanza attraverso la prova, che lo stesso ente deve fornire, dell'adozione ed efficace attuazione di un MOG idoneo.

A tale prima condizione devono seguire:

- l'affidamento e il riconoscimento di poteri di vigilanza e controllo ad un organismo dell'ente che entrerà a pieno titolo tra i vertici aziendali, a cui la legge attribuisce un ruolo di particolare importanza affianco al vertice amministrativo – di staff – nel corso dell'attuazione, monitoraggio e aggiornamento del MOG 231: l'Organismo di Vigilanza (d'ora in avanti, anche, OdV);
- la prova che il reato è stato commesso perché risultato dell'elusione delle prescrizioni imposte dal MOG da parte degli apicali, ovvero sia un atteggiamento che, al pari di una frode, deve consistere in una condotta ingannevole, falsificatrice, obliqua, subdola, ovvero di aggiramento di una norma imperativa non essendo sufficiente, invece, la semplice violazione della stessa;
- la prova che l'OdV sia stato efficace nella sua azione di vigilanza e controllo, nell'applicazione di quanto prescritto nel MOG all'interno dell'ente.

3.2 Il contenuto del Modello organizzativo di gestione e controllo a fini esimenti

Proseguendo nell'analisi dell'art.6 del d.lgs.231/01, onde veder riconosciuta alla Società quell'efficacia esimente del MOG adottato, l'Organo di vertice, per espressa previsione normativa, dovrà costruire lo stesso in modo da rispondere a determinate esigenze:

Co.2: In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono 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.

Co.2-bis: I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

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.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Soddisfando tutte queste esigenze imposte a livello normativo, l'ente manifesta la sua intima politica organizzativa, cioè come intende eliminare il rischio che nell'ambito della sua struttura possano esser commessi determinati reati e, qualora commessi, evitare di trarne un interesse o un vantaggio dagli stessi perché di fonte illecita.

Il MOG di Infodata Education S.r.l. è stato elaborato seguendo quanto imposto dall'art.6, co.2 e 2-bis del Decreto, come meglio descritto nel paragrafo dedicato al Progetto 231 della Società. Nella redazione del presente MOG, si è tenuto in debito conto quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria - *Linee guida*

per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, *Ult. Ed.* –, il *CoSo Report Framework*, la norma UNI ISO 31000:2018 in tema di *Linee guida per la gestione del rischio*.

La Società si è dotata, pertanto, di una specifica procedura, attraverso la definizione di una *Policy Segnalazione Illeciti* codificata con il codice MOG231_PSI_INFOREDU SRL_VER.01_2020, che definisce le modalità operative e gestionali che ne regolamentano il lecito utilizzo.

3.3 L'adozione del Modello di organizzazione aziendale per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro: il MOG – SGSL di Infodata Education S.r.l.

In relazione alle attività di organizzazione, gestione e prevenzione del rischio in ambito di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dettate dal d.lgs.81/08, nonché al fine di definire idonei presidi in modo da scongiurare il verificarsi di un reato presupposto previsto dall'art.25-septies del d.lgs.231/01, Infodata Education S.r.l. si è volontariamente dotata di un modello di organizzazione aziendale per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, c.d. "MOG – SGSL".

Ai sensi dell'art.30 del d.lgs.81/08, il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

Il SGSL prevede idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle citate attività; in ogni caso prevede, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il modello organizzativo prevede, altresì, un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, 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.

Il MOG-SGSL è redatto secondo quanto stabilito dal D.M. 13 febbraio 2014 – "*Procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione (MOG) nelle piccole e medie imprese*" ed è parte integrante del presente MOG 231, perché recepito espressamente e concepito quale ulteriore strumento organizzativo che si affianca ai presidi sviluppati nella Parte Speciale di riferimento SSL, al documento di Valutazione del Rischio, nonché ai documenti interni aziendali. Tale integrazione globale voluta dal vertice amministrativo, implementa un sistema gestionale della SSL che, appunto, integrando le normative e i presidi organizzativi interni, completa il sistema di *governance* del rischio reato 231.

