



Modello di Organizzazione, Gestione e
Controllo – MOGC ex
Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Sommario

SEZIONE 1 - IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 4

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI FORNITI DI PERSONALITÀ GIURIDICA..... 4

2. I REATI COMMESSI DA SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE..... 4

3. I REATI COMMESSI DA SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL’ALTRUI DIREZIONE O VIGILANZA..... 5

4. CARATTERISTICHE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 5

5. LE TIPOLOGIE DI REATO 5

6. IL TENTATIVO DI REATO 7

7. LE SANZIONI..... 8

SEZIONE 2 - ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IM.A.F. S.R.L. AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231 9

1. ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DA PARTE DI IM.A.F. S.R.L. 9

2. OBIETTIVI DELL’ADOZIONE, DA PARTE DI IM.A.F. S.R.L. DI UN MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL DECRETO 10

3. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA E DELL’ANCE..... 10

4. I DESTINATARI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 11

5. L’ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO..... 12

 5.1 *Analisi dei rischi e adozione del Codice Etico* 12

 5.2 *L’adozione del Modello e l’integrazione e l’adeguamento dell’organizzazione aziendale e delle regole interne alle prescrizioni del Decreto* 13

6. FUNZIONE E STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI IM.A.F. S.R.L. 14

 6.1 *Funzione e struttura del Modello vigente* 14

 6.2 *Articolazione del Modello*..... 15

SEZIONE 3 - L’ORGANISMO DI VIGILANZA.....16

1. INDIVIDUAZIONE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA SUL MODELLO ORGANIZZATIVO DI IM.A.F. S.R.L. 16

2. ISTITUZIONE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA SUL MODELLO ORGANIZZATIVO 16

3. COMPOSIZIONE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA SUL MODELLO 231. NOMINA, CESSAZIONE E SOSTITUZIONE DEI SUOI MEMBRI. 17

4. FUNZIONI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA SUL MODELLO ORGANIZZATIVO 18

SEZIONE 4 - ATTUAZIONE, OSSERVANZA, ADEGUATEZZA ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO19

1. LE FUNZIONI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA IN ORDINE ALL’ATTUAZIONE, OSSERVANZA, ADEGUATEZZA ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO. 19

2. ATTUAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 19

3. OSSERVANZA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 20

4. ADEGUATEZZA ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 20

SEZIONE 5 - FLUSSI INFORMATIVI21

1. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L’AMMINISTRATORE UNICO..... 21

2. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L’ORGANISMO DI VIGILANZA..... 21

SEZIONE 6 - IL SISTEMA SANZIONATORIO23

1. IL SISTEMA SANZIONATORIO DI CUI AGLI ARTICOLI 6 E 7 DEL DECRETO 23

 1.1 *Principi generali*..... 23

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Id.: MOGC – Parte Generale	Revisione: 4	Data: 25.10.2023	Pagina 3 di 34
----------------------------	--------------	------------------	----------------

1.2. Destinatari.....	24
1.3. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	24
2. QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI	25
2.1. Ambito di applicazione.....	25
2.2. Sanzioni	26
2.3. Clausole contrattuali per personale distaccato presso la società	29
2.4. Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni.....	29
3. DIRIGENTI	30
3.1. Ambito di applicazione.....	30
3.2. Sanzioni	31
3.3. Clausole contrattuali per personale distaccato presso la società	31
3.4. Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni.....	32
4. SOGGETTI APICALI	32
4.1. Ambito di applicazione.....	32
4.2. Sanzioni	33
4.3. Soggetti apicali ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e sanzioni	33
4.4. Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto.....	33

SEZIONE 1 - IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1. La responsabilità amministrativa degli Enti forniti di personalità giuridica

Con l'emanazione del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231, è stato introdotto un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti e società forniti di personalità giuridica e, dunque, anche delle società di capitali. Ai sensi dell'articolo 5 del medesimo decreto, una società di capitali è responsabile, in via amministrativa, per alcuni reati commessi, secondo l'ordinamento italiano, nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società nonché da persone che esercitino la gestione ed il controllo della società (c.d. soggetti in posizione apicale);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza).

La responsabilità amministrativa della società si aggiunge quindi a quella penale della persona fisica che ha commesso materialmente il reato. La società non è tuttavia ritenuta responsabile se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

2. I reati commessi da soggetti in posizione apicale

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, con riferimento ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società, dai soggetti in posizione apicale, una forma specifica di esonero, laddove la società stessa dimostri:

1. che l'organo dirigente ha adottato ed attuato efficacemente, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quello verificatosi;
2. che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
3. che i reati sono stati commessi eludendo fraudolentemente il modello;
4. che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

3. I reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza

Per quanto concerne i reati posti in essere, nell'interesse o a vantaggio della società, dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società stessa è responsabile, dal punto di vista amministrativo, se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

Tuttavia, la predetta responsabilità è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi.

4. Caratteristiche dei modelli di organizzazione, gestione e controllo

Affinché possa escludersi la responsabilità della società, il Decreto prevede che i modelli organizzativi debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree di attività a rischio di commissione delle fattispecie criminose definite dal decreto stesso;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in funzione della prevenzione del rischio di commettere reati;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie che siano idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste dal modello.

A tale scopo è indispensabile che il modello sia stato efficacemente attuato, sia attraverso l'adozione di misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività aziendale nel rispetto della legge e ad individuare ed eliminare le situazioni di rischio che attraverso il periodico svolgimento di attività di verifica e di eventuale modifica del modello stesso, nel caso in cui si evidenzino significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività aziendali.

5. Le tipologie di reato

Il Decreto si applica non soltanto ai reati nei rapporti con la committenza pubblica ma anche alle seguenti tipologie di reati:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Id.: MOGC – Parte Generale

Revisione: 4

Data: 25.10.2023

Pagina 6 di 34

In base al disposto del D.Lgs.n.231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato..... Nelle pubbliche forniture

Delitti informatici e trattamento illecito dei dati

Reati di criminalità organizzata

Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità', corruzione...d'ufficio

Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false

Delitti contro l'industria ed il commercio

Reati societari

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

Delitti contro la personalità individuale etc.

