



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
D.LGS. 231/2001
PARTE GENERALE**

Rev. 00
Del 31/03/2015
COPERTINA

Edizione 1	Revisione 0	Data di revisione 31/03/2015	Copia	Controllata n° 1 Non controllata n°
----------------------	-----------------------	--	--------------	---

**MANUALE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA
RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA -
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO (D.LGS. 231/2001)
PARTE GENERALE**

**ISTITUTO DI VIGILANZA CORPO GUARDIE GIURATE
SPA**

Via G. Brodolini, 16
42124 Reggio Emilia (RE)

Revisione n.	Data	Descrizione/ modifiche
00	31/03/2015	Emissione

CONTROLLO/VERIFICA	APPROVAZIONE
ODV	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO
D.LGS. 231/2001
PARTE GENERALE**

Rev. 00
Del 31/03/2015
Pagina 1 di 23

SOMMARIO

1. Scopo e campo di applicazione	2
1.1 Presentazione dell'Organizzazione	3
2. Quadro Normativo di riferimento	4
2.1 Il decreto legislativo n. 231/2001.....	4
2.2 Le Linee Guida di Confindustria	7
2.3 DM 13.02.2014: i modelli semplificati per la gestione della sicurezza nelle PMI	7
3 - Termini, definizioni e sigle	8
4. Struttura del Modello	10
5. LA FUNZIONE L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	11
5.1 La funzione del Modello	11
5.2 Su quali principi si basa il Modello	12
5.3 L'adozione del Modello	12
5.4 Aggiornamento e Verifiche del Modello	13
6. PUBBLICITA' E CONOSCENZA DEL MODELLO	13
6.1 Presso i dipendenti.....	14
6.2 Presso gli Amministratori e i Sindaci.....	14
6.3 Figure apicali, ai dirigenti e ai preposti	15
6.4 Verso i Consulenti e Collaboratori Esterni.....	15
7. ORGANISMO DI VIGILANZA	15
7.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza.....	15
7.2 Cause di ineleggibilità e incompatibilità	16
7.3 Cessazione dall'incarico	16
7.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	17
7.5 Attività di reporting nei confronti degli organi sociali.	18
7.6 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.	18
7.7 Autonomia operativa e finanziaria	19
7.8 Retribuzione dei componenti dell'OdV	20
7.9 Archiviazione della documentazione	20
8. SISTEMA DISCIPLINARE	20
8.1 Funzione del sistema disciplinare	20
8.2 Destinatari del sistema disciplinare	20
8.3 Sanzioni irrogabili.....	20
8.4 Valutazione della violazione	20
8.5 Procedura di accertamento	21
8.6 Misure nei confronti dei Dirigenti.....	22
8.7 Misure disciplinari nei confronti di persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di controllo, e nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza	22
8.8 Misure nei confronti di consulenti e terzi in generale	22
8.9 Misure accessorie.....	22
8.10 Fondo sanzioni	23
9. ALLEGATI ALLA PARTE GENERALE	23



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO
D.LGS. 231/2001
PARTE GENERALE**

Rev. 00
Del 31/03/2015
Pagina 2 di 23

1. Scopo e campo di applicazione

Lo **scopo** del presente documento è quello di descrivere il Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa dell'Organizzazione, che costituisca anche adozione ed efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto legislativo 8.6.2001 n. 231.

Scopo del presente manuale e delle parti speciali ad esso correlate è descrivere le modalità con cui viene valutato il livello di rischio di compimento dei reati presupposto da parte dell'Organizzazione in ordine all'applicazione della normativa ex d.lgs. 231/01. L'obiettivo è quello di garantire l'identificazione dei processi a rischio di illecito (e delle relative attività), stabilendo i Critical Control Points (CCP), al fine di predisporre adeguate attività di monitoraggio e/o adeguamento degli stessi processi, atte a prevenire la realizzazione di un reato presupposto.

Il Manuale è voluto dalla Direzione quale strumento aziendale che consenta a tutto il personale, a tutti i livelli, di comprendere, attuare e sostenere i principi, gli impegni e gli obiettivi stabiliti nella Politica aziendale.

Il Manuale è stato redatto in linea con il Decreto Ministeriale del 13 febbraio 2014 "Procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione".

Il presente Manuale deve essere letto ed utilizzato integrando il contenuto di ogni sezione con le procedure e le istruzioni in esso richiamate.

Corpo Guardie Giurate S.p.a. intende volontariamente adottare un Modello di Organizzazione e Gestione (in seguito denominato MOG) applicandolo all'intera organizzazione, a tutte le attività svolte dall'azienda.

Il presente modello è stato realizzato per essere applicato a tutti i processi e le sedi aziendali, oltre che a tutto il personale e/o collaboratori a chiunque entri in relazione con l'Organizzazione.

È, inoltre, volontà dell'Organizzazione che possa essere esteso indistintamente ad ogni organizzazione collegata (per queste ultime, quantomeno nei limiti del Codice Etico).

Corpo Guardie Giurate Spa ritiene che l'adozione di un Modello anche se limitato all'area rischio di commissione del reato di cui all'art. 25 Septies di cui al DLgs 231/01, in linea comunque con le prescrizioni del predetto Decreto, unitamente alla contemporanea emanazione ed adozione di un Codice Etico, costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti i soci, gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori di Corpo Guardie Giurate Spa e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (clienti, fornitori, Pubbliche Amministrazioni, soggetti terzi che intrattengano rapporti contrattuali con Corpo Guardie Giurate ecc.). Tutto ciò affinché i suddetti soggetti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira Corpo Guardie Giurate Spa nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione del reato di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Nonostante il reato presupposto preso in considerazione abbia natura colposa, l'adozione e la diffusione del Modello mira, 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 di Corpo Guardie Giurate Spa anche quando apparentemente quest'ultima potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un costante monitoraggio dell'attività, a consentire a Corpo Guardie Giurate Spa di prevenire o reagire tempestivamente al verificarsi dell'evento lesivo dell'integrità della salute del proprio lavoratore.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE

Rev. 00
Del 31/03/2015
Pagina 3 di 23

Il presente MOG si applica a tutte le attività lavorative ed i processi svolti dall'azienda in ogni struttura operativa ad essa correlata.