La puntuale attuazione di quanto contemplato a livello di SGSL – così come per il MOG 231 e del documento di Valutazione del Rischio – trova nel Codice disciplinare 231 la propria fonte regolamentare interna: sono previste, infatti, sanzioni specifiche qualora i destinatari pongano in essere azioni che possano minarne l'efficacia o azioni in violazione dei precetti ivi contemplati.

3.4 Reato commesso da soggetti "sottoposti"

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza di obblighi di direzione e vigilanza.

Art. 7 - Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente

Co. 1. Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Co. 2. In ogni caso, 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.

Co. 3. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Co. 4. L'efficace attuazione del modello richiede:

a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; tali Modelli devono prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Tutto questo, però, passa inevitabilmente per una preventiva adozione e successiva efficace attuazione del modello che richiede, qualora adottato:

a. una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

b. un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Tale criterio di imputazione impone un diverso approccio probatorio in fase giudiziale: trattasi, invero, di un onere che ricade completamente sulla pubblica accusa di provare la tenuta del MOG adottato dall'ente.

Partendo, quindi, da una situazione in cui l'ente abbia preventivamente adottato un proprio Modello, l'onere probatorio deve esser rivolto verso l'emersione di quegli indici di inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza impartiti al dipendente.

In definitiva, gli elementi costitutivi dell'illecito dell'ente in questione sono, dunque:

- un reato commesso da un sottoposto ancorché non identificato;
- il perseguimento con il reato dell'interesse (parziale o esclusivo) dell'ente;
- che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte dei vertici (elemento, quest'ultimo, aggiuntivo rispetto alla responsabilità da reato dei vertici per le ragioni già individuate).

4. L'apparato sanzionatorio

Il Decreto prevede un apparato sanzionatorio proprio; esso consta di sanzioni amministrative connesse all'accertamento giudiziale del fatto-reato rientrante nello schema tassativamente individuato dal legislatore.

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a. la sanzione pecuniaria;
- b. le sanzioni interdittive;
- c. la confisca;
- d. la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria – Artt.10, 11, 12

Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria, applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di euro 258 (lire cinquecentomila) ad un massimo di euro 1.549 (lire tre milioni) e non è ammesso il pagamento in misura ridotta. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

In determinati casi, la sanzione pecuniaria è ridotta della metà o da un terzo alla metà o dalla metà ai due terzi:

▪ ***riduzione della metà:***

- a. l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b. il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

In tali casi, l'importo della quota è sempre di euro 103 (lire duecentomila).

▪ ***riduzione da un terzo alla metà:***

se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di I° grado:

- a. l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

- b. è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
- **riduzione dalla metà ai due terzi:**
- a. nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere riferite alla riduzione da un terzo alla metà, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329 (lire venti milioni).

Le sanzioni interdittive – Artt. 13, 14, 23

In merito alle sanzioni interdittive, sono previste:

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

Sono applicate in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a. l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b. in caso di reiterazione degli illeciti.

Hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, salvo diversa disposizione e non si applicano quando l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo, oppure qualora il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati nell'articolo 11, del Decreto, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

La sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitata a determinati tipi di contratti o a determinate amministrazioni. L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste in tema di riparazione delle conseguenze del reato, di cui all'articolo 17. Trattasi, queste, di condizioni che escludono l'applicazione delle interdittive quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di I° grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a. l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b. l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c. l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Nei confronti dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento e seicento quote e la confisca del profitto. Se dal reato di cui al comma 1, l'ente ha tratto un profitto rilevante, si applicano le sanzioni interdittive, anche diverse da quelle in precedenza irrogate.

Commissario giudiziale – Art. 15

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

a.l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

b.l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva.

Pubblicazione della sentenza di condanna – Art. 18

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. Avviene ai sensi dell'articolo 36 del codice penale nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza è eseguita, a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'ente.

Confisca – Art. 19

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma 1, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. Tale ipotesi di confisca per equivalente è espressamente prevista qualora sia stato accertato che l'ente abbia tratto un interesse o un vantaggio illecito dalla commissione di un fatto-reato da parte di soggetti in posizione apicale.