Reati finanziari o abusi di mercato

Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

Reati ambientali

Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri

Art. 24 | D.Lgs.n.231/01

Art. 24-bis | D.Lgs.n.231/01

Art. 24-ter | D.Lgs.n.231/01

Art. 25 | D.Lgs.n.231/01

Art. 25-bis | D.Lgs.n.231/01

Art. 25-bis.1 | D.Lgs.n.231/01

Art. 25-ter | D.Lgs.n.231/01

Art. 25-quater | D.Lgs.n.231/01

Art. 25-quater.1 | D.Lgs.n.231/01

Art. 25-quinquies |
D.Lgs.n.231/01

Art. 25-sexies | D.Lgs.n.231/01

Art. 25-septies | D.Lgs.n.231/01

Art. 25-octies | D.Lgs.n.231/01

Art. 25-octies.1 | D.Lgs.n.231/01

Art. 25-novies | D.Lgs.n.231/01

Art. 25-decies | D.Lgs.n.231/01

Art. 25-undecies |
D.Lgs.n.231/01

Art. 25-duodecies |
D.Lgs.n.231/01

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Id.: MOGC – Parte Generale

Revisione: 4

Data: 25.10.2023

Pagina 7 di 34

Reati di razzismo e xenofobia

Art. 25-terdecies |

D.Lgs.n.231/01

 Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco... a mezzo di
 apparecchi vietati

Art. 25-quaterdecies |

D.Lgs.n.231/01

Reati tributari

 Art.25-quinquiesdecies|D.Lgs.
 n.231/01

Contrabbando (diritti di confine)

 Art.25-sexiesdecies|D.Lgs.
 n.231/01

Delitti contro il patrimonio culturale

 Art.25-septiesdecies|D.Lgs.
 n.231/01

 Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e
 paesaggistici

 Art.25-duodecimes|D.Lgs.
 n.231/01

Delitti tentati

Art. 26 | D.Lgs.n.231/01

Reati transnazionali

L. n 146/20016

Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato

Art.12 L.9/2013

Nella Parte speciale si illustrano in dettaglio le fattispecie di reato contemplate dal Decreto o alle quali quest'ultimo comunque si applica.

6. Il tentativo di reato

La responsabilità amministrativa di IM.A.F. S.r.l. può configurarsi anche in caso di tentativo di commissione dei reati contemplati dal Decreto, da parte dei soggetti c.d. "apicali" e di quelli sottoposti all'altrui vigilanza, nell'interesse o vantaggio di IM.A.F. S.r.l. In altri termini, la responsabilità amministrativa può configurarsi anche laddove i soggetti "apicali" ovvero quelli soggetti all'altrui vigilanza compiano atti idonei, diretti in modo inequivocabile, a commettere un reato ma quest'ultimo non si perfezioni, in quanto "l'azione non si compia ovvero l'evento non si verifichi".

Tale ipotesi ricorre, dunque, laddove vi sia l'intenzione di commettere un reato, gli atti siano inequivocabilmente diretti a tale fine ed idonei alla commissione del reato stesso ma questo non si perfezioni. La responsabilità è esclusa quando la società volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

7. Le sanzioni

La società riconosciuta responsabile è punita con sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza. Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre; il loro ammontare non è predeterminato, ma viene calcolato, caso per caso, secondo il sistema commisurativo per quote e sulla base di due criteri, cioè la gravità dell'illecito e le condizioni economiche della società.

Le sanzioni interdittive, maggiormente penalizzanti e compromettenti per le società, si applicano soltanto in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (in particolare, non sono previste per quelli societari) e, in ogni caso, se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

a) che l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione ma a condizione che il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

b) che vi sia stata reiterazione degli illeciti amministrativi.

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza può essere disposta quando è applicata una sanzione interdittiva.

SEZIONE 2 - ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IM.A.F. S.R.L. AI SENSI DEL D.Lgs. 8 GIUGNO 2001, N. 231

1. Adozione del Modello Organizzativo da parte di IM.A.F. S.r.l.

IM.A.F. S.r.l. ha ritenuto opportuno dotarsi di strumenti organizzativi e gestionali volti a prevenire, per quanto possibile, ed, eventualmente, eliminare con tempestività il rischio di commissione, secondo l'ordinamento italiano, dei reati previsti dal Decreto.

Allo scopo di conferire univocità ed efficienza al sistema organizzativo aziendale, IM.A.F. S.r.l. ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello 231") "unitario", in quanto relativo agli organi sociali, ai soggetti posti in posizione apicale ed a quelli sottoposti all'altrui direzione, ed ha affidato l'attuazione ed il controllo sul Modello stesso ad un organismo aziendale, appositamente previsto, dotato della necessaria autonomia, indipendenza e professionalità e che esercita le proprie funzioni nei confronti di tutti i destinatari del Modello stesso. Con l'adozione del Modello Organizzativo 231, IM.A.F. S.r.l. ha integrato le proprie procedure e disposizioni organizzative al disposto del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n.231; in particolare, si è distinta una Parte Generale ed una Parte Speciale del Modello:

- nella **Parte Generale** del Modello Organizzativo 231 sono indicati gli obiettivi perseguiti da IM.A.F. S.r.l. nell'adozione del MOGC, i destinatari di quest'ultimo, l'iter procedurale adottato, il collegamento funzionale con il Codice Etico, le funzioni e la struttura dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli, gli obblighi di informazione di tale Organismo ed il sistema sanzionatorio;
- la **Parte Speciale** del Modello Organizzativo 231 comprende invece per ogni tipologia di reato, emerso dall'analisi dei rischi, l'identificazione dei processi sensibili, delle funzioni e degli organi sociali a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, la definizione dei principi di comportamento, nonché delle procedure aziendali ed i sistemi di controllo adottati dalla VENETA 21 S.r.l. volti a ridurre il rischio di commissione della suddetta tipologia di reato.

Lo stato di validità corrente delle procedure, delle disposizioni Organizzative e dei documenti dei Sistemi di Gestione aziendali (Qualità, Ambiente, Sicurezza, SA8000 e Anticorruzione) a cui fa riferimento il Modello Organizzativo 231 di VENETA 21 S.r.l. è contenuto in un "Elenco dei documenti di riferimento del Modello" emesso, mantenuto aggiornato e comunicato dall'Organismo di Vigilanza.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Id.: MOGC – Parte Generale

Revisione: 4

Data: 25.10.2023

Pagina 10 di 34

2. Obiettivi dell'adozione, da parte di IM.A.F. S.r.l. di un modello organizzativo ai sensi del decreto

IM.A.F. S.r.l. si è dotata di un sistema strutturato ed organico di strumenti organizzativi e gestionali, relativi agli organi sociali, ai soggetti in posizione apicale ed a quelli sottoposti all'altrui direzione, volti a:

- improntare la gestione a criteri di legalità, di correttezza e di deontologia professionale;
- prevenire ed eventualmente eliminare con tempestività il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, attraverso una proceduralizzazione delle attività esposte ai rischi di reato, un'attività continua di vigilanza e la predisposizione di un sistema disciplinare;
- determinare una piena consapevolezza, in tutti coloro che operano nell'interesse di IM.A.F. S.r.l. di poter incorrere in un illecito la cui commissione sarebbe comunque contraria agli interessi ed ai principi etici della società;
- proteggere la reputazione ed il valore aziendale, inteso anche come patrimonio di tutti i portatori di interessi nell'azienda, ivi inclusi i dipendenti, i creditori sociali e la Pubblica Amministrazione;

3. Linee Guida di Confindustria e dell'ANCE

IM.A.F. S.r.l. ha definito il proprio Modello in coerenza con quanto previsto nelle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001" approvate da Confindustria il 7 marzo 2002 e aggiornate al marzo 2014.

