

S.I.P.L.E.S. s.r.l.

SABBIAIATURE INDUSTRIALI - PITTURAZIONI - LAVORI EDILIZI STRADALI

TRATTAMENTO PONTI COPERTI E SCOPERTI - PONTI DI VOLO
TRATTAMENTI ANTICORROSI - MANUTENZIONI NAVALI
PAVIMENTAZIONI INDUSTRIALI
Società a socio unico

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

	Nome/funzione	Data	Firma
Redatto:	<u>AVV ANDREA ALBANESE</u>	<u>13.10.2020</u>	<u>Andrea Albanese</u>
Approvato:	<u>Cosimo Orlando</u>	<u>16.12.2020</u>	<u>Cosimo Orlando</u>
Autorizzato:	<u>S.I.P.L.E.S. s.r.l.</u> L'AMMINISTRATORE UNICO Cosimo ORLANDO	<u>16.12.2020</u>	<u>Cosimo Orlando</u>

Copia N° <u>1</u>	Consegnata a <u>Amministratore Unico</u>	Data <u>20.11.2020</u>
<input checked="" type="checkbox"/> Copia controllata	<input type="checkbox"/> Copia non controllata	

00	00		
ED.	REV.	DATA	CAUSALE

SOMMARIO

1. Premessa.....	4
2. Descrizione della realtà aziendale.....	5
2.1. La Storia.....	5
2.2. Certificazioni e iscrizioni.....	6
2.3. Sedi e impianti.....	8
2.4. Governance di S.I.P.L.E.S. Srl – Società Unipersonale.....	8
3. Il fondamento normativo del Modello di organizzazione e gestione: il D.Lgs. 231/2001.....	9
3.1. Funzione e scopo del Modello.....	9
3.2. Il D. Lgs. 231/2001.....	10
3.2.1 I modelli di organizzazione e di gestione.....	12
3.2.2 Le sanzioni.....	13
3.3. Struttura e composizione del presente Modello.....	14
3.4. Sistema di whistleblowing.....	14
3.5. Sistema di gestione integrato.....	15
4. Diffusione del modello.....	17
4.1. Formazione ed informazione dei destinatari.....	17
5. Organismo di Vigilanza.....	20
5.1. Formazione e composizione.....	20
5.2. Doveri e funzioni.....	22
5.3. Poteri di iniziativa e di controllo.....	24
5.4. Funzioni dell'OdV; <i>Reporting</i> nei confronti degli organi societari.....	24
5.5. Flussi informativi nei confronti dell'OdV.....	25
5.5.1 Segnalazioni da parte di Esponenti Aziendali o da parte di terzi.....	25
5.5.2 Modalità delle segnalazioni.....	27
5.6. Sistema disciplinare (rimando).....	27
6. Sistema disciplinare.....	28
6.1. Disciplina generale.....	28
6.2. Dipendenti.....	29
6.3. Dirigenti.....	33
6.4. Collaboratori.....	34
6.5. Professionisti (revisori contabili, consulenti, agenti e altri soggetti).....	35
6.6. Amministratori e Sindaci.....	36
6.7. Componenti dell'OdV.....	37
6.8. Disposizioni finali.....	38

7. Modello e Codice Etico.....	39
8. Adozione e aggiornamento del Modello	40
ALLEGATO: Organigramma aziendale	

Definizioni

“S.I.P.L.E.S. S.r.l. – Società Unipersonale” o la “Società”: Società S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale, con sede legale in Taranto alla via Pupino n. 54;

“Codice Etico”: il Codice Etico adottato dalla S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale, che formalizza i valori fondanti ed i principi generali di comportamento della Società ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti – a cui i Destinatari dello stesso devono attenersi e la cui violazione è sanzionata;

“Attività Sensibili”: le attività della S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale, nei cui ambiti sussiste il rischio di commissione dei Reati;

“CCNL”: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro;

“D.Lgs. 231/2001” o il “Decreto”: il Decreto Legislativo dell’8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni;

“Modello”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001.

“Destinatari”: ai sensi dell’art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001, tutti coloro che rivestono, nella Società, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto), i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i fornitori.

“Organi Sociali”: l’Amministratore Unico (AU) e il Collegio Sindacale.

“Organismo di Vigilanza” o “OdV”: l’organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento, ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

“Partner”: le controparti contrattuali di S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale, quali ad esempio fornitori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con la società nell’ambito delle Attività Sensibili.

“Reati”: le fattispecie di reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni.

1. Premessa

La Società S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale, è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti.

S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale ha ritenuto conforme alla propria politica procedere all'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "Modello Organizzativo" o "Modello") previsto dal decreto Legislativo 231/2001 (di seguito anche "Decreto" o "D.Lgs. 231/2001").

A tal fine, S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure gestionali già in essere (es. procedure del Sistema di Gestione Integrato) già adottate rispetto alle finalità previste dal Decreto.

Il presente Modello ed i principi in esso contenuti si applicano agli organi societari (intendendosi per tali l'Amministratore Unico e il Collegio Sindacale della Società), ai dipendenti, ai collaboratori, ai consulenti, ai fornitori, ai partner e, più in generale, a tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle attività "sensibili" per conto o nell'interesse della S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale (di seguito "Destinatari").

2. Descrizione della realtà aziendale

2.1. La Storia

Economia, Società, Ambiente: queste le tre grandi leve che hanno mosso e caratterizzato, in misura sempre maggiore nel corso degli anni, l'azione imprenditoriale della S.I.P.L.E.S. – Società Unipersonale, Sabbie industriali, pitturazioni, lavori edili e stradali.

La Società è stata costituita nel 1971 come azienda edile che opera prevalentemente nell'ambito della sabbatura e pitturazioni industriali.

L'azienda può contare su personale specializzato ed esperto sia a livello operativo che amministrativo, che le permette di affrontare le esigenze del mercato con professionalità e garanzia dei risultati.

Tutti i dipendenti hanno dunque acquisito esperienza ed una solida conoscenza teorica e pratica delle problematiche inerenti al settore nel quale la ditta opera.

Attualmente la media dell'età dei dipendenti è circa 35 anni. La politica aziendale di impiego di giovani ha permesso di affrontare e risolvere problematiche legate alla formazione dei dipendenti con più elasticità ed entusiasmo, attraverso la partecipazione di gruppo alle nuove metodologie della Learning Organization.

Attraverso riunioni, lavori di gruppo, questionari, guidati e programmati, il personale di tutta l'azienda ha creato le basi per grandi opportunità di confronto, la consapevolezza da parte di tutti i collaboratori di poter continuamente creare o avere gli strumenti per cambiare la realtà, in prima persona, è un passo importante per qualsiasi realtà legata al mondo del lavoro.

L'azienda opera soprattutto nel settore dei lavori pubblici, attuando gli interventi necessari e rispettando i propri impegni con la massima correttezza, tempestività e professionalità.

Per migliorare la corrispondenza con la propria clientela è stato ATTIVATO un servizio di posta elettronica: siples@pec.it.

Gli sforzi della S.I.P.L.E.S. S.r.l. – Società Unipersonale sono orientati a

diversificare la clientela e acquistare quote di mercato. L'azienda punta anche alla definizione, al mantenimento e al costante sviluppo e miglioramento del proprio sistema qualità.

2.2. Certificazioni e iscrizioni

La S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale è iscritta alla sezione Ordinaria del registro delle imprese tenuto c/o la C.C.I.A.A. di Taranto al n. 00118730738 numero REA: TA 57988 per le seguenti attività:

- Lavori edili e stradali, pitturazioni e sabbiature industriali, carenature, pulizia e pitturazioni per civili abitazioni, lavori di congegnatori, tubisti e calderai, ponteggi, condizionamento d'aria, refrigerazione, trattamento acque.
- Aggiunge a datare dall'1/7/1981 impianti elettrici per centrali, linea di media, alta e bassa tensione, cabine di trasformazione, impianti elettrici per apparati vari, montaggio di impianti meccanici, elettrici, strumenti per impianti civili e industriali.
- In data 1/9/2003 inizia l'attività di: le seguenti attività vengono svolte esclusivamente a bordo di imbarcazioni navali pertanto escluse dall'applicazione della L. 46/90: Monitoraggio di qualsiasi impianto a carattere industriale, navale, sia per quanto attiene alle parti meccaniche che alle parti elettriche, strumentali, di condizionamento a bordo di imbarcazioni navali, lavori di progettazione, costruzione, installazione, manutenzione e adeguamento per:
 - Impianti di sicurezza, di allarme e di automatismi a bordo di imbarcazioni navali;
 - Impianti di telecomunicazione, linee telefoniche ed opere connesse;
 - Le antenne e gli impianti di protezione da scariche atmosferiche;
 - Apparati vari;
 - Impianti esterni di illuminazione;
 - Linee elettriche ad altra, media e bassa tensione;
 - Cabine di trasformazione di qualsiasi potenza;
 - Impianti elettrici per qualsiasi tipo di centrale;
 - Impianti per la trazione elettrica;
 - Impianti di riscaldamento e di climatizzazione azionati da fluido liquido, aeriforme, gassoso e di qualsiasi natura o specie;
 - Impianti di riscaldamento, di condizionamento e frigoriferi comprese le condotte di ventilazione ed estrazione;
 - Impianti idrosanitari, nonché quelli di trasporto, di trattamento, di uso, di