5. Il fenomeno del Gruppo di società e l'applicazione del d.lgs.231/01

Il sistema degli illeciti amministrativi dipendenti da reato è fondato su un ente singolarmente considerato ed ignora il fenomeno dei gruppi di società, ovvero dell'aggregazione di una pluralità di società che operano sotto la direzione ed il controllo strategico ed unitario di una capogruppo. Le singole società facenti parte di un Gruppo costituiscono entità autonome e indipendenti, ciascuna dotata di una propria soggettività giuridica. Ne discende che questo fenomeno non può essere considerato alla stregua di un "ente" e, non essendo inquadrabile tra i soggetti indicati dall'art.1 del decreto 231, non appare in alcun modo configurabile una responsabilità diretta del Gruppo ai sensi del d.lgs. 231/01.

È possibile, però, che le singole entità che fanno parte del Gruppo possano esser imputate ai sensi del Decreto, ricorrendone le condizioni di legge.

La Società è amministrata da un Amministratore Unico soggetta all'attività di Direzione e Coordinamento di In Holding S.p.A. ai sensi dell'art.2497 e ss. del codice civile. In costanza di tale aggregazione di imprese, di fondamentale importanza appare delineare le conseguenze connesse alla propagazione della responsabilità da una società ad altre appartenenti al medesimo Gruppo.

La società capogruppo o altre società facenti parte di un Gruppo possono essere chiamate a rispondere, ai sensi del d.lgs. n.231 del 2001, del reato commesso nell'ambito dell'attività di una società controllata appartenente al medesimo Gruppo, purché nella consumazione del reato presupposto concorra anche almeno una persona fisica che agisca per conto della "holding" stessa o dell'altra società facente parte del Gruppo, perseguendo anche l'interesse di queste ultime, non essendo sufficiente – per legittimare un'affermazione di responsabilità ai sensi del d.lgs. n.231 del 2001 della capogruppo o di altra società appartenente ad un medesimo gruppo – l'enucleazione di un generico riferimento al gruppo, ovvero ad un c.d. generale "interesse di gruppo".

Questo orientamento porta a ritenere che la capogruppo o altre società del Gruppo possono rispondere ai sensi del d.lgs.231/01, ma è necessario un coinvolgimento del soggetto che agisce per conto delle stesse e del soggetto che commette il reato.

6. Organismo di Vigilanza

6.1 I requisiti

L'art.6, comma 1, lett.b), del d.lgs. n.231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità amministrativa.

I requisiti che tale organismo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- **autonomia e indipendenza** - l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi ed esecutivi interni e deve rappresentarsi come un organo di *staff* - come meglio si dirà in seguito - con il vertice amministrativo aziendale;
- **professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali** - a tal fine il/i componente/i del suddetto organismo devono avere conoscenze specifiche e specialistiche in relazione alle tecniche da adottare per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;
- **onorabilità** - a tal fine il soggetto che rivestirà tale carica, non dovrà:
 - a. trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
 - b. esser o esser stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n.1423 o della legge 31 maggio 1965, n.575, e successive modificazioni ed integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
 - c. avere procedimenti penali in corso o riportato condanne penali di alcun tipo, salvi gli effetti della riabilitazione;
- **assenza di conflitti di interesse** - capaci di comprometterne l'indipendenza nell'azione di vigilanza;
- **continuità di azione** - al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

6.2 Composizione e individuazione

L'Organismo di Vigilanza può avere una composizione collegiale o monocratica; i membri possono interni o/e esterni alla compagine societaria, in possesso di diverse professionalità, selezionati opportunamente per le loro competenze e capacità a governare l'attuazione del MOG una volta approvato dall'organo di vertice. Nell'ambito della gerarchia societaria, si configura come unità di *staff* in posizione verticistica, riportando direttamente al solo Amministratore Unico, chiamato a garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie.