Per quanto non previsto dalle Linee Guida di Confindustria relativamente ai rischi specifici del settore edilizio, si è tenuto conto delle indicazioni del "Codice di Comportamento" e del "Modello di Organizzazione Gestione e Controllo" – incluso il relativo Manuale – adottati dall'ANCE – Associazione Nazionale Costruttori Edili, approvati il 31 marzo 2003 e successivi aggiornamenti.

In particolare, i passi operativi consigliati da Confindustria per l'attuazione di un modello organizzativo ai sensi del Decreto si sostanziano:

- nell'individuazione degli ambiti aziendali di attività dove possono essere commessi i reati e nell'analisi dei rischi potenziali

- nella predisposizione e nell'adeguamento di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Tale sistema dovrà essere:

a) articolato nelle seguenti componenti:

- codice etico;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Id.: MOGC – Parte Generale

Revisione: 4

Data: 25.10.2023

Pagina 11 di 34

- sistema organizzativo;
 - procedure;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione;
- b) ispirato ai seguenti principi:
- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
 - applicazione del principio di separazione delle funzioni;
 - implementazione di un adeguato sistema di controlli;
 - previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
 - previsione di un organismo di vigilanza dotato di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione;
 - previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
 - previsione di flussi informativi nei confronti dell'organismo di controllo.

Quanto all'individuazione delle attività a rischio di commissione di reati tipiche del settore edilizio, l'ANCE, in particolare, individua sei aree: lavori privati, edilizia residenziale pubblica; appalti pubblici; rapporti con la Pubblica Amministrazione; comunicazioni sociali e controlli; rapporti con soci, creditori e terzi.

4. I destinatari del Modello Organizzativo

Le regole contenute nel MOGC si applicano, per quanto di rispettiva competenza:

- a) agli organi sociali;
- b) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, ovvero gestione e controllo di IM.A.F. S.r.l. (soggetti in posizione apicale);
- c) a quelli sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi.

Si tratta, dunque, di regole che trovano applicazione, per quanto di rispettiva competenza a seconda delle aree a rischio di volta in volta coinvolte, all'Amministratore Unico ed ai dipendenti di IM.A.F. S.r.l. nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla società, operano su mandato della medesima o sono legati ad essa da rapporti di collaborazione.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Sono stati, inoltre, adottati strumenti negoziali atti a far sì che anche altri soggetti (fornitori, consulenti, revisori, etc.), estranei alla società ma in rapporti con essa, rispettino i principi del Decreto e del MOGC di IM.A.F. S.r.l.

5. L'adozione del Modello Organizzativo

5.1 Analisi dei rischi e adozione del Codice Etico

La definizione e l'adozione del MOGC, inteso quale sistema di regole, procedure, comportamenti, flussi informativi, controlli e sanzioni volti alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto, è avvenuta con il coinvolgimento delle funzioni aziendali interessate e si è articolato nelle seguenti fasi

- identificazione delle aree di attività di IM.A.F. S.r.l. a rischio di commissione dei suddetti reati ed analisi dei rischi potenziali. In particolare, sono stati censiti ed individuati i punti di contatto tra l'azienda e la Pubblica Amministrazione – con riferimento sia alle attività d'impresa in senso stretto che alle attività strumentali – e, sulla base di tali dati e dell'analisi dei dati storici, identificate quelle aree che effettivamente possono presentare un apprezzabile rischio di commissione di uno o più reati;
- individuazione delle attività, di competenza dell'Amministratore, a rischio di commissione dei reati societari di cui agli articoli 2621 e s.s., c.c.;
- individuazione, sulla base della struttura organizzativa e funzionale della Società degli ambiti aziendali interessati;
- analisi delle procedure operative e dei sistemi di controllo già in essere, con riferimento anche al sistema delle deleghe e delle procure;
- definizione, sulla base dei riscontri effettuati, dei principi generali che devono ispirare la condotta di tutti gli esponenti aziendali – ivi incluse le regole di deontologia aziendale;
- definizione di un piano di ulteriore analisi delle procedure operative e dei sistemi di controllo in essere, in funzione di una loro eventuale revisione in coerenza con i dettami del Decreto.

Alla conclusione di tali step, l'Amministratore, quale primo atto organizzativo funzionale alle prescrizioni del Decreto, ha adottato il Codice Etico della Società, contenente principi di comportamento, di deontologia aziendale e le regole di condotta interna e con i terzi, inclusa la Pubblica Amministrazione, atti a prevenire la commissione di reati oltre che gli altri comportamenti in contrasto con i valori che IM.A.F. S.r.l. intende promuovere. Il Codice Etico adottato è, quindi,

	IM.A.F. s.r.l. Sede Legale: Via M. Piovesana n.115 – 31015 Conegliano (TV) - Italia Unità Operativa: Via Caduti di Nassiriya "Victoria Park" scala D – 80155 S. Maria Capua Vetere (CE) Tel. 0823-342296 - Fax: 0823-283716 - email: info@imafcostruzioni.it Iscrizione Registro Imprese di Napoli n. 06193171219 Partita IVA: 06193171219		
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO			
Id.: MOGC – Parte Generale	Revisione: 4	Data: 25.10.2023	Pagina 13 di 34

elemento essenziale e funzionale del MOGC di IM.A.F. S.r.l. costituendone il presupposto deontologico e comportamentale.

5.2 L'adozione del Modello e l'integrazione e l'adeguamento dell'organizzazione aziendale e delle regole interne alle prescrizioni del Decreto

La definizione e l'adozione del Modello Organizzativo è rimessa, dall'art. 6, c. 1 del Decreto "all'organo dirigente" che nel caso di IM.A.F. S.r.l. è l'Amministratore Unico, cui compete la gestione dell'impresa e il compimento di tutte le operazioni necessarie, utili o comunque opportune per l'attuazione dell'oggetto sociale, di ordinaria come di straordinaria amministrazione.