- accumulo e di consumo di acqua;
- Impianti per l'utilizzazione ed il trasporto di gas allo stato liquido ed aeriforme;
 - Impianti e mezzi di sollevamento e trasporto di qualsiasi portata (grues fisse, mobili su binari, carriponte e similari) e altri mezzi speciali;
 - Impianti ed apparecchi di sollevamento di persone o di cose a bordo di imbarcazioni navali, di scale mobili e simili;
 - Impianti di protezione antincendio.
- Inoltre vengono svolte le seguenti altre attività:
- Apparati/componenti meccanici, idraulici, oleodinamici e pneumatici;
 - Congegnatoria e tubisteria in genere;
 - Fasci tubieri, valvole di intercettazione, collettori ed accessori funzionali;
 - Assistenza e/o revisione componenti motori termici di propulsione, diesel generatori e turbine a gas;
 - Elettronica ed elettromeccanica ai generatori e convertitori elettrici ed elettromotori;
 - Elettronica ed elettromeccanica agli impianti di automazione, macchinari, telecontrolli, telecomandi, sistemi di automazione e controllo di apparato motore ed impianti di generazione elettrica;
 - Carpenteria metallica, pesante, media e leggera;
 - Reti idriche, fognanti, oleodotti e gasdotti (gas metano anche in concessione);
 - Impianti per opifici tecnicamente organizzati;
 - Lavorazioni di sabbiatura, picchettatura, manutenzione e trattamento protettivo di carene, casse, gavoni, serbatoi, celle secche e pitturazioni di locali interni;
 - Esecuzione, manutenzione e ripristino di trattamenti protettivi di ponti di volo, ponti scoperti e pavimentazioni locali interni di unità navali;
 - Lavori marittimi di manutenzione di apparecchiature portuali in genere;
 - Lavori di scavi, sbancamenti, demolizioni, rinterri e riporti.

La S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale possiede inoltre le seguenti certificazioni per la qualità:

- UNI EN ISO 45001:2018;
- UNI EN ISO 14001:2015;
- UNI EN ISO 9001:2015;

2.3. Sedi e impianti

- Centro Direzionale e uffici amministrativi nel Comune di Taranto alla via Pupino n. 54; sedi operative in V.le Jonio 115 e Via lago di Nemi 14, Taranto.

2.4. Governance di S.I.P.L.E.S. Srl – Società Unipersonale

La Società è amministrata da un Amministratore Unico che in base alla disciplina statutaria possiede i seguenti poteri:

L'Organo amministrativo è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, ad eccezione dei poteri che la legge o le presenti norme di funzionamento conferiscono in via esclusiva all'assemblea dei Soci.

L'Organo amministrativo può nominare direttori (anche ex lege 415/98), institori o procuratori per singoli affari o per gruppi di affari da compiere entro un determinato periodo di tempo-, che potranno essere scelti tra membri del Consiglio o tra estranei alla Società.

La firma e la rappresentanza sociale di fronte ai terzi ed in giudizio spettano al Presidente del Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Unico.

Nel caso di nomina di Coamministratori l'assemblea all'atto della nomina deciderà a chi spetta la firma e la rappresentanza sociale ed entro quali limiti.

Il Collegio Sindacale della S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale è composto da n.3 sindaci effettivi e n.2 sindaci supplenti.

La struttura organizzativa della S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale è rappresentata graficamente nell'organigramma riportato in allegato alla presente Parte Generale (Allegato 1 – Organigramma)

L'azienda può contare su uno staff di personale altamente specializzato ed esperto a livello sia dirigenziale che operativo, che le permette di affrontare le esigenze del mercato con professionalità e garanzia dei risultati.

Lo staff tecnico è costituito prevalentemente da tecnici con specializzazione nel settore in cui opera l'organizzazione.

3. Il fondamento normativo del Modello di organizzazione e gestione: il D.Lgs. 231/2001

3.1. Funzione e scopo del Modello

Per rispondere al meglio alle esigenze del cliente e delle parti interessate, la S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale ha ottenuto le seguenti certificazioni:

- UNI EN ISO 45001:2018
- UNI EN ISO 14001:2015
- UNI EN ISO 9001:2015

Tali certificazioni attestano la conformità del sistema di gestione integrato, di cui l'azienda stessa si è dotata, alle norme sopra riportate e riguardano i criteri organizzativi per operare in regime di garanzia della qualità e di soddisfazione delle esigenze del cliente, nel rispetto di una corretta gestione per l'ambiente e la sicurezza.

L'azienda ispira la propria azione ai seguenti principi fondamentali:

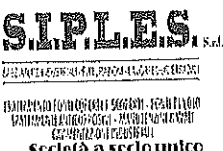
CONTINUITÀ: le attività vengono erogate in modo regolare e continuo e vengono personalizzate nel rispetto della normativa, perché siano sempre convenienti e adeguate alle richieste e alle esigenze del mercato e nel rispetto della tutela dell'ambiente.

EFFICIENZA ED EFFICACIA: le attività effettuate sono garantite da personale qualificato, con esperienza consolidata nel settore ambientale, capace di individuare ed attuare le soluzioni più adatte alle situazioni con cui viene a confrontarsi.

Nel rispetto di tali principi la S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale si impegna ad agire secondo le seguenti linee guida:

- UGUAGLIANZA;
- IMPARZIALITÀ;
- CONTINUITÀ;
- TRASPARENZA E COMPRESIBILITÀ

L'elevata preparazione professionale e la dedizione del personale impiegato, costituiscono i pilastri del sistema di eccellenza forgiato da S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale che fanno della stessa una realtà seria, garantista e di indubbia e riconosciuta competenza nel mercato di riferimento.

 <p>S.I.P.L.E.S. S.r.l. SOCIETÀ UNIPERSONALE A RESPONSABILITÀ LIMITATA SOCIETÀ A SECTORE UNICO</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/2001 <u>PARTE GENERALE</u>	Pag. 10 a 41
--	---	--------------

Ebbene, alla luce della sempre crescente attenzione che la società riserva alle procedure aziendali, da porre in essere nel pieno rispetto delle molteplici normative interferenti con l'attività d'impresa, S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale ha deciso di dotare la propria organizzazione del modello di organizzazione e gestione ex d.lgs 231/2001, tanto al fine di evitare la commissione di reati da parte delle persone fisiche coinvolte nelle attività aziendali dei diversi settori (valenza esterna e di "riflesso" del modello) ed il coinvolgimento successivo della società ai sensi dell'art. 6 del decreto 231.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello consente alla S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale non solo di beneficiare dell'efficacia esimente (dello stesso modello) prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma soprattutto le consente di migliorare la sua Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei Reati.


I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio); dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato stesso.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione delle Attività Sensibili e, ove necessario, la loro proceduralizzazione.

A tal fine viene individuata e descritta la costante attività dell'Organismo di Vigilanza finalizzata a garantire il rispetto del sistema organizzativo adottato e la vigilanza sull'operato dei destinatari, anche attraverso il ricorso ad idonei strumenti sanzionatori, sia disciplinari che contrattuali.

3.2. Il D. Lgs. 231/2001

Dopo lunga gestazione internazionale, con il D. Lgs. 231/2001 entra in vigore una normativa di grande importanza che introduce per la prima volta nell'ordinamento italiano la responsabilità "amministrativa" degli enti, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

 <p>S.I.P.L.E.S. S.p.A. <small>SEMPRE AL SERVIZIO DI TUTTA LA CLASSE DI GESTORI</small> <small>TRAMANDA FORMAZIONE E SERVIZI - GARANTENDO EFFICACIA E QUALITÀ - PROMOVENDO I VALORI ETICI E PROFESSIONALI</small> Società a socio unico</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/2001 <u>PARTE GENERALE</u>	Pag. 11 a 41
---	---	--------------

Qual è il fondamento di tale responsabilità?