Una volta entrato in possesso dei poteri ad esso conferiti dalla legge, ovvero a seguito di delibera istitutiva di tale Organismo, il suo funzionamento è disciplinato da un apposito "Regolamento OdV", predisposto dall'Organismo medesimo, in virtù della sua autonomia operativa, ed ufficializzato nella seduta di insediamento all'Amministratore Unico. Tale Regolamento, definisce l'agire dell'Organismo durante il periodo di reggenza della carica e, nello specifico, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett.b) del d.lgs. 231/01, la modalità di esercizio e gestione degli autonomi poteri di iniziativa e controllo ad esso riconosciuti; prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché la diramazione dei flussi informativi da e verso l'Amministratore Unico. Sotto questo profilo è previsto che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

In relazione alla realtà di riferimento e ai rischi sottesi alla propria attività imprenditoriale, la Società ha deciso di dotarsi di un Organismo in composizione monocratica, affidando l'incarico ad un soggetto esterno di comprovata esperienza, valutata sulla compresenza dei requisiti sopra indicati, nonché, il livello tecnico, il *curriculum* accademico e professionale, conoscenza della società, onorabilità personale e professionale.

6.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così brevemente riepilogate:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e sistema di *governance* 231istituito;
- valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall'Organo amministrativo.

In particolare e a titolo meramente indicativo, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- a. vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste;
- b. verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- c. verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, adeguato aggiornamento;

- d. vigilare sull'attuazione del MOG-SGSL;
- e. promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- f. assicurare i flussi informativi di competenza;
- g. assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
- h. segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- a. emanare disposizioni intese a regolare l'attività dell'Organismo medesimo;
- b. accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del d.lgs.231/01;
- c. ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- d. disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L'OdV dispone di adeguate risorse finanziarie (c.d. *budget*), che sono riconosciute dall'organo di vertice a titolo di somme necessarie a garantire e rendere concreto il suo autonomo potere di iniziativa e di controllo sul MOG. Per tale via, l'ammontare del *budget* riconosciuto all'OdV deve essere stanziato dall'Amministratore all'inizio di ogni esercizio dell'OdV, sulla base di concrete esigenze di previsione: sarà compito dell'OdV motivare e rendicontare la somma richiesta a titolo di *budget*.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministratore Unico e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

6.4 Durata in carica, decadenza e revoca

Salvo i casi di revoca anticipata, decadenza o dimissioni volontarie, al fine di garantire la continuità e la stabilità d'azione, l'OdV resta in carica per un minimo di 3 anni che decorrono, in fase di primo insediamento, dalla delibera di formale approvazione del MOG 231 da parte del vertice societario o, successivamente, dalla delibera con cui lo stesso provvede a nominare il nuovo Organismo. Alla scadenza del triennio è previsto il rinnovo tacito dell'incarico, fino ad eventuale revoca formale da parte dell'Amministratore Unico.

Ricorre la decadenza dell'OdV quando vengono meno le condizioni di onorabilità e di indipendenza, nonché in caso di omessa vigilanza e, in generale, la perdita di quei requisiti tipici connessi alla sua nomina di cui al punto 6.1.

La revoca dell'incarico, in ogni caso, è prevista solo in presenza di gravi violazioni che integrino giusta causa, riscontrate nell'esecuzione dei propri doveri di vigilanza e controllo; dovrà esser notificata per iscritto all'OdV al quale verrà garantito sempre il diritto di difesa sulle presunte condotte contestate.

Nei casi di revoca dell'incarico, decadenza o dimissioni volontarie, tanto l'Amministratore Unico quanto l'OdV, si impegnano a comunicare per iscritto la sussistenza delle condizioni sopraggiunte in corso di mandato che non consentono più la prosecuzione del rapporto instaurato, con preavviso di 30 (trenta) giorni: per tale periodo, vige la *prorogatio* dell'OdV uscente.

6.5 Flussi informativi dell'OdV nei confronti del vertice societario

L'OdV è destinatario dei flussi informativi previsti dal Decreto e dal MOG della Società, che dovranno esser canalizzati sul seguente indirizzo: **odv_ie@infordataedu.it**

Assetto organizzativo interno.

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti al sistema di procure, deleghe e aspetti organizzativi in vigore presso la Società. In quanto parte integrante dell'assetto societario, l'OdV dovrà esser sempre messo al corrente delle variazioni organizzative e strutturali intraprese dal vertice societario il quale potrà interpellare tale organismo sulla aderenza delle azioni intraprese ai principi del Decreto.

Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi.

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, che sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello. L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di condotte non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione;
- le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e delle procedure aziendali adottate. L'OdV agirà in modo da garantire i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante;
- nell'ambito della *policy segnalazione illeciti* adottata dalla Società, l'OdV riveste il ruolo di Responsabile della Segnalazione - RDS, riportando all'Amministratore Unico.

Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra pubblica autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società;
- l'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'OdV tramite un canale istituito *ad hoc* dall'azienda;
- l'OdV, valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso;
- le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto;
- le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Spetta al vertice amministrativo il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

7. Il progetto di adeguamento alla normativa intrapreso da Società

7.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello 231

Attraverso l'adozione del Modello 231, la Società si prefigge di:

- determinare, in tutti coloro che operano nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili a Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui vi fosse apparentemente una condizione di vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico e di Comportamento Infodata Education";
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di "attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

A tal fine, la Società ha predisposto una mappatura delle attività aziendali e, nell'ambito delle stesse, ha individuato le attività "a rischio" ovvero quelle che per loro natura rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

E' impegno costante della Società svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231: nel caso in cui dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati inseriti nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà la necessità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

7.2 Elementi fondamentali del Modello

I punti fondamentali individuati da Società nella definizione del Modello possono essere così, in sintesi, riassunti:

- valutazione del Sistema di Controllo Interno (SCI);
- coinvolgimento di tutti i soggetti che fanno parte della Società e che quotidianamente pongono in essere azioni rivolte al raggiungimento dello scopo sociale;
- segmentazione dei singoli ruoli e definizione delle responsabilità in base al ruolo rivestito all'interno di Società o delegate;
- mappatura delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire i principi di controllo;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- recepimento delle procedure aziendali in essere e/o implementazione delle stesse in ottica di definizione di ulteriori presidi organizzativi strumentali all'attenuazione del rischio reato in astratto verificabile;
- recepimento del MOG-SGSL;
- riconoscimento dei rischi sottesi all'operatività quotidiana attraverso la predisposizione di un documento di valutazione *ad hoc*;
- adozione del Codice Etico e di Comportamento;
- definizione di un sistema disciplinare interno capace di sanzionare le condotte in violazione del MOG da parte dei Destinatari;
- strutturazione di una *Policy Segnalazione Illeciti*, per gestire le stesse;
- identificazione dell'OdV, ed attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
- diffusione del MOG 231 nell'ambito di tutta la compagine societaria secondo canali che ne garantiscano il più ampio recepimento;
- attività di formazione, informazione, sensibilizzazione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- monitoraggio costante ed efficace da parte delle funzioni aziendali preposte con il supporto dell'OdV funzionale a testare l'idoneità del documento alla prevenzione dei reati presupposto successiva alla sua approvazione.

7.3 Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare

La Società ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico e di Comportamento, in considerazione anche delle condotte che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Grazie al Codice Etico, ritenuto parte integrante del proprio MOG, la Società vuole perseguire i seguenti obiettivi:

- improntare su principi di correttezza, trasparenza e legalità i rapporti con soggetti terzi ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione;
- richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice Etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;
- richiamare i Destinatari il valore dei principi in esso sottesi, definendo un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla Società e, in riferimento ai rapporti tra Modello e Codice Etico, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico riveste una portata generale nonché contrattuale, in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'art. 6, comma 2 lett. e) del Decreto;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio

dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

7.4 Il ruolo delle Linee guida di Confindustria e l'applicazione delle norme nella costruzione del Modello

Per espressa previsione legislativa (art.6, comma 3, d.lgs.231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La Società si è ispirata alle "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/01" elaborate da Confindustria nel 2002 e aggiornate nel marzo 2014.

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

I punti cardine del sistema di controllo preventivo dei reati dolosi ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico con riferimento ai reati considerati
- sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro
- procedure manuali e informatiche ("devono essere tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo")
- poteri autorizzativi e di firma
- comunicazione al personale e sua formazione
- sistemi di controllo integrato

Per quanto concerne, invece, i sistemi di controllo preventivo dei reati colposi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, le Linee guida, oltre a quanto già indicato per i reati dolosi, individuano la necessità di una particolare struttura organizzativa, adeguati livelli di formazione e addestramento, efficaci forme di circolazione e coinvolgimento degli interessati sul tema della salute e sicurezza sul lavoro ed un sistema di monitoraggio sistematico delle misure adottate.