A seguito dell'adozione del Modello Organizzativo, la società ha:

- individuato la struttura e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza sul modello di organizzazione e gestione, di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto, con la definizione di idonee regole di raccordo tra l'attività di tale organismo interno e le funzioni degli organi sociali avuto riguardo, in particolare, all'autonomia e all'indipendenza del costituendo Organismo di Vigilanza, che costituisce il presidio a garanzia del corretto funzionamento del Modello stesso;
- individuato le regole volte a disciplinare i flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- individuato il sistema disciplinare e sanzionatorio da adottarsi in funzione dell'effettività del Modello stesso;
- individuato un insieme di regole in ordine alla diffusione del Modello e alla formazione dei dipendenti e dei collaboratori;
- definito la prassi negoziale, nei rapporti con i fornitori, i consulenti, i subappaltatori ed altre parti contrattuali, volta, da un lato, a far prendere atto a questi ultimi dell'adozione, da parte della società, del Modello Organizzativo 231, dall'altro, ad ottenere che tali soggetti, nei rapporti con la società, tengano una condotta coerente con le finalità del Decreto;

6. Funzione e struttura del Modello Organizzativo di IM.A.F. S.r.l.

6.1 Funzione e struttura del Modello vigente

Il MOGC di IM.A.F. S.r.l. del quale il Codice Etico è parte integrante, si sostanzia in un sistema strutturato ed organico di meccanismi interni, procedurali, di controllo e sanzionatori, idonei a prevenire o a ridurre la possibilità di commissione dei reati previsti dal Decreto e rivolti agli organi sociali, ai soggetti in posizione apicale ed a quelli sottoposti all'altrui direzione. Il sistema di regole è strutturato non in funzione delle singole figure aziendali coinvolte ma in funzione delle differenti aree di attività aziendali a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto e ciò con riferimento anche all'Organismo di Vigilanza sul Modello.

In particolare, per il perseguimento dei descritti fini, IM.A.F. S.r.l. ha adottato un Modello Organizzativo atto a:

- ribadire e chiarire principi e regole, anche di deontologia aziendale, ai quali è doveroso attenersi nello svolgimento delle attività aziendali onde prevenire il verificarsi anche solo di occasioni per la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- sensibilizzare le funzioni aziendali al rispetto di tali principi;
- determinare in tutti coloro che operano nei settori c.d. "a rischio", anche attraverso specifiche attività di informazione e formazione, una maggiore consapevolezza circa la possibilità di essere considerati personalmente responsabili dal punto di vista penale e di far incorrere la società in responsabilità amministrativa, in caso di violazione delle regole previste nel Modello stesso;
- assicurare trasparenza e riconoscibilità ai processi decisionali ed attuativi, in modo tale da rendere impossibile per chiunque eludere il sistema, se non fraudolentemente;
- strutturare e formalizzare specifici processi per la corretta gestione delle risorse finanziarie e per la tracciabilità dei relativi movimenti, in quanto le risorse finanziarie rappresentano nella maggior parte dei casi, il supporto necessario per la commissione di reati;
- introdurre meccanismi di controllo interno tali da rendere più limitata la possibilità di assumere decisioni arbitrarie, consentendo alla società di svolgere, in modo costante, un'attività di monitoraggio effettivo;
- introdurre un sistema sanzionatorio per il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello stesso;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

- attribuire ad un organismo interno di vigilanza il compito di controllare e garantire l'efficace e corretto funzionamento del Modello stesso e di promuovere, se necessario, l'aggiornamento dello stesso nonché l'eventuale irrogazione delle sanzioni;

6.2 Articolazione del Modello

Il Modello Organizzativo costituisce, dunque, uno strumento organizzativo di assoluto rilievo all'interno della struttura di IM.A.F. S.r.l. ed è stato sviluppato nell'ottica di garantire una stretta interrelazione con le regole e le procedure operative interne.

Esso si articola nel Codice Etico e nelle Parti Generale e Speciale del Modello stesso. Il Codice Etico della Società è a disposizione di tutti i destinatari del Modello ed è pubblicato sul sito internet aziendale.

La Parte Generale del Modello Organizzativo si compone anch'essa di più elementi. Nella sezione 1 e 2 sono riportati i presupposti giuridici e l'iter di adozione del Modello, allo scopo di evidenziare la coerenza del Modello adottato con il dettato normativo.

La sezione 3 della Parte Generale contiene l'insieme di regole relative alla struttura ed alle funzioni dell'organismo di vigilanza sul modello di cui all'art. 6, c. 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001.

Le sezioni 4, 5 e 6 contengono, invece, l'insieme delle regole volte a garantire l'attuazione, l'effettività, il rispetto e l'adeguatezza del Modello stesso. Tali regole sono relative sia alle attività di informazione e formazione aziendale sia ai flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza, sia, infine, alle sanzioni, disciplinari e contrattuali, previste per i casi di mancato rispetto delle regole di organizzazione aziendale e di comportamento. In particolare, la Sezione 6 contiene il sistema sanzionatorio, relativo a lavoratori dipendenti, dirigenti, amministratori e collaboratori della società. Anche la Parte Speciale si articola in più elementi.

Il primo, così come previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a), del d.lgs. n. 231/01, è rappresentato dalla "mappatura" delle aree di attività di IM.A.F. S.r.l. a rischio di commissione dei reati contemplati dal decreto, con riguardo alle possibili modalità attuative delle condotte criminose, alle possibili modalità di aggiramento fraudolento delle procedure interne ed agli ambiti aziendali specificamente interessati.

Il secondo è, invece, rappresentato dalle regole generali di organizzazione e di comportamento nonché dal complesso delle regole, delle procedure e dei protocolli aziendali adottati da IM.A.F. S.r.l. e resi operativi nell'ambito delle funzioni aziendali coinvolte nelle "aree a rischio" della possibile commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001.

SEZIONE 3 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA

1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo di IM.A.F. S.r.l.

Al fine di garantire efficienza nello svolgimento delle funzioni di attuazione e vigilanza sul Modello stesso, IM.A.F. S.r.l. ha individuato un organismo preposto allo svolgimento di tali funzioni con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti all'altrui direzione. Analoghe funzioni sono attribuite a tale organismo con riferimento al Codice Etico, parte integrante del Modello Organizzativo.

IM.A.F. S.r.l. in linea con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, ha ritenuto di attribuire tali funzioni a un organismo collegiale, dotato di autonomia funzionale, indipendenza, professionalità e capacità d'azione idonee a garantire il soddisfacimento delle previsioni legislative del Decreto.

Un organismo collegiale, infatti, assicura una maggiore autorevolezza dell'organismo stesso, una minore condizionabilità dei suoi membri, un più ampio contributo professionale, una maggiore effettività dell'azione.