La società risponde per "i reati" commessi nel suo interesse "o" a suo vantaggio:

- dalle persone che hanno la legale rappresentanza;
- dagli amministratori;
- dai direttori della società, ovvero, laddove ci siano più sedi, della unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- dagli amministratori di fatto;
- dalle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti suddetti.

In altre parole ogni volta che il Pubblico Ministero acquisisce la notizia di reato ed iscrive nel registro degli indagati una persona – ad es. l'amministratore di una società che ha pagato una tangente per aggiudicarsi l'appalto nell'interesse della società – contemporaneamente iscrive in altro (specifico) registro anche la società "investigata" e procede all'accertamento degli illeciti (penale ed amministrativo) simultaneamente a carico di entrambi i soggetti inquisiti (quello fisico e quello giuridico).


Sia la "persona fisica" che la "società" dovranno nominare un difensore, e saranno loro garantiti gli stessi diritti e le stesse facoltà e si seguiranno le normali regole processuali penali nel corso dell'indagine preliminare, dell'udienza preliminare, durante il dibattimento in tribunale ed eventualmente nel processo d'appello.

In capo alla società grava dunque un titolo di responsabilità autonomo ancorché esso necessiti di un reato-presupposto posto in essere dai soggetti che vivono con la stessa un rapporto organico o dipendente.

Come può la società andare esonerata da responsabilità "amministrativa" per il fatto reato posto in essere dall'amministratore (anche di fatto) e/o dal dipendente?

La società (nell'interesse o a vantaggio della quale è stato realizzato il reato) che non ha adottato un proprio "modello di organizzazione e gestione" secondo quanto prescritto dal Decreto Legislativo "prima della commissione del fatto reato" non potrà mai andare esonerata da responsabilità. Opera in tali casi un regime di presunzione di colpevolezza "iuris et de iure", cioè assoluta.

Essa potrà al più attenuare la propria responsabilità (e sarà ammessa al patteggiamento) solo adottando prima dell'apertura del dibattimento un idoneo

 <p>SIPLES S.r.l. <small>ESSE DIFFERAZIONE, FIDUCIA, ASSICURAZIONE</small> <small>MANIPOLAZIONE, INCHIESTA, SOGGERE, LEAD, CANTIERO</small> <small>TRATTAMENTO, ANDROLOGIA, PAVIMENTO, ABBIGLIAMENTO</small> <small>COMUNICAZIONE, INCHIESTA</small> Società a socio unico</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/2001 <u>PARTE GENERALE</u>	Pag. 12 a 41
--	---	--------------

modello di organizzazione e gestione in grado di prevenire la commissione di reati della specie di quello che si è realizzato, risarcendo integralmente il danno cagionato dal reato e mettendo a disposizione (per la confisca) il profitto realizzato dal reato.


La società non risponde invece se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (il c.d. OdV.);
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al punto precedente;
- le persone di cui all'art. 5 lett. A) (organi apicali) hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- la commissione del reato (da parte dei soggetti di cui all'art. 5 lett. b) non è stata resa possibile dalla inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

3.2.1 I modelli di organizzazione e di gestione

Il Decreto Legislativo non dice specificamente come deve essere costituito un modello, dice semplicemente che:

- esso deve essere idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati tassativamente dal Decreto Legislativo stesso
- deve individuare le attività sociali nel cui ambito possono essere commessi reati;
- deve prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e la volontà della società in relazione ai reati da prevenire;
- deve individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- deve nominare un organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- deve introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

 <p>SIPLES S.r.l. <small>PERCORSI DI FORMAZIONE E AGIBILITÀ</small> <small>INFORMAZIONI E SERVIZI - LEGAL E-VO</small> <small>PROFESSIONE E SERVIZI - ASSISTENZA</small> <small>ESCLUSIVAMENTE</small> Società a socio unico</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/2001 <u>PARTE GENERALE</u>	Pag. 13 a 41
--	---	--------------

3.2.2 Le sanzioni

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi derivanti da reato in capo alla società si distinguono in:


- sanzioni pecuniarie (art. 10) che si calcolano per quote aventi valore unitario da 258 € e 1.549 € ed irrogabili in numero minimo e massimo da 100 a 1000 (dunque una sanzione da 25.822,00 € a 1.549.871,00 €);
- sanzioni interdittive (artt. 13 e segg.) consistenti nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi ... e nell'eventuale revoca di quelli già concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi; (debbo precisare che esse si applicano solo ai reati per i quali sono previste e a certe condizioni, ma debbo altresì precisare che esse, ricorrendone i presupposti, possono anche essere applicate a titolo cautelare in corso cioè di processo, oltre che a titolo definitivo);
- confisca (art. 19) con la sentenza di condanna (e comunque per addivenire ad un patteggiamento della pena) il giudice dispone sempre la confisca del prezzo o del profitto del reato salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato (alla P.A. ad es. che si costituisce parte civile nei confronti della persona fisica e dell'ente);
- la pubblicazione della sentenza (art. 18) che non comporta magari in sé un significativo esborso economico, ma costituisce sicuramente presupposto di un ingente danno d'immagine.

Le misure interdittive (e/o quelle alternative del commissariamento giudiziale che si applica laddove la interdizione comporti interruzione dell'attività dell'ente tale da provocare un grave pregiudizio alla collettività) possono essere evitate solo se l'ente prima della dichiarazione di apertura del dibattimento ha atteso le seguenti n.3 misure:

1. risarcito integralmente il danno;
2. adottato ed attuato il proprio modello d'organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
3. messo a disposizione il profitto conseguito dalla commissione del reato al fine della confisca.

I reati presupposto

Dal 2001, data di entrata in vigore del D.Lgs, ad oggi una serie di provvedimenti legislativi integrativi hanno di molto ampliato il catalogo dei reati c.d. "sensibili" (cioè esclusivamente quelli tassativamente indicati).

 <p>S.I.P.L.E.S. S.r.l. <small>MEGLIO UNO CHE CINQUE TRAVAGNANDO ALLEGRE E SERRATI - CON UN SOLO TRAVAGNANTE ANCHE SOTTO - ZAPPALINI & C. S.p.A. CAPITALE DI 10.000.000 €</small> Società a socio unico</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/2001 <u>PARTE GENERALE</u>	Pag. 14 a 41
---	---	--------------

Essi sono dettagliatamente elencati nella parte speciale del presente Modello di organizzazione e gestione.

3.3. Struttura e composizione del presente Modello

Il presente Modello è costituito da:

- Parte generale e relativi allegati (tra i quali il Codice Etico);
- Parte speciale e relativi allegati;
- Sistema di Gestione Integrato per le parti di competenza

La parte generale è composta da una parte introduttiva, concernente la società, le esigenze ex d.lgs. 231/01, la strutturazione del Modello, le regole di formazione ed informazione con riferimento al Codice Etico ed al Modello, le regole di funzionamento dell'OdV, il sistema disciplinare.

La parte speciale è composta dalla mappatura dei rischi societari e dai protocolli gestionali atti a scongiurare il verificarsi delle condotte che esporrebbero l'Ente alla commissione di uno dei reati annoverati agli articoli 24 e 25 del decreto in questione.

Tutta la documentazione sopra elencata costituiscono parte integrante del presente Modello di organizzazione e gestione.

S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale è dotata di documentazione gestionale complementare che costituisce parte integrante del presente modello e che viene richiamata per le parti di competenza; ci si riferisce segnatamente alla documentazione rappresentata nell'elenco generale dei documenti del SGI.

3.4. Sistema di whistleblowing

La S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, ha creato ed implementato un sistema di *whistleblowing*, adeguato alla novella legislativa intervenuta nel 2017, recante *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*.

Pertanto, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/01, comma 2-bis, S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale: ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentono ai

soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del D.lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siamo venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

- a) garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- b) vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- c) tutela, tramite misure ad *hoc*, il segnalante.

Ai sensi del comma 2-ter del medesimo articolo, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Infine, ai sensi del comma 2-quater, l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulli.


Si rappresenta che tutti i dati personali trattati nell'ambito della gestione delle segnalazioni pervenute saranno trattati nel pieno rispetto della vigente disciplina Privacy, avendo particolare riguardo per il diritto alla riservatezza dell'identità del soggetto segnalante.

3.5. Sistema di gestione integrato

La S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale, al fine di assicurare il pieno rispetto della legislazione vigente e della politica stabilita dall'Amministratore Unico e di perseguire il miglioramento dei sistemi di gestione, ha adottato un "sistema di gestione integrato".