Le Linee Guida, stabiliscono, altresì, una serie di "principi di controllo" a cui le componenti del sistema di controllo debbano ispirarsi:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- i controlli devono essere documentati.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello dal momento che il Modello adottato dall'ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale. Nella costruzione del proprio MOG 231 poi, Società ha sfruttato l'adesione alle norme internazionali di riferimento che compongono il proprio Sistema di Gestione cui essa risulta costantemente conforme.

8. La costruzione del MOG di Società: il "Progetto 231"

Il "Progetto 231" intrapreso dalla Società al fine di dotarsi di un modello organizzativo idoneo a prevenire il verificarsi di uno dei reati presupposto previsti dal Decreto, si inserisce in un più ampio programma di organizzazione aziendale e di Gruppo, teso ad impostare una politica globale e condivisa di gestione aziendale consapevole e, soprattutto, in linea con i principi di etica d'impresa.

Al fine di divulgare comportamenti etici, improntati alla legalità, capaci, cioè, di allontanare i Destinatari dal porre in essere condotte poco trasparenti o divergenti da quanto definito preliminarmente a livello verticistico, la Società ha inteso trasmigrare nel proprio MOG la sua operatività quotidiana, in considerazione anche della sua propensione all'agire organizzato in ragione della pregressa e consolidata operatività interna che si conforma a norme e standard tecnici soggette a certificazione.

Il "Progetto 231" ha preso in considerazione l'intera realtà aziendale, nonché del suo assetto organizzativo interno, che poggia la sua essenza sulla strutturazione di un Sistema di Gestione Qualità, ritenuto di fondamentale importanza per la gestione dei processi interni.

Le fasi del progetto hanno seguito il presente programma:

- valutazione preventiva del sistema normativo interno;
- identificazione delle possibili aree a "rischio reato", intese come processi nei quali potrebbe astrattamente concretizzarsi la commissione dei reati presupposto. Nell'ambito di ciascuna delle

sudette aree, sono poi state individuate le attività “sensibili”, ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché le funzioni aziendali potenzialmente esposte al rischio. Per ognuna delle aree a “rischio reato” si è quindi provveduto ad individuare quelle che possono essere considerate le principali potenziali modalità di commissione dei reati presi in considerazione. L’esito di tali attività è stato rappresentato in un documento denominato MOG231_RISKMAPPING_INFOEDUSRL_VER.01_2020 (“Mappa delle aree e valutazione del rischio”);

- prendendo a riferimento la “Mappa delle aree a rischio”, rilevazione e analisi dei controlli esistenti idonei a prevenire il rischio di commissione dei reati. In particolare, l’analisi è stata condotta utilizzando la documentazione relativa alla Società, nonché attraverso un metodo di analisi (c.d. “*risk assessment*”) basato sullo svolgimento di colloqui con gli *owner* dei processi aziendali che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell’operatività del settore aziendale di relativa competenza.;
- sulla scorta di tali attività, individuazione degli ambiti di miglioramento dei controlli (c.d. “*gap analysis*”) e conseguente definizione del piano di rafforzamento del sistema di controllo interno rilevante ai fini del Decreto;
- valutazione del rischio attraverso la costruzione di una “metodologia per la valutazione della rischiosità inerente e residuale delle aree a “rischio reato” ex d.lgs.231/01 utilizzando un approccio in linea con le *best practice* di riferimento, le indicazioni fornite da Confindustria nell’ambito delle Linee Guida per la costruzione dei Modelli 231;
- definizione della PARTE SPECIALE, suddivisa in tante SEZIONI per le famiglie di reato presupposto che, in ragione degli esiti ottenuti dalle indagini effettuate, astrattamente potrebbero verificarsi nell’azione sociale da parte dei Destinatari. Tali sezioni definiscono, altresì, protocolli operativi e comportamentali che mirano a veicolare l’operatività interna verso condotte in linea con i dettami giuridici di riferimento, con efficacia dissuasiva per coloro i quali siano coinvolti nelle aree a rischio. Attraverso la definizione di specifiche SEZIONI di PARTE SPECIALE, Società ha compiuto l’integrazione tra il Sistema di Gestione Qualità e il nuovo assetto organizzativo sviluppato con il MOG231, definendo, così, una concreta armonizzazione delle politiche operative di prevenzione del rischio reato.