In particolare, si è ritenuto opportuno:

- prevedere un organo collegiale composto di tre persone;
- prevedere specifici requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza per i membri dell'Organismo;
- prevedere che la revoca dei membri possa avvenire solo per giusta causa;
- garantire a tale organismo indipendenza ed autonomia operativa;
- garantire a tale organismo adeguati poteri informativi, ispettivi e di denuncia nonché, sulla base di apposita previsione di budget, la necessaria dotazione finanziaria;

2. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo

Secondo l'art. 6, c. 1, lett. a) del Decreto, compete "all'organo dirigente" assumere l'iniziativa e decidere in ordine all'adozione di un modello organizzativo conforme alle indicazioni contenute nel Decreto stesso. Al contempo, è necessario presidiare l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sul Modello rispetto allo stesso organo dirigente.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, è istituito, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, l'organismo di vigilanza di cui agli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231/2001, denominato "Organismo di

Vigilanza sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di IM.A.F. S.r.l. ai sensi del d.lgs. n. 231/2001", da individuarsi anche come "Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo" e con la sigla "OdV". L'Organismo di Vigilanza sul Modello svolge anche le funzioni di organismo di vigilanza sul rispetto e l'attuazione del Codice Etico aziendale.

3. Composizione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello 231. Nomina, cessazione e sostituzione dei suoi membri.

L'Organismo di Vigilanza sul Modello 231 di IM.A.F. S.r.l. è composto da professionisti, nominati dall'Amministratore, dotati di adeguate competenze e di un'adeguata conoscenza della struttura organizzativa della società stessa, e non investiti, all'interno di questa, del diretto svolgimento di attività operative incompatibili.

Non possono essere nominati membri del predetto Organismo:

- a) coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 2382 cod. civ.;
- b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei componenti degli organi sociali, i componenti degli organi sociali, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei componenti degli organi sociali delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
- c) coloro che intrattengono o hanno di recente intrattenuto con IM.A.F. S.r.l. o con le società che la controllano o con quelle sottoposte a comune controllo rapporti di natura patrimoniale o altre relazioni economiche di rilevanza tale da comprometterne l'autonomia di giudizio;
- d) coloro che sono stati condannati o che hanno patteggiato l'applicazione di una pena, in forza di provvedimento anche non definitivo, per uno dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Le nomine sono efficaci a seguito di accettazione, comunicata per iscritto da parte dei soggetti interessati.

I requisiti di onorabilità e professionalità debbono essere adeguatamente comprovati prima del perfezionamento della nomina; i soggetti interessati rilasciano, inoltre, a IM.A.F. S.r.l. una dichiarazione attestante la sussistenza dei predetti requisiti e di quelli di indipendenza.

Il Presidente provvede alla convocazione delle riunioni dell'Organismo, ne fissa l'ordine del giorno e ne coordina i lavori; rappresenta all'esterno l'Organismo di Vigilanza e svolge tutte le altre funzioni espressamente delegategli.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sul Modello restano in carica tre anni e possono essere riconfermati.

L'Amministratore Unico determina, all'atto della nomina, il compenso spettante ai membri dell'Organismo di Vigilanza, con riferimento all'intero periodo di durata dell'incarico. In ogni caso di cessazione dalla carica, si provvede tempestivamente alla sostituzione in conformità alle precedenti previsioni. I nuovi nominati scadono insieme con quelli in carica.

L'Organismo di Vigilanza adotta un regolamento interno sul proprio funzionamento.

4. Funzioni dell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo

All'Organismo di Vigilanza sul Modello sono attribuite le funzioni indicate nelle Parti Generale e Speciale del Modello e, comunque, ogni altra funzione riservata dalla legge. All'Organismo di Vigilanza sul Modello sono attribuiti, in particolare, autonomi poteri di iniziativa e controllo in ordine all'attuazione, all'osservanza, all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello stesso, in conformità alle successive previsioni

L'Organismo di Vigilanza svolge anche le funzioni ad esso riservate dal Codice Etico, coordinandole con le ulteriori funzioni inerenti il Modello. Nell'ambito dell'esercizio delle funzioni previste dal Codice Etico, le previsioni del Modello trovano applicazione in quanto compatibili.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza:

- si coordina con l'Amministratore Unico ed i Responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta interessati;
- può richiedere ed accedere ad informazioni, atti e documenti inerenti il personale e le attività di IM.A.F. S.r.l. nelle Aree a Rischio di commissione dei reati contemplati dal richiamato decreto, con le modalità previste nel Modello e senza necessità di consenso preventivo;
- può compiere ispezioni, controlli e verifiche in ordine al Personale ed alle attività di IM.A.F. S.r.l. nelle Aree a Rischio di commissione dei reati contemplati dal richiamato decreto, con le modalità previste nel Modello;
- può prendere visione e trarre copia dei libri sociali nonché richiedere informazioni all'Amministratore Unico
- cura la tenuta della documentazione inerente l'esercizio delle proprie funzioni definendo specifiche procedure

I membri dell'Organismo di Vigilanza sul Modello sono tenuti alla massima riservatezza in ordine all'esercizio delle proprie funzioni ed alle informazioni di cui siano venuti in possesso. Ad eccezione dai casi nei quali ciò sia stato richiesto da un'Autorità giudiziaria o amministrativa, l'Organismo di

Vigilanza comunica a soggetti diversi dai destinatari del Modello Organizzativo i contenuti di quest'ultimo, soltanto previa autorizzazione formalizzata dell'Amministratore Unico.

SEZIONE 4 - ATTUAZIONE, OSSERVANZA, ADEGUATEZZA ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

1. Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza in ordine all'attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo.

Condizione per l'esonero dalla responsabilità amministrativa di cui al Decreto è che la società abbia:

- a. efficacemente attuato il modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei suddetti reati;
- b. affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo della società, munito di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Affinché il Modello sia realmente efficace è necessario che:

- sia attuato mediante una costante attività regolamentare;
- venga istituito un idoneo sistema disciplinare;
- all'Organismo di Vigilanza sia affidato il compito di compiere, con continuità, attività di vigilanza e di riscontro in ordine:
 - all'osservanza da parte dei singoli destinatari delle prescrizioni del Modello nonché, più in generale, alla coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello stesso;
 - all'adeguatezza del Modello, intesa come la capacità di prevenire la commissione dei reati;
 - all'opportunità di apportare modifiche ed aggiornamenti al Modello stesso.

2. Attuazione del Modello Organizzativo

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i più ampi poteri di iniziativa e di vigilanza in ordine all'efficace attuazione del Modello.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

- può proporre di adottare istruzioni attuative delle procedure aziendali previste nella Parte Speciale del Modello nonché note, chiarimenti, raccomandazioni in merito all'attuazione del Modello;
- cura la pubblicità e la diffusione del Modello all'interno dell'azienda attraverso la promozione ed il monitoraggio di specifiche iniziative volte ad assicurare la conoscenza e la comprensione del Modello stesso;
- risponde alle richieste di informazioni e di chiarimenti provenienti dai destinatari del Modello;
- cura, in collaborazione la formazione del Personale, organizzando aggiornamenti periodici, a partecipazione obbligatoria (salvo legittimo impedimento) e con controllo di frequenza, articolati sui diversi livelli aziendali. Nell'organizzazione dei programmi di formazione, l'Organismo di Vigilanza sul Modello dedica particolare attenzione ai neo-assunti, ai cambi di mansione ed alla variazione nelle procedure aziendali.