In particolare, il sistema di gestione di S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale è certificato secondo:

- UNI EN ISO 45001:2018;
- UNI EN ISO 14001:2015;
- UNI EN ISO 9001:2015;

 <p>S.I.P.L.E.S. S.r.l. <small>DESCRIZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE TRAMITE I POLITICI E I SERVIZI - AVVIAMENTO DELL'ATTIVITÀ - PIANIFICAZIONE E MONITORAGGIO</small> Società a socio unico</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/2001 <u>PARTE GENERALE</u>	Pag. 16 a 41
--	---	--------------

La S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale garantisce il miglioramento continuo e l'efficacia del proprio Sistema di Gestione Integrato, non solo attraverso la definizione di politiche e obiettivi aziendali, ma anche attraverso il monitoraggio della normativa di riferimento applicabile, i risultati delle verifiche interne, l'analisi dei dati e le conseguenti azioni correttive e preventive, i riesami, l'autovalutazione e il coinvolgimento diretto del proprio personale.

Il Responsabile di Sistemi di Gestione della struttura Tutela Aziendale annualmente riferisce, mediante un apposito flusso informativo, l'esito del Riesame e delle verifiche relativi al sistema di gestione.

S.I.P.L.E.S. <small>S.p.A.</small> <small>FRANCESCO MINGHETTI & C. S.p.A.</small> <small>FRANCESCO MINGHETTI & C. S.p.A.</small> <small>FRANCESCO MINGHETTI & C. S.p.A.</small> <small>FRANCESCO MINGHETTI & C. S.p.A.</small> <small>FRANCESCO MINGHETTI & C. S.p.A.</small> <small>Società a socio unico</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/2001 <u>PARTE GENERALE</u>	Pag. 17 a 41
--	---	--------------

4. Diffusione del modello

4.1. Formazione ed informazione dei destinatari

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutti i Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni previste dal Modello.


La formazione e la comunicazione sono strumenti centrali nella diffusione del Modello e del Codice di Comportamento che l'azienda ha adottato, costituendo veicolo essenziale del sistema normativo che tutti i dipendenti sono tenuti a conoscere, ad osservare e ad attuare nell'esercizio delle rispettive funzioni.

A tale fine le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D. Lgs 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro dovessero essere inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative saranno previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti o modifiche del Modello.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale la Società si impegna a effettuare le seguenti attività di comunicazione:

- in fase di assunzione; la Direzione del personale promuove nei confronti dei neo assunti l'Informativa relativa al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo predisposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ed al Codice Etico, consegnando una copia di entrambi i documenti il primo giorno di lavoro;
- possibilità di accesso ad un'ampia sezione della intranet aziendale

 <p>S.I.P.L.E.S. S.r.l. <small>CONSETO PER IL CONTROLLO SOCIALE - CONTABILITÀ FINANZIARIA E FISCALITÀ - PIANIFICAZIONE ECONOMICA E FISCALITÀ</small> Società a ciclo unico</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/2001 <u>PARTE GENERALE</u>	Pag. 18 a 41
---	---	--------------

appositamente dedicata al D. Lgs. 231/2001 ed al Codice Etico di S.I.P.L.E.S S.r.l.
 – Società Unipersonale in cui sono disponibili e costantemente aggiornati, oltre alla citata documentazione, anche comunicati informativi in materia e una presentazione divulgativa che tratta la Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche ex D. Lgs. 231/01.

- affissione agli albi Aziendali di copia del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo predisposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e copia del Codice Etico, al fine di garantirne la più ampia diffusione a tutti i dipendenti.

La comunicazione è attuata inoltre attraverso gli strumenti organizzativi costituiti da Intranet aziendale e Internet, Ordini di Servizio, Procedure, Comunicazioni Interne e anche dagli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. Tali strumenti assicurano una comunicazione capillare, efficace, autorevole (cioè emessa ad adeguato livello), chiara e dettagliata, periodicamente aggiornata e ripetuta.


La Società ha inoltre in essere un programma di attività formative come di seguito strutturate:

- moduli specifici dedicati al D. lgs. 231/01 e inseriti nei corsi istituzionali per neo assunti e per quadri;
- seminari ad hoc di approfondimento del D. Lgs. 231/01 rivolti a specifiche fasce di popolazione aziendale quali Responsabili di Ente e Procuratori.

I corsi sono a carattere obbligatorio e la Direzione del personale provvede a tracciare e registrare l'avvenuta partecipazione ai corsi formativi da parte del personale. La documentazione in generale relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura della Direzione e disponibile per la relativa consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di qualunque soggetto sia legittimato a prenderne visione.

La Società, inoltre, promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice di Comportamento e del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori ai quali vengono resi disponibili entrambi i documenti attraverso la consultazione on line sul sito Internet della Società.

In particolare, le funzioni aziendali, di volta in volta coinvolte, forniscono ai

 <p>SIPLES S.r.l. <small>SPERANZA E FIDUCIA</small> <small>PAZIENZA E SOSTENIBILITÀ</small> <small>PARTECIPAZIONE E RESPONSABILITÀ</small> <small>INNOVAZIONE E SOSTENIBILITÀ</small> Società a socio unico</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/2001 <u>PARTE GENERALE</u>	Pag. 19 a 41
---	---	--------------

soggetti Terzi in generale e alle società di *service* con cui entrano in contatto, idonea Informativa in relazione all'adozione da parte della Società del Modello ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001. La Società invita, inoltre, i Terzi a prendere visione de contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello presenti sul sito *internet* della stessa.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad Informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte della Società, in cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella Parte Generale del Modello e nel Codice Etico, nonché si obbligano a non commettere e a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei Reati Presupposto.

In particolare i relativi contratti devono:

- essere definiti per iscritto, in tutte le loro condizioni e termini;
- contenere clausole standard, condivise con la Funzione Legale della Società, al fine del rispetto del D.Lgs. 231/2001;
- contenere apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e di impegnarsi a tenere comportamenti conformi al dettato della norma;
- contenere apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al D.Lgs. 231/2001 (es. clausole risolutive espresse, penali).

5. Organismo di Vigilanza

Affinché la Società possa usufruire dell'esonero dalla responsabilità, il D.Lgs. 231/2001 (art. 6) prevede che l'Organo dirigente abbia, tra l'altro:

- adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire il compimento dei reati previsti dal D.Lvo;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito l'Organismo di Vigilanza o OdV).

L'affidamento di detti compiti all'OdV ed il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" (esplicitamente contemplati dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7 del D.Lgs. 231/2001).

L'art. 7, co. 4, del D.Lgs. 231/2001 ribadisce, infine, che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica da parte dell'organismo a ciò deputato.

5.1. Formazione e composizione

L'Organismo di Vigilanza (d'ora in avanti "Organismo") ai sensi dell'art. 6 lett. B) D.l.gs. 231/01 è nominato dall'Amministratore Unico di S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale

L'Organismo (monocratico/collegiale) è dotato di documentata professionalità e di preparazione e competenza specifica ed adeguata in materia ispettiva, penale, contabile e penale. Il Presidente (nell'ipotesi collegiale) è scelto tra uno dei componenti esterni. Nell'ipotesi di OdV monocratico il componente è sempre esterno.

Considerata le dimensioni della Società è stato deciso nell'ambito di S.I.P.L.E.S S.r.l. che l'Organismo destinato ad assumere detto compito e quindi di svolgere le funzioni di Organo di Vigilanza abbia una struttura monocratica.

Non può essere nominato componente dell'Organismo – e se nominato decade dal proprio ufficio:

- l'interdetto;
- l'inabilitato;

<p>SIPLES S.r.l.</p> <p><small>SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA</small></p> <p><small>PAZIENZA FORTI & C. SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA</small></p> <p>Società a socio unico</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE</p> <p>D.LGS. 231/2001</p> <p><u>PARTE GENERALE</u></p>	<p>Pag. 21 a 41</p>
---	--	---------------------

il fallito;

nonché chi è stato condannato (financo ex art. 444 c.p.p.) anche se a pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

- per un reato tra quelli previste e puniti dal d.lgs. 231/01 e successive modificazioni ovvero per un reato commesso per eseguirne od occultarne uno tra quelli previsti e puniti ex d.lgs. 231/01 e successive modificazioni, ovvero per conseguire o assicurare a sé o ad altri il prodotto, il profitto o il prezzo ovvero la impunità di un reato previsto e punito ex d.lgs. 231/01 e successive modificazioni;
- per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942 n° 267;
- per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile, così come riformulato dal d.lgs. 61/2002;
- per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria a pena non inferiore ai sei mesi;
- per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore ad un anno;
- per un qualunque reato alla pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- per uno o più reati previsti dal titolo II, capo I e II del codice penale;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, l. 31 maggio 1965 n° 575, come sostituito dall'art. 3 l. 19 marzo 1990 n° 55 e successive modificazioni;
- per il reato di cui all'art. 55 comma 5° del d.lgs. 21 novembre 2007 n. 231;
- il coniuge i parenti e/o gli affini degli amministratori entro il quarto grado;
- chi è legato alla società (o alle società da questa controllate) da altro rapporto continuativo di prestazione d'opera retribuito rispetto a quello di essere componente dell'Organismo;
- chi è legato alla società (o alle società da questa controllate) da altri rapporti patrimoniali che ne compromettono l'indipendenza.