9. Il sistema sanzionatorio 231 interno

L’art.6, comma 2, lett. e) e l’art.7, comma 4, lett. b) del d.lgs.231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di **“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”**.

La previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari. Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l’applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall’eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest’ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati. Società si è dotata di un proprio sistema disciplinare 231, contrassegnato dal codice MOG231_CODISC231_INFOEDUSRL_VER.01_2020, cui si rimanda per le parti qui non regolamentate.

Il rispetto delle prescrizioni impartite dal MOG231 e da tutti i documenti ad esso riferibili e in esso richiamati, rientra tra doveri di fedeltà e cooperazione imposti a tutti i Destinatari: è fatto obbligo, pertanto, di uniformare il proprio stile e la prestazione lavorativa a tali principi di legalità ed organizzazione societaria.

9.1 Violazione del Modello

A mero titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l’omissione di azioni o comportamenti ivi prescritti e dai documenti in esso richiamati, nell’espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti ivi prescritti, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse;
- la messa in atto di azioni o comportamenti in violazione del modello di organizzazione aziendale per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro MOG-SGSL e DVR.

Con particolare riferimento alla normativa aziendale in materia di segnalazioni, anche anonime (c.d. *policy segnalazione illeciti*):

- la messa in atto di azioni o comportamenti in violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- l'adozione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l'effettuazione, in malafede o con grave negligenza, di segnalazioni che si rivelino infondate.

9.2 Misure nei confronti degli Organi Sociali

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere dagli organi sociali previsti dalla legge e dallo Statuto. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano, controllano e vigilano sulle scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

9.3 Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza del Modello 231 adottato dalla Società, così come di ogni documento ad esso collegato, implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei dipendenti che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970 ed eventuali norme speciali applicabili.

9.4 Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello da parte di c.d. "terze parti" quali fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto. La Società si avvale di una specifica clausola, definita "CLAUSOLA 231", inserita nei contratti stipulati con terze parti, che obbligano quest'ultime ad adeguarsi ai principi sanciti nel proprio MOG231.

10. Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello

10.1 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

L'Amministratore Unico provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'ente.

10.2 Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

L'Amministratore Unico provvede all'attuazione del Modello e al suo aggiornamento, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, si potrà avvalere del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

L'efficace e concreta attuazione del Modello deliberato ed approvato dall'Amministratore Unico è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio. Ogni modifica, integrazione e implementazione del MOG dovrà esser opportunamente tracciata, attraverso la compilazione della griglia di revisione di cui al frontespizio di ogni documento, avendo cura di modificarne la cronologia del codice, la data e la descrizione delle ragioni che hanno condotto all'adozione della nuova versione.

11. Informazione, formazione ed aggiornamento

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, la Società assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo. In sede di prima adozione il MOG è messo a disposizione degli Organi sociali, dell'Organismo di Vigilanza, di ciascun dipendente e di ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello.

Il Modello approvato dall'Amministratore Unico - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è disponibile per la consultazione:

- presso la sede legale della Società;
- è inserito nel server aziendale, al fine di consentire ai Destinatari una consultazione giornaliera;
- pubblicato per estratto sul sito istituzionale della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio ai dipendenti neo-assunti verrà messa a disposizione, secondo le modalità ritenute più idonee, una copia del Modello e dovranno seguire i corsi di formazione dedicati, al fine di recepirne i contenuti in modo guidato.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

La Società predispone, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione. La partecipazione a tali eventi formativi è obbligatoria e seguirà le tempistiche e le modalità che di volta in volta Società riterrà più idonee ad esempio incontri, eventi formativi, lezioni frontali in aula, formazione dedicata suddivisa per aree di rischio o funzioni societarie, *e-learning*.

La mancata partecipazione a tali incontri formativi sul MOG231 costituirà fonte di illecito disciplinare.

I contenuti degli incontri formativi verranno sottoposti dall'Organo amministrativo al parere dell'Organismo di Vigilanza, il quale potrà esprimere un parere non vincolante e/o suggerire modifiche ai piani proposti.