3. Osservanza del Modello Organizzativo

All'Organismo di Vigilanza 231 è affidato il compito di vigilare, in conformità alle successive previsioni, sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei singoli destinatari.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, in conformità a quanto previsto nel Modello:

- o assume le iniziative più opportune allo scopo di accertare eventuali violazioni o tentativi di violazione delle prescrizioni del Modello, effettuando periodicamente verifiche mirate su singoli atti e/o operazioni;
- o verifica lo svolgimento, da parte dei Responsabili delle funzioni aziendali, delle attività di controllo di loro competenza in ordine al rispetto delle prescrizioni del Modello
- o esercita le funzioni allo stesso riservate nell'ambito del sistema sanzionatorio

4. Adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i più ampi poteri di iniziativa e di vigilanza in ordine all'adeguatezza del Modello Organizzativo ed al suo aggiornamento.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- o effettua ricognizioni dell'attività aziendale al fine di aggiornare, ove necessario, le aree a rischio di commissione dei reati elencati nel decreto;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

- verifica periodicamente che i vari elementi del Modello Organizzativo siano adeguati e coerenti con l'effettiva realtà aziendale;
- suggerisce, sulla base di attività ricognitive periodiche e sentiti i Responsabili delle funzioni aziendali interessate, proposte di aggiornamento e di revisione del Modello;

In base a quanto segnalato dall'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico promuove, anche tramite un suo delegato, le modifiche e le integrazioni del Modello Organizzativo utili o necessarie affinché quest'ultimo sia conforme a quanto previsto dal d.lgs. n. 231/2001.

SEZIONE 5 - FLUSSI INFORMATIVI

1. Flussi informativi verso l'Amministratore Unico

L'Organismo di Vigilanza 231 riferisce per iscritto all'Amministratore Unico, con cadenza annuale, o su esplicita richiesta, in ordine:

- all'adeguatezza, aggiornamento ed attuazione del Modello;
- al Piano delle Attività per il periodo successivo;
- in merito ad ogni altra attività svolta;

2. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6, comma 2, lett. (d), del Decreto, individua, tra le "esigenze alle quali deve rispondere" un modello organizzativo idoneo, l'esplicita previsione da parte di quest'ultimo di "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza" del modello stesso.

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

Sono tenuti all'osservanza di tali obblighi di informazione l'Amministratore Unico, i dirigenti, i dipendenti nonché i collaboratori della società e, comunque, tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello i quali devono segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza non solo quanto indicato nell'ambito nelle singole procedure operative contenute nella predetta Parte Speciale del Modello, ma anche quanto specificamente prescritto dall'Organismo di Vigilanza.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Id.: MOGC – Parte Generale

Revisione: 4

Data: 25.10.2023

Pagina 22 di 34

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

Allo stesso modo, l'Amministratore Unico ed il soggetto incaricato del controllo contabile ai sensi degli artt. 2409-*quinquiesdecies* e 2409 *bis*, c.c., su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, mettono a disposizione di quest'ultimo informazioni, atti e documenti relativi allo svolgimento dei rispettivi uffici, purché inerenti le funzioni dell'Organismo stesso.

L'Amministratore Unico provvede, in ogni caso, a trasmettere all'Organismo di Vigilanza il sistema delle deleghe e delle procure adottato ed ogni successiva modifica dello stesso.

I soggetti tenuti al rispetto del Modello, oltre a quanto previsto nel Modello stesso ed a quanto prescritto dall'Organismo di Vigilanza, devono comunicare a quest'ultimo, al proprio diretto superiore gerarchico ed al proprio superiore funzionale:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per ipotesi di reato di cui al d. lgs. 231/2001, che riguardino direttamente o indirettamente IM.A.F. S.r.l.
- le richieste di assistenza legale inoltrate dall'Amministratore, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal predetto Decreto, che riguardino direttamente o indirettamente la società;
- violazioni o presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- condotte che facciano ragionevolmente presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione, nell'interesse o a vantaggio della società, dei reati di cui al Decreto;
- ogni altra circostanza, inerente l'attività aziendale, che esponga la Società al rischio concreto della commissione o del tentativo di commissione, nell'interesse o vantaggio della società stessa, di uno dei reati previsti dal Decreto.

L'Amministratore Unico e il soggetto incaricato del controllo contabile ai sensi degli articoli 2409-*quinquiesdecies* e 2409 *bis*, c.c. segnalano all'Organismo di Vigilanza violazioni o presunte violazioni delle prescrizioni del Modello nonché condotte che facciano presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione dei reati di cui al d.lgs. n. 231/2001, poste in essere da uno o più membri degli organi sociali.

I soggetti tenuti ad effettuare queste segnalazioni possono, inoltre, trasmettere all'Organismo di Vigilanza indicazioni e suggerimenti relativi all'attuazione, all'adeguatezza e dall'aggiornamento del

Modello organizzativo. L'Organismo di Vigilanza raccoglie e valuta tutte le predette segnalazioni nonché quelle provenienti da terzi che siano in rapporto con la società.

E' rimesso alla discrezionalità dell'Organismo di Vigilanza valutare, sulla base delle segnalazioni ricevute, le iniziative da assumere.

In linea con l'articolo 6, comma 2, lett. d), d.lgs. 231/2001, le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta – anche mediante e-mail – ed indirizzate all'Organismo di Vigilanza nella persona del Presidente.

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

SEZIONE 6 - IL SISTEMA SANZIONATORIO

1. Il sistema sanzionatorio di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto

1.1. Principi generali

Ai sensi degli articoli 6, comma 2, lett. (e), e 7, comma 4, lett. (b), del Decreto, l'efficace attuazione del Modello organizzativo nel suo complesso richiede che la società adotti un sistema sanzionatorio idoneo a reprimere il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello e di quelle previste nel Codice Etico.

Il presente sistema è, pertanto, diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure e prescrizioni indicate nel Modello Organizzativo adottato dalla Società in conformità di quanto previsto dal CCNL di riferimento applicato al Personale dipendente; esso costituisce parte integrante del Modello e, ai sensi dell'art. 2106 c.c., integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il CCNL soprarichiamato, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi ivi delineate.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure e/o prescrizioni indicate nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto e successive integrazioni.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Id.: MOGC – Parte Generale

Revisione: 4

Data: 25.10.2023

Pagina 24 di 34

1.2. Destinatari

Il presente sistema disciplinare è suddiviso in paragrafi, a seconda della funzione svolta e della categoria di inquadramento dei destinatari ex art. 2095 c.c. nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e la società ed è rivolto, per quanto di rispettiva competenza:

- a) all'Amministratore Unico
- b) alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società ovvero di gestione e controllo della stessa, quali i soggetti destinatari di deleghe di poteri;
- c) alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (c.d. Soggetti sottoposti), nonché ai collaboratori esterni.