Il componente dell'Organismo resta in carica per tre esercizi e scade alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica.

Il componente dell'Organismo può essere revocato solo per giusta causa dal Consiglio di Amministrazione e previa autorizzazione dell'Assemblea ordinaria. Contestualmente si provvede alla nomina del nuovo componente ai sensi dell'art. 1.

Il componente dell'Organismo può cessare dal proprio incarico dando preavviso al Consiglio di Amministrazione di almeno due mesi.

L'Organismo di Amministrazione, ricevute le dimissioni del componente dell'Organismo, provvede tempestivamente alla nomina del nuovo componente ai sensi dell'art. 1.

L'Organismo di Amministrazione provvede allo stesso modo nel caso di morte o decadenza del componente dell'Organismo di Vigilanza.

Alla nomina del componente dell'Organismo di Vigilanza ne viene determinato il compenso.

L'OdV disciplina il proprio funzionamento, compresi i rapporti con gli organi sociali, mediante un proprio regolamento interno adottato dallo stesso OdV e comunicato all'amministratore unico.

Al fine di garantire che l'OdV svolga l'attività in piena autonomia, la Società deve definire ed approvare un budget annuale dell'OdV.

5.2. Doveri e funzioni

L'Organismo deve:

- vigilare sull'osservanza del Codice Etico e del Modello di Organizzazione da parte di tutti i Destinatari in detto Codice considerati;
- vigilare sull'osservanza, sull'effettività e sull'adeguatezza del Modello di Organizzazione;
- ricevere le segnalazioni da parte dei Destinatari circa l'eventuale violazione del Codice e del Modello;
- riferire all'Amministratore Unico sul mancato funzionamento e sull'inosservanza del Modello;
- riferire all'Ufficio del Personale il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello da parte dei destinatari dipendenti dalla società, al fine dell'applicazione delle rispettive sanzioni;
- riferire all'Assemblea dei Soci ed al Collegio Sindacale il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello da parte dei soggetti non vincolati alla società da un rapporto di dipendenza, al fine dell'applicazione delle rispettive

<p>SIPLES S.r.l.</p> <p><small>SEMPRE CONSERVANDO LA TRADIZIONE E LA QUALITÀ</small></p> <p><small>ATTUALITÀ E INNOVAZIONE - SOSTENIBILITÀ E RESPONSABILITÀ</small></p> <p><small>PROFICUA E SOSTENIBILE - ASSICURAZIONE E INNOVAZIONE</small></p> <p>Società a socio unico</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE</p> <p>D.LGS. 231/2001</p> <p><u>PARTE GENERALE</u></p>	<p>Pag. 23 a 41</p>
---	--	---------------------

- sanzioni;
- vigilare sulla tempestiva e corretta applicazione delle sanzioni disciplinari da parte degli organi a ciò deputati;
 - curare l'aggiornamento del Modello ed il suo adeguamento rispetto alle inefficienze eventualmente riscontrate;
 - curare l'aggiornamento del Modello ed il suo adeguamento in relazione agli eventuali mutamenti aziendali intervenuti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente, avvalendosi della collaborazione professionale dell'autore del Modello;
 - vigilare sull'attività di diffusione del Codice Etico e sull'attività di formazione ed informazione.

L'Organismo adempie ai suddetti doveri attraverso controlli periodici da stabilirsi nel regolamento e comunque da effettuarsi ogni qualvolta sia stato segnalato da parte dei Destinatari il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.


Gli accertamenti eseguiti devono risultare su appositi verbali che costituiscono parte integrante del Modello e che devono essere conservati presso la società per almeno dieci anni.

All'atto dell'insediamento, l'Organismo può – con proprio regolamento inserito nel primo verbale di ispezione – regolamentare la propria attività nel rispetto del presente statuto, prevedendo anche forme disgiunte di controllo.

Ricevuta la notizia (su propria iniziativa ovvero su segnalazione), l'Organismo – opera nel rispetto della procedura di segnalazione allegata al presente Modello ed approvata unitamente allo stesso.

L'Organismo, prevista segnalazione all'Amministratore Unico, cura l'aggiornamento, l'adeguamento ed il perfezionamento del Modello sia in relazione alle eventuali inefficienze riscontrate sia in relazione al mutamento degli assetti aziendali.

L'amministratore Unico approva le modifiche al Modello, eccezion fatta per quelle per le quali è espressamente richiesta l'autorizzazione dell'Assemblea dei Soci.

 <p>SIPLES S.r.l. <small>CONSEGLIO DI AMMINISTRAZIONE DIREZIONE GENERALE SERVIZIO AMMINISTRATIVO SERVIZIO FINANZIARIO SERVIZIO LEGALE SERVIZIO TECNICO</small> Società a socio unico</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/2001 <u>PARTE GENERALE</u>	Pag. 24 a 41
--	---	--------------

5.3. Poteri di iniziativa e di controllo

L'Organismo ha il potere di richiedere ed assumere informazioni utili alla prevenzione di fatti-reato (così come previsti nei protocolli di prevenzione facenti parte integrante del Modello), dall'Amministratore Unico, Sindaci, nonché da ciascuna funzione aziendale e da ciascun Destinatario, in piena autonomia, insindacabilità ed indipendenza. I soggetti richiesti hanno il dovere di riferire quanto è a loro conoscenza circa la commissione (o tentata tale) dei fatti-reato e circa ogni altro elemento che faccia ragionevolmente supporre una violazione del Codice Etico e/o del Modello. L'Organismo ha altresì la facoltà di interrogare consulenti esterni al fine di acquisire dati o informazioni che richiedano specifiche competenze tecniche o scientifiche; i costi sostenuti a tal fine sono a carico dell'Ente, il quale delibera un budget annuo a tal fine.

L'Organismo ha il potere di controllare l'attività di ciascuna funzione aziendale e di ciascun Destinatario, in piena autonomia, insindacabilità ed indipendenza, al fine di individuare i rischi di violazione del Codice Etico e di prevenire la commissione di fatti-reato.

L'Organismo, pertanto, gode di poteri ispettivi in relazione alle attività di rischio individuate o individuabili, attraverso l'accesso a tutte le informazioni e a tutti i dati documentali, contabili, informatici etc. inerenti l'attività dell'Ente e dei suoi dipendenti.


5.4. Funzioni dell'OdV: *Reporting* nei confronti degli organi societari

Sono assegnate all'OdV due linee di *reporting*:

- a) la prima, su base continuativa, direttamente con l'Amministratore Unico;
- b) la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi di vertice privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'OdV con le maggiori garanzie di indipendenza.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del

 <p>S.I.P.L.E.S. S.r.l. Società a socio unico</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/2001 <u>PARTE GENERALE</u>	Pag. 25 a 41
---	---	--------------

Modello o a situazioni specifiche.

Almeno annualmente l'OdV di S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale trasmette agli Organi di cui al punto b), un *report* scritto sull'attuazione del Modello presso S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale

5.5. Flussi informativi nei confronti dell'OdV

5.5.1 Segnalazioni da parte di Esponenti Aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale – fermo restando le previsioni in materia di *whistleblowing* di cui al capitolo 3 – dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle Aree a Rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale.

Da un lato, tale obbligo trova attuazione nell'istituzione da parte di S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale di flussi di *reporting* che con cadenza periodica la Segreteria Tecnica trasmette all'OdV affinché questi disponga di informazioni utili e tempestive per essere costantemente in grado di svolgere il proprio ruolo di monitoraggio.

Tali flussi di *reporting* possono essere così classificati:

- Funzionamento e aggiornamento del Modello;
- Verifica sull'efficacia del Modello;
- Informativa sulle attività di formazione e informazione.

Inoltre, la S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale ha formalizzato l'istituzione di un flusso che, con cadenza semestrale, è trasmesso all'OdV da parte del Responsabile delle singole strutture.