1.3. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

1) Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) gravità del pericolo creato;
- d) entità del danno eventualmente creato alla società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e successive modifiche e integrazioni;
- e) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- g) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

2) Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

3) La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

4) I principi della tempestività e della immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

2. Quadri, Impiegati e Operai

2.1. Ambito di applicazione

In considerazione dell'entrata in vigore dell'art. 25 – undecies del D. Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 2 del D. Lgs. del 7 luglio 2011, n. 121 in recepimento della direttiva 2008/99/CE del 19 novembre 2008, che ha introdotto i reati cd. ambientali e dell'art. 25 - septies del D. Lgs. 231/2001 (rubricato come "omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro" e inserito dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007n. 123 e successivamente sostituito dall'art. 300 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), l'applicazione del presente sistema sanzionatorio è estesa anche alla categoria degli operai, sia pure, per quanto riguarda questi ultimi reati, limitatamente ai comportamenti rilevanti in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Pertanto, ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b), e 7 del Decreto, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti di quadri, impiegati ed operai (questi ultimi con i limiti di cui si è detto per quanto riguarda i reati di cui all'art. 25 - septies) alle dipendenze della Società ovvero in regime di distacco presso terzi che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del Decreto;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- d) inosservanza degli obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico;
- e) omessa vigilanza in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

- f) omessa comunicazione in qualità di “responsabile funzionale” al responsabile gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- g) inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (art. 20 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali;
- h) violazione o omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione diretta a prevenire inquinamento o danno ambientale.

2.2 Sanzioni

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute al paragrafo 2.1, a seconda della gravità della infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa così come individuata dal CCNL di riferimento;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la società, l'irrogazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

2.2.a) Rimprovero verbale

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero verbale nelle seguenti ipotesi:

- a) nei casi di violazione colposa delle procedure e prescrizioni indicate nella presente Sezione, paragrafo 2.1, lettere da a) ad f), e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna;
- b) recidiva nel biennio, nelle violazioni delle procedure e prescrizioni di cui al precedente punto a), non aventi rilevanza esterna.

2.2.b) Rimprovero scritto

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Id.: MOGC – Parte Generale

Revisione: 4

Data: 25.10.2023

Pagina 27 di 34

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero scritto nell'ipotesi di recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni indicati al paragrafo 2.1, lettere da a) ad f), e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna.

2.2.c) Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la sanzione della multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello; si indicano, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- 1) l'inosservanza di un obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale;
- 2) la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano, un rapporto e/o un procedimento di cui una delle parti è la Pubblica Amministrazione.

2.2.d.) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

Verrà irrogata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di 3 giorni, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di grave violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate al paragrafo 2.1, lettere da a) ad h), tali da esporre la società al rischio di sanzioni e responsabilità. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- 1) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti inerenti rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o le attività degli organi sociali;
- 2) omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- 3) infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico, effettuate con dolo;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

4) inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione individuale ovvero utilizzazione non appropriata di dispositivi di protezione ovvero ancora mancata partecipazione a programmi di formazione e/o addestramento organizzati dal datore di lavoro;

5) inosservanza delle prescrizioni autorizzative in materia ambientale e delle prescrizioni e procedure contenute nel Sistema di gestione ambientale di IM.A.F. S.r.l. da cui non siano derivate situazioni di pericolo, anche solo potenziale, di danno o di inquinamento ambientale.

2.2.e) Licenziamento con preavviso

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento con preavviso nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nella Presente Sezione, paragrafo 2.1, lettere da a) ad h) aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree a rischio reato individuate nella Parte Speciale del Modello.

2.2.f) Licenziamento senza preavviso

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure anche provvisoria del rapporto di lavoro (cd. giusta causa), quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

1) violazione di regole, procedure e/o prescrizioni del Modello, incluso il Codice Etico, aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel Decreto, a prescindere dal perfezionamento del reato stesso, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.

2) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;

3) inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione collettiva ovvero rimozione o modifica senza autorizzazione di dispositivi di sicurezza o segnalazione o controllo ovvero compimento di propria iniziativa di operazioni o manovre pericolose che possano

compromettere l'incolumità propria o di altri lavoratori ovvero ancora, mancata segnalazione al datore di lavoro, dirigente o preposto di eventuali condizioni di pericolo grave e incombente;

4) comportamento non conforme alle procedure e/o prescrizioni del Modello diretto in modo non equivoco alla commissione di un reato ambientale sanzionato dall'art. 25-undecies del D. Lgs. 231/2001 e s.m.i. da cui siano derivate situazioni di pericolo, anche potenziale, di danno o di inquinamento ambientale e la concreta applicazione, anche in via cautelare, a carico della società delle relative sanzioni;

5) violazione od omissione, dovute anche a negligenza, imperizia o imprudenza, delle procedure di gestione delle emergenze in materia ambientale.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente paragrafo 2.2.f), IM.A.F. S.r.l. potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato per un periodo massimo di 10 giorni. Nel caso in cui la società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

2.3. Clausole contrattuali per personale distaccato presso la società

I rapporti con i quadri, gli impiegati e gli operai in regime di distacco presso la società, vengono integrati sulla base delle seguenti previsioni:

"Il/La Sig. dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 di IM.A.F. S.r.l. che gli sono stati consegnati, comprese le procedure aziendali di riferimento e di impegnarsi al loro rispetto.

In ragione di ciò il/la Sig. è consapevole che l'inosservanza delle previsioni contenute nella Sezione 6, paragrafo 2.1 lettere da a) ad h) del Modello Organizzativo della società, sarà segnalata per iscritto da IM.A.F. S.r.l. fermo restando che IM.A.F. S.r.l. sarà, in ogni caso, legittimata a richiedere ed ottenere la cessazione immediata del distacco".

2.4. Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni

Il potere di accertare le infrazioni commesse dai quadri, dagli impiegati e dagli operai, anche in regime di distacco, e di irrogare le sanzioni al solo personale dipendente e non distaccato verrà esercitato dall'Amministratore Unico nel rispetto delle disposizioni di legge, del Contratto Collettivo e di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Id.: MOGC – Parte Generale

Revisione: 4

Data: 25.10.2023

Pagina 30 di 34

L'Organismo di Vigilanza assiste l'Amministratore Unico nello svolgimento delle rispettive funzioni di accertamento e sanzione; segnala, inoltre, all'Amministratore Unico le violazioni commesse dai quadri e dagli impiegati, delle quali sia venuto a conoscenza attraverso l'esercizio dei poteri ispettivi e di controllo conferitigli.