Ferme restando le peculiarità di ogni struttura, i flussi contengono obbligatoriamente informazioni riguardanti:

<p>S.I.P.L.E.S. Il S.r.l. <small>SPERIMENTAZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE PER LE ATTIVITÀ DI SERVIZI E ATTIVITÀ DI INTERMEDIAZIONE FINANZIARIA E ATTIVITÀ DI GESTIONE DI FONDI DI INVESTIMENTO</small> Società a socio unico</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE</p>	<p>Pag. 26 a 41</p>
---	---	---------------------


- la conoscenza di procedimenti penali iscritti per uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/01;
- il compimento di verifiche e/o ispezioni compiute da Autorità di Pubblica Vigilanza e/o Forze dell'Ordine;
- i comportamenti non in linea con le regole di condotta della società;
- le carenze o malfunzionamenti del sistema di controllo interno.

Dall'altro lato, gli Esponenti Aziendali hanno il dovere di segnalare all'OdV:

1. eventuali notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati. In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:
 - i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i Reati anche nei confronti di ignoti, qualora tali indagini coinvolgano S.I.P.L.E.S S.r.l. o suoi Esponenti Aziendali o gli organi sociali;
 - le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Esponenti Aziendali in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati previsti dal D.lgs. 231/01;
 - i rapporti preparati dai responsabili di altre strutture aziendali di S.I.P.L.E.S S.r.l. nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello;
 - le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso gli Esponenti Aziendali) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello
2. ogni violazione o presunta violazione delle regole di cui al Modello, o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dal Gruppo.

I Collaboratori Esterni avranno l'obbligo, previsto contrattualmente, di segnalare le notizie di cui al paragrafo 5.5.1 punto 1, salvo quelle di provenienza interna di S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale

Periodicamente l'OdV propone, se del caso, all'Amministratore Unico eventuali modifiche della lista sopra indicata.

 <p>SIPLES S.r.l. <small>SEMPRE AL SERVIZIO DEL CLIENTE</small> <small>PRINCIPALI SERVIZI: SERVIZI DI CONTROLLO PRINCIPALI SERVIZI: SERVIZI DI CONTROLLO PRINCIPALI SERVIZI: SERVIZI DI CONTROLLO PRINCIPALI SERVIZI: SERVIZI DI CONTROLLO</small> Società a socio unico</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/2001 <u>PARTE GENERALE</u>	Pag. 27 a 41
---	---	--------------

5.5.2 Modalità delle segnalazioni

Le segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto possono essere trasmesse utilizzando uno dei seguenti canali:

- Indirizzo di posta elettronica: siples@pec.it;
- Indirizzo di posta: Organismo di Vigilanza di S.I.P.L.E.S S.r.l.. c/o Presidio Modello 231 – S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale via Pupino n. 54, 74121 Taranto.

Il trattamento dei dati personali raccolti nell’ambito del procedimento di segnalazione viene svolto nel pieno rispetto della Disciplina Privacy, tenuto conto dell’equo bilanciamento tra i diritti del soggetto segnalato ed il diritto alla riservatezza dell’identità del segnalante.

5.6. Sistema disciplinare (rimando)

L’Organismo, valutata la non manifesta infondatezza della notizia di avvenuta violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di soggetti dipendenti, opera in conformità a quanto previsto nel “sistema disciplinare”.

L’Organismo, valutata la non manifesta infondatezza della notizia di avvenuta violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di soggetti non legali alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o comunque da esso riconducibile (es. violazioni commesse dall’Amministratore Unico, soci o da collaboratori esterni e partners), opera in conformità a quanto previsto nel “sistema disciplinare”.

L’Organismo vigila inoltre sul conseguente iter disciplinare.

6. Sistema disciplinare

6.1. Disciplina generale

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, del D.lgs. 231/2001 "l'efficace attuazione del Modello richiede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

A tal fine la società si dota di un apposito sistema disciplinare diversificato a seconda dei differenti livelli di collaborazione professionale, nel rispetto dei principi sanciti dal codice civile, dallo statuto dei lavoratori nonché dal contratto collettivo nazionale di categoria.

Il presente sistema disciplinare è applicabile ai seguenti soggetti:

- Dipendenti;
- Collaboratori esterni;
- Professionisti e consulenti;
- Società in subappalto;
- Società in A.T.I., R.T.I. o similari.

L'Organismo di Vigilanza, su segnalazione ovvero di propria iniziativa, acquisisce informazioni circa la presunta avvenuta violazione e/o inadempimento del Codice Etico e/o del Modello di Organizzazione e Gestione e, valutata la non manifesta infondatezza della notizia, la trasmette alle autorità aziendali competenti individuate come di seguito, affinché queste esperiscano le dovute attività di indagine ed applichino le conseguenti sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza monitora altresì le attività di indagine ed erogazione delle sanzioni effettuate dalle competenti autorità aziendali, vigilando sulla corretta applicazione del presente sistema disciplinare.

La violazione e/o l'inadempimento del presente sistema disciplinare, parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione, costituisce violazione grave del Modello stesso perseguibile ai sensi del presente capitolo.

In generale, sono sanzionabili ai sensi del presente sistema disciplinare le condotte che comportano:

- violazione dei principi etico-comportamentali contenuti nel Codice Etico;
- violazione delle regole circa la diffusione del Codice Etico, la formazione e l'informazione dei Destinatari e dei Terzi;

SIPLES s.r.l. <small>ASSOCIAZIONE ITALIANA DEI SOCIETARI UNICI</small> <small>ASSOCIAZIONE ITALIANA DEI SOCIETARI UNICI</small> <small>ASSOCIAZIONE ITALIANA DEI SOCIETARI UNICI</small> Società a socio unico	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/2001 <u>PARTE GENERALE</u>	Pag. 29 a 41
--	---	--------------

- violazione dei doveri discendenti sui Destinatari in forza del Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- omesse segnalazioni all'Organismo di Vigilanza in merito alla commissione di condotte sanzionabili ovvero di fatti rilevanti per l'aggiornamento e l'adeguatezza del Modello;
- omessa diffusione del sistema disciplinare;
- omessa e/o scorretta applicazione dei meccanismi sanzionatori previsti nel presente sistema disciplinare;
- violazione delle procedure di prevenzione dei fatti di reato di cui alla parte speciale.

6.2. Dipendenti

La società sanziona la violazione e/o l'inadempimento delle previsioni contenute nel Codice Etico e nel Modello di organizzazione e gestione da parte dei propri dipendenti, secondo quanto stabilito dagli articoli 2104 e 2106 c.c., dagli articoli del CCNL Metalmeccanica/aziende industriali in vigore, regolanti i provvedimenti disciplinari e relative sanzioni, nonché secondo quanto previsto dall'articolo 7 della Legge 300/1970 "Statuto dei Lavoratori".

Qualunque violazione e/o inadempimento del Codice Etico e/o del Modello di Organizzazione e Gestione è riconducibile nell'ambito dei comportamenti considerati sanzionabili dagli articoli 2104 e 2106 c.c. (secondo i quali "il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa (...). Deve, inoltre, osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende" (art. 2104 c.c.); "l'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti [artt. 2104 e 2105 c.c.] può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione" - art. 2106 c.c.).

Si riportano di seguito le condotte sanzionabili previste dal CCNL applicato e le relative sanzioni:

L'art. 8 del CCNL Metalmeccanici (industria) prevede che:

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti: rimprovero verbale;

<p>SIPLES S.r.l.</p> <p>CONVEGNO SINDACALI - FURIO ALTESSE (PV)</p> <p>INTEGRO DEI DIRIGENTI SINDACALI - FURIO ALTESSE (PV)</p> <p>CONVEGNO SINDACALI - FURIO ALTESSE (PV)</p> <p>Società a socio unico</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE</p> <p>D.LGS. 231/2001</p> <p><u>PARTE GENERALE</u></p>	<p>Pag. 30 a 41</p>
---	--	---------------------

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi alla scadenza del termine per le giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lett. b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 10 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della L. n. 300 del 20.5.1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Dichiarazione comune.

<p>SIPLES S.r.l. <small>ESCLUSIVAMENTE PER LE ATTIVITÀ DI ASSISTENZA TECNICA E MANUTENZIONE</small> <small>TRATTAMENTO DEI RIFIUTI SOLIDI - INCENERIMENTO</small> <small>TRATTAMENTO ACQUA POTABILE - ASSORBIMENTO</small> <small>TRATTAMENTO ACQUA POTABILE</small> Società a socio unico</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/2001 <u>PARTE GENERALE</u></p>	<p>Pag. 31 a 41</p>
---	--	---------------------

Le Parti convengono di istituire una Commissione paritetica con il compito di verificare la normativa contrattuale in materia anche alla luce delle novità introdotte dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 al fine di proporre eventuali modifiche alle Parti stipulanti.


L'art. 9 del CCNL Metalmeccanici (industria) prevede che:

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;
- f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
- g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- i) esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature dell'azienda stessa; abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- j) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.

 <p> <small> DIREZIONE REGIONALE DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA SERVIZIO REGIONALE DELLE SOCIETÀ - CONTABILITÀ FISCALITÀ - FISCALITÀ INTERNAZIONALE SOCIETÀ A SCIO UNICO </small> </p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/2001 <u>PARTE GENERALE</u>	Pag. 32 a 41
--	---	--------------

L'art. 10 del CCNL Metalmeccanici (industria) prevede che:

A) Licenziamento con preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 9, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lett. B)

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) Insubordinazione ai superiori;
- b) Sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) Esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
- d) Rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;
- e) Abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lett. B);
- f) Assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- g) Condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- h) Recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 9, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 9, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8.

B) Licenziamento senza preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) Grave insubordinazione ai superiori;
- b) Furto nell'azienda;
- c) Trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda;
- d) Danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;

S.I.P.L.E.S. <small>Società a socio unico</small> <small>SELEZIONE E GESTIONE</small> <small>INDUSTRIE E SERVIZI - COORDINAMENTO</small> <small>INDUSTRIE E SERVIZI - ASSISTENZA</small> <small>INDUSTRIE E SERVIZI</small> Società a socio unico	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/2001 <u>PARTE GENERALE</u>	Pag. 33 a 41
---	---	--------------

- e) Abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) Fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- g) Esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- h) Rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

L'art. 11 del CCNL Metalmeccanici (industria) prevede che:

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) dell'art. 10 (senza preavviso), l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.


6.3. Dirigenti

Qualunque violazione e/o inadempimento del Codice Etico e/o del Modello di Organizzazione e Gestione, a seconda della sua gravità o della sua reiterazione, può comportare l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento a carico del dirigente responsabile.

La valutazione circa la gravità della violazione e/o dell'inadempimento posti in essere e circa la gravità della loro reiterazione è rimessa alla valutazione dell'Amministratore Unico.

Per la violazione del Modello di Organizzazione da parte dei dirigenti, oltre al richiamo scritto la società può applicare:

- il licenziamento per giustificato motivo soggettivo (ove si ritenga, alla luce della giurisprudenza della Suprema Corte, che la violazione commessa implichi inadeguatezza del dirigente rispetto alla struttura aziendale);
- licenziamento per giusta causa (che non consente la prosecuzione del rapporto di lavoro sia pure nei limiti del preavviso).

 <p>SIPLES S.r.l. <small>ASSOCIATO ALL'UNIONE ITALIANA COLLABORATORI</small> <small>UNIONE ITALIANA COLLABORATORI - ASSOCIATO ALL'UNIONE ITALIANA COLLABORATORI</small> Società a socio unico</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/2001 <u>PARTE GENERALE</u>	Pag. 34 a 41
---	---	--------------

6.4. Collaboratori

La società garantisce il rispetto del modello da parte dei collaboratori.

Con riferimento ai contratti da stipulare ovvero da rinnovare, il rispetto delle disposizioni contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione è riconosciuto quale prestazione accessoria del rapporto che il collaboratore instaura con la società, che pertanto si impegna ad adempiere. Con riferimento ai contratti già stipulati, la società provvede, con l'accordo del collaboratore, all'integrazione dei medesimi mediante l'aggiunta della clausola relativa al rispetto delle previsioni del Modello di Organizzazione e Gestione, affinché venga eliminata ogni disparità di trattamento rispetto ai contratti nuovi o rinnovati.

In ogni caso, il Modello approvato – in caso di dissenso – è comunque comunicato al collaboratore come decisione Unipersonale dell'azienda.


L'eventuale dissenso deve essere reso noto all'OdV; esso impedisce alla società di stipulare con il medesimo collaboratore ulteriori contratti. L'eventuale stipula di nuovi contratti in violazione del divieto di cui sopra comporta condotta censurabile in capo all'organo di gestione e valutabile in ossequio al presente sistema sanzionatorio.

Il contratto con il collaboratore sarà efficace dal momento in cui egli avrà preso visione ed accettato il contenuto del modello, circostanza attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita dall'eventuale contratto scritto tra le parti nel corso della sua prima edizione successiva.

Qualunque violazione e/o inadempimento del modello di organizzazione e gestione possono comportare la risoluzione del contratto e l'applicazione di penale contrattualmente prevista, salva comunque la risarcibilità di maggior danno.

Nel caso di violazione e/o inadempimento relativamente a previsioni che non possono più essere adempiute, il contratto si ritiene risolto di diritto con addebito della penale, salva la risarcibilità del maggior danno.

Nel caso di mero ritardo nell'adempimento, qualora il contraente sia nelle possibilità di adempiere alle prescrizioni del modello, la società avrà la facoltà di chiedere l'adempimento della prestazione e il pagamento della penale come determinata in sede contrattuale. L'ulteriore inadempimento comporta la risoluzione del contratto di diritto con addebito della penale, salva la risarcibilità del maggior

 <p>SIPLES s.r.l. Società a partecipazione paritetica PUBBLICITÀ, MARKETING, SERVIZI, GESTIONE DIREZIONE AMMINISTRATIVA - PIAZZA SAN PIETRO 10121 TORINO (TO) - TEL. 011/22499111 Società a socio unico</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	Pag. 35 a 41
---	--	--------------

danno.

6.5. Professionisti (revisori contabili, consulenti, agenti e altri soggetti)

La società garantisce il rispetto del modello da parte dei professionisti (revisori contabili, consulenti, agenti ed altri soggetti).

Con riferimento ai contratti da stipulare ovvero da rinnovare, il rispetto delle disposizioni contenute nel modello di organizzazione e gestione è riconosciuto quale prestazione accessoria del rapporto che il professionista instaura con la società, che pertanto si impegna ad adempiere; tale circostanza viene attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita dall'eventuale contratto scritto tra le parti nel corso della sua edizione.

Con riferimento ai contratti già stipulati, la società provvede, con l'accordo del professionista, all'integrazione dei medesimi mediante l'aggiunta della clausola relativa al rispetto delle previsioni del modello di organizzazione e gestione, affinché venga eliminata ogni disparità di trattamento rispetto ai contratti nuovi o rinnovati; tale circostanza viene attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita dall'eventuale contratto scritto tra le parti nel corso della sua prima edizione successiva.

In ogni caso, il modello approvato – in caso di dissenso – è comunque comunicato al professionista come decisione Unipersonale dell'azienda.

L'eventuale dissenso deve essere reso noto all'Odv; esso impedisce alla società di stipulare con il medesimo professionista ulteriori contratti o di avvalersi ulteriormente della sua collaborazione. L'eventuale stipula di nuovi contratti od il conferimento di nuovi incarichi in violazione del divieto di cui sopra comporta condotta censurabile in capo all'organo di gestione e valutabile in ossequio al presente sistema sanzionatorio.

Il contratto con il professionista sarà efficace dal momento in cui egli avrà preso visione ed accettato il contenuto del modello, circostanza attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita dall'eventuale contratto scritto tra le parti nel corso della sua prima edizione successiva.

Qualunque violazione e/o inadempimento del Modello di Organizzazione e Gestione possono comportare la risoluzione del contratto ovvero la revoca del

S.I.P.L.E.S. <small>Società a socio unico</small> <small>ISTITUTO PER IL CONTROLLO E SOGGIORNO</small> <small>TRATTAMENTO ECONOMICO - PENALE</small> <small>DELLA ATTIVITÀ PROFESSIONALE</small> <small>Società a socio unico</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/2001 <u>PARTE GENERALE</u>	Pag. 36 a 41
---	---	--------------

mandato per giusta causa.

E' fatta salva l'azione di risarcimento del danno nei confronti del professionista.

6.6. Amministratori e Sindaci

La società garantisce il rispetto del Modello da parte degli amministratori e dei sindaci.

In particolare, gli amministratori hanno l'onere di predisporre, approvare e proporre all'assemblea dei soci il Modello di Organizzazione e Gestione.

La nomina dell'amministratore e del membro del collegio sindacale sarà efficace dal momento in cui egli avrà preso visione ed accettato il contenuto del Modello, circostanza attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione ovvero dalla sottoscrizione del verbale di nomina che indica espressamente la clausola di accettazione.

Qualunque violazione e/o inadempimento del Modello di Organizzazione e Gestione costituisce condotta sanzionabile in capo all'amministratore.