3. Dirigenti

3.1. Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7, del Decreto e, limitatamente a tali norme, nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, le sanzioni indicate nella presente Sezione si applicano nei confronti dei dirigenti, anche in regime di distacco presso terzi (ivi comprese le società controllate, collegate e/o partecipate) che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, i sensi del D. Lgs. 231/2001.
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- d) inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale;
- e) omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato;
- f) omessa comunicazione in qualità di "responsabile funzionale" al responsabile gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- g) violazione delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali e/o omesso controllo sul rispetto delle citate norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Id.: MOGC – Parte Generale

Revisione: 4

Data: 25.10.2023

Pagina 31 di 34

- h) violazione od omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione finalizzata a prevenire inquinamento o danno ambientale;
- i) comportamento non conforme alle procedure e/o prescrizioni del Modello diretto in modo non equivoco alla commissione di un reato ambientale sanzionato dall'art. 25-undecies del D. Lgs.n. 231/2001 e s.m.i. da cui siano derivate situazioni di pericolo, anche potenziale, di danno o di inquinamento ambientale e la concreta applicazione, anche in via cautelare, a carico della società delle relative sanzioni;
- j) violazione od omissione dovute anche a negligenza, imperizia o imprudenza delle procedure di gestione delle emergenze in materia ambientale.

3.2. Sanzioni

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute al paragrafo 3.1b, a seconda della gravità della infrazione ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà giustificare il licenziamento con preavviso e, nei casi più gravi, il licenziamento senza preavviso (cd. giusta causa) del dirigente, da comminarsi ai sensi delle disposizioni di Legge e del Contratto Collettivo applicato.

Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la società, l'irrogazione della sanzione disciplinare espulsiva comporterà anche la revoca della procura stessa.

3.3. Clausole contrattuali per personale distaccato presso la società

I rapporti con i dirigenti distaccati presso la Società, vengono integrati sulla base delle seguenti previsioni:

"Il/La Sig. dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 di IM.A.F. S.r.l. che gli sono stati consegnati, comprese le procedure aziendali di riferimento e di impegnarsi al loro rispetto.

In ragione di ciò il/La Sig. è consapevole che l'inosservanza delle previsioni contenute nella Sezione 6 al paragrafo 3.1 del Modello Organizzativo, sarà segnalata per iscritto da IM.A.F. S.r.l. alla distaccante per l'eventuale esercizio del potere disciplinare di cui quest'ultima è titolare, fermo restando che IM.A.F. S.r.l. sarà, in ogni caso, legittimata a richiedere ed ottenere la cessazione immediata del distacco".

3.4. Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni

Il potere di accertare le infrazioni commesse dai dirigenti, anche in regime di distacco, e di irrogare le sanzioni al solo personale dipendente e non distaccato verrà esercitato dall'Amministratore Unico nel rispetto delle disposizioni di legge, del Contratto Collettivo e di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico e in atti regolamentari interni.

L'Organismo di Vigilanza assiste l'Amministratore Unico nello svolgimento delle rispettive funzioni di accertamento e sanzione. L'Organismo di Vigilanza segnala, inoltre, all'Amministratore Unico le violazioni commesse dai dirigenti, delle quali sia venuto a conoscenza attraverso l'esercizio dei poteri ispettivi e di controllo conferitigli.

4. Soggetti Apicali

4.1. Ambito di applicazione

Ai fini del Decreto, nell'attuale organizzazione della Società, sono "Soggetti apicali":

- l'Amministratore Unico
- i responsabili dei processi aziendali con potere decisionale

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera a) e 6 del Decreto, le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti dei "Soggetti apicali" nei seguenti casi:

a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni previsti nel Modello inerenti la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società nonché delle regole contenute nel Codice Etico, inclusa la violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed al sistema delle deleghe nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;

b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;

c) violazione degli obblighi di informativa previsti nel Modello nei confronti dell'Organismo di Vigilanza; inadempimento, nell'esercizio dei poteri gerarchici e nei limiti derivanti dal sistema delle deleghe, degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento dei diretti sottoposti, intendendosi tali solo coloro che, alle dirette e immediate dipendenze del soggetto apicale, operano nell'ambito delle aree a rischio di reato.

4.2. Sanzioni

A seconda della gravità dell'infrazione commessa da uno dei soggetti apicali, l'Amministratore Unico, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, assumerà i più opportuni provvedimenti, ivi inclusi l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle deleghe, la modifica o la revoca delle deleghe stesse e la convocazione dell'Assemblea per l'eventuale adozione, nei casi più gravi, dei provvedimenti di cui agli artt. 2383 e 2393 cod. civ.

4.3. Soggetti apicali ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e sanzioni

Ai soli fini delle disposizioni del D. Lgs. n. 81/2008 in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, devono considerarsi soggetti apicali coloro che assumano la veste di "datore di lavoro" come definito dall'art. 2 lett. b) del citato D. Lgs. n. 81/2008.

Nel caso in cui tali soggetti pongano in essere violazioni delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali già in vigore nonché quelle che saranno definite in conformità all'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008, ovvero omettano di operare il controllo sul rispetto delle citate norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali già in vigore nonché quelle che saranno definite in conformità all'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008, verranno applicate le sanzioni stabilite nelle sezioni prima e seconda, con le procedure ivi previste, in base alla qualifica di appartenenza con la gradualità e proporzionalità previste dalle vigenti norme di legge e di contratto.

Le medesime sanzioni verranno applicate, sulla base degli stessi criteri, in caso di violazione, da parte del datore di lavoro, degli obblighi di vigilanza e controllo ovvero di omissione degli obblighi informativi nei confronti dei soggetti terzi operanti nell'ambito delle unità produttive di cui il datore di lavoro è responsabile.

4.4 Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto

Nel caso in cui il soggetto apicale rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, nel caso di violazioni poste in essere in qualità di apicale, a questo verranno applicate le sanzioni della presente sezione, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

Nell'ipotesi in cui la violazione delle procedure e/o prescrizioni previste nel Modello venga posta in essere dal soggetto apicale nell'ambito delle mansioni dirigenziali svolte, l'eventuale applicazione

**IM.A.F. s.r.l.**

Sede Legale: Via M. Piovesana n.115 – 31015 Conegliano (TV) - Italia
Unità Operativa: Via Caduti di Nassiriya "Victoria Park" scala D – 80155 S. Maria Capua Vetere (CE)
Tel. 0823-342296 - Fax: 0823-283716 - email: info@imafcostruzioni.it
Iscrizione Registro Imprese di Napoli n. 06193171219
Partita IVA: 06193171219

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Id.: MOGC – Parte Generale

Revisione: 4

Data: 25.10.2023

Pagina 34 di 34

della sanzione espulsiva comporterà, previa assunzione delle necessarie delibere, la revoca delle deleghe e la cessazione dalla carica.