L'amministratore, in quanto tenuto all'applicazione di quanto prescritto nel Modello di Organizzazione e Gestione ed al controllo sull'applicazione da parte degli altri soggetti destinatari, risponde altresì per le violazioni e/o gli inadempimenti del Modello di Organizzazione commessi da persone a lui sottoposte, allorché le violazioni e/o gli inadempimenti non si sarebbero verificati se essi avessero esercitato i propri poteri gerarchici dispositivi.

L'Organismo di Vigilanza, rilevata la violazione e/o l'inadempimento, ha facoltà di sollecitare – ove possibile – una condotta riparatoria da parte del trasgressore; ove tale condotta venga posta tempestivamente in essere e sia idonea ad impedire ogni conseguenza dannosa o pericolosa della precedente azione od omissione, l'Organismo di Vigilanza ha facoltà di ammonire semplicemente il trasgressore.

In presenza di un fatto grave e/o reiterato, ovvero in presenza di un'omissione di intervento a seguito di richiesta di condotta riparatoria, ovvero in caso di condotta riparatoria inadeguata ad impedire ogni conseguenza dannosa o pericolosa della precedente azione od omissione, l'Organismo di Vigilanza attiva il procedimento disciplinare (v. infra).

<p>SIPLES S.r.l. <small>PER IL SERVIZIO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE</small> <small>TRASMISSIONE FONDI EREDITARI - SOCIETÀ - FIDUCIARIE</small> <small>PRATI/CONDOMINI/ASSOCIATI - PARALLELI/INVESTI</small> <small>ESERCIZIO/INVESTI/PIÙ</small> Società a socio unico</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/2001 <u>PARTE GENERALE</u></p>	<p>Pag. 37 a 41</p>
--	--	---------------------

Qualunque violazione e/o inadempimento del Modello di Organizzazione e Gestione commessa dai sindaci costituisce condotta sanzionabile.

Essi sono tenuti al rispetto delle procedure che li riguardano ed alla vigilanza sulle condotte rimesse al loro controllo per legge.

Ogni condotta attiva od omissiva posta in essere dai sindaci in violazione dei doveri su di essi gravanti per legge in materia di prevenzione dei fatti di reato c.d. "societari" costituisce violazione del Modello di Organizzazione.

Qualora l'OdV, nell'espletamento dell'attività di vigilanza, ravvisi la sussistenza di violazioni e/o inadempimenti del Modello di Organizzazione e Gestione poste in essere dall'amministratore e/o sindaci, comunica quanto di competenza:

- al Sindaco (o Collegio sindacale);
- all'Amministratore;


La comunicazione avviene mediante notifica del verbale dell'Organismo di Vigilanza contenente la censura agli organi suddetti. Il verbale deve altresì essere notificato al trasgressore.

L'Organismo di Vigilanza, il collegio sindacale e l'Amministratore (con esclusione del presunto trasgressore), a mezzo dei rispettivi strumenti deliberativi, comunicano le proprie valutazioni all'assemblea dei soci, all'uopo convocata secondo le forme di legge.

L'assemblea dei soci, preso atto delle violazioni poste in essere dall'amministratore e dai sindaci, può disporre la revoca dalla carica e/o esperire nei loro confronti l'azione di responsabilità nei casi in cui la violazione del modello costituisca altresì la violazione della legge o dello statuto e con le modalità previste dal codice civile.

6.7. Componenti dell'OdV

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno (o più membri dell'ODV), gli altri membri (nell'ipotesi collegiale) dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informeranno immediatamente il Collegio Sindacale e l'Amministratore Unico: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/2001 <u>PARTE GENERALE</u>	Pag. 38 a 41
---	---	--------------

6.8. Disposizioni finali

La violazione e/o l'inadempimento del presente sistema disciplinare, parte integrante del modello di organizzazione e gestione, costituisce violazione grave del Modello stesso perseguibile ai sensi della presente cartella. L'O.d.V. verifica di conseguenza la corretta applicazione del presente sistema disciplinare e l'effettiva erogazione delle sanzioni previste.

La commissione di un qualunque fatto di reato di quelli oggetti del presente modello operativo, costituisce violazione del Modello di Organizzazione e Gestione.

La commissione di un fatto di reato sensibile ex d.lgs. 231/01 costituisce violazione grave del Modello di Organizzazione e Gestione, sanzionabile obbligatoriamente con il provvedimento più grave previsto per i rispettivi livelli.


L'Organismo di Vigilanza riporta nei propri verbali ogni attività espletata ai sensi del presente sistema disciplinare.

Le funzioni aziendali e societarie che intervengono ai sensi del presente sistema disciplinare sono tenute a verbalizzare nei rispettivi libri sociali ovvero nelle consuete forme di comunicazione infra-aziendale l'attività svolta e le statuizioni assunte all'interno della propria relazione annuale all'assemblea dei soci, l'Organismo di Vigilanza comunica altresì tutte le violazioni e/o gli inadempimenti riscontrati nel corso dell'esercizio di competenza, corredati dei rispettivi provvedimenti adottati ai sensi del presente sistema disciplinare.

La società assicura la concreta pubblicità e conoscenza del presente sistema sanzionatorio a tutti i livelli di collaborazione professionale tramite:

- idonei corsi di formazione ed informazione a tutti i soggetti destinatari;
- per i dipendenti, affissione del sistema sanzionatorio nelle bacheche aziendali;
- per i Destinatari non dipendenti, consegna di estratto del sistema sanzionatorio contenente le parti generali e le disposizioni specifiche per la categoria del Destinatario interessato (circostanza attestata contestualmente all'accettazione del sistema disciplinare).

L'Organismo di Vigilanza verifica l'effettiva pubblicità del sistema sanzionatorio.

 <p>SIPLES S.r.l. Società a socio unico</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	Pag. 39 a 41
---	--	--------------

7. Modello e Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:


- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte delle Società del Gruppo allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che il Gruppo riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i Dipendenti;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

Il Codice Etico della S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale allegato al presente Modello deve –pertanto- essere conosciuto da parte di tutte le funzioni aziendali, apicali e sottoposte, (d’ora in avanti Destinatari) e da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti non occasionali con S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale stessa (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, consulenti, fornitori, agenti, Pubbliche Amministrazioni, etc..., d’ora in avanti Terzi).

A tal fine S.I.P.L.E.S S.r.l. – Società Unipersonale:

1. pubblica il Codice Etico sul sito internet della S.I.P.L.E.S. S.r.l. – Società Unilaterale: www.siplessrl.it;
2. rende disponibile il Codice Etico a tutti i Destinatari, che sottoscrivono per ricevuta l’apposito modulo;
3. mette a disposizione nella bacheca aziendale il Codice Etico;
4. informa tutti i Terzi circa l’avvenuta adozione del Codice Etico, del Modello di organizzazione richiedendone e circa la nomina dell’Organismo di Vigilanza (d’ora in avanti OdV) attraverso l’apposita “Dichiarazione di presa visione ed accettazione del Modello 231”.

L’omessa diffusione del Codice Etico comporta violazione del presente Modello di organizzazione e conseguente attivazione del sistema disciplinare.

 <p>SIPLES S.r.l. <small>CONSULENZA IN AMMINISTRAZIONE E LEGALITÀ</small> <small>INFORMATICA E SISTEMI - SERVIZI - FORMAZIONE</small> <small>PROGETTAZIONE E REALIZZAZIONE</small> <small>INFORMATICA E SISTEMI</small> Società a socio unico</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/2001 <u>PARTE GENERALE</u>	Pag. 40 a 41
---	---	--------------

8. Adozione e aggiornamento del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità rimessa all'Amministratore Delegato. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete altresì all'Amministratore Unico che lo eserciterà con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett. b) e art. 7, comma 4 lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare all'Amministratore Delegato proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dall'Amministratore Unico, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni e elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Restano in campo all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- condurre ricognizioni periodiche volte ad identificare eventuali aggiornamenti al novero dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile di Direzione per i programmi di formazione per il personale;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

<p>SIPLES S.r.l. <small>SPECIALISTE EN GESTION DES ENTREPRISES</small> <small>IMPLEMENTATION DE CONCEPTS - GESTION FINANCIERE <small>DE LA SECURITE ECONOMIQUE - MANAGEMENT DE L'UNITE <small>DE TRAVAIL</small></small></small> Società a socio unico</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/2001 <u>PARTE GENERALE</u></p>	<p>Pag. 41 a 41</p>
---	--	---------------------

I Responsabili delle Direzioni interessate elaborano e apportano le modifiche delle procedure operative di loro competenza, quando tali modifiche appaiono necessarie per l'efficace attuazione del Modello, ovvero qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello.

Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.