1.1 Presentazione dell'Organizzazione

L'Istituto di vigilanza CORPO GUARDIE GIURATE nasce nel 1946 a Reggio Emilia per iniziativa di un gruppo di reduci dell'ultimo conflitto bellico: l'intento è di fornire un servizio di vigilanza alle attività economiche del dopoguerra con particolare riferimento a quelle agricole.

Fà la sua prima apparizione quindi, la cosiddetta "guardia campestre" che impiega le Guardie Giurate, munite di bicicletta, per controllare gli allevamenti, le culture e, in genere, il rispetto della proprietà territoriale.

Con il passare degli anni e l'evolversi dell'economia locale, i servizi di vigilanza assumono un ruolo sempre più importante ed adeguato al progresso tecnologico: all'inizio degli anni Sessanta vengono adottati i primi sistemi di collegamento radio mentre l'automobile rimpiazza definitivamente il velocipede.

Nel 1970 l'organico del CORPO GUARDIE GIURATE conta circa 120 unità e, favorito da una crescente domanda, l'Istituto si costituisce stabilmente in Società a Responsabilità Limitata, consolidando la propria posizione di leader locale nella fornitura di servizi per la sicurezza.

La contemporanea istituzione di un servizio di presidio fisso per le banche, induce l'Azienda ad un ulteriore salto di qualità, che si realizza mediante l'attivazione di una sofisticata sala operativa, attiva 24 ore su 24, in grado di gestire innumerevoli segnalazioni di allarme tanto via radio quanto via cavo.

In quegli stessi anni, caratterizzati da un preoccupante dilagare della criminalità organizzata, l'Istituto indirizza parte delle proprie risorse al nuovo servizio di trasporto valori, costituendo un primo parco di automezzi blindati.

La costante ricerca di nuove soluzioni tecnologiche, unita ad un continuo aggiornamento della struttura operativa, porta il CORPO GUARDIE GIURATE ad effettuare, negli anni ottanta, massicci investimenti finalizzati al miglioramento qualitativo del servizio offerto.

E così che l'elettronica fa il proprio ingresso nel campo della gestione automatizzata di periferiche di controllo ed allarme sempre più sofisticate, mentre i servizi di trasporto si arricchiscono di soluzioni ed attrezzature d'avanguardia in materia di sicurezza attiva e passiva.

In quest'ultimo decennio, grazie anche ad una sempre riconfermata fiducia da parte della clientela e del rapporto privilegiato con le Forze dell'Ordine locali, il CORPO GUARDIE GIURATE di Reggio Emilia ha consolidato ulteriormente il proprio know-how ed oggi, forte di una cinquantennale esperienza, ribadisce nel motto e nell'impegno l'obiettivo fondamentale della propria missione aziendale: garantire una sempre maggiore sicurezza alla vita dei cittadini.

La realtà societaria si è poi ampliata maggiormente a seguito della fusione per incorporazione di Corpo Vigili Giurati S.r.l. per la città di Mantova e Provincia avvenuta con atto del 16.10.2012, nonché successivamente a seguito di acquisto di Cooperativa Emilpol Società Cooperativa avvenuta con atto del 14.11.2013.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE

Rev. 00
Del 31/03/2015
Pagina 4 di 23

2. Quadro Normativo di riferimento

La predisposizione del modello è stata attuata rispettando la normativa cogente e le norme di buona prassi nonché seguendo gli standard definiti per l'implementazione.

2.1 Il decreto legislativo n. 231/2001

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito il "Decreto"), recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300", entrato in vigore il 4 luglio successivo, si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle Convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia, in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con tale Decreto è stato introdotto nel nostro ordinamento, a carico delle persone giuridiche (di seguito denominate "Enti"), un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale) che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio i reati in questione sono stati compiuti.

Un simile ampliamento della responsabilità a carico degli Enti mira ad estendere la punizione degli illeciti penali individuati nel Decreto agli Enti che abbiano tratto vantaggio o nel cui interesse siano stati commessi i reati stessi.

I Soggetti: le persone coinvolte nella commissione del reato

I soggetti alla cui azione criminosa il decreto associa il sorgere della responsabilità in capo all'ente, devono essere legati alla società da un rapporto funzionale o di dipendenza.

In particolare l'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 individua:

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria funzionale, cosiddetti "apicali";
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di rappresentanti e apicali;
- i soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo dell'ente.

Il legislatore ha dato rilievo anche alle situazioni "di fatto", cioè a quelle situazioni in cui i poteri necessari per agire in autonomia non sono immediatamente desumibili dal ruolo ricoperto nell'ambito della struttura organizzativa o da documentazione ufficiale (deleghe, procure, ecc).

La società non risponde per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D.Lgs 231/01), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

I reati presupposto

La responsabilità "penale" dell'Ente sorge qualora un reato venga commesso nell'ambito dell'attività d'impresa. Conseguentemente la commissione di un reato deve essere considerata come un presupposto per l'attribuzione di responsabilità. Tuttavia, non ogni reato previsto dalla legge fa sorgere la responsabilità in esame, ma solo quelli specificamente indicati nel D.Lgs. 231/2001.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO
D.LGS. 231/2001
PARTE GENERALE**

Rev. 00
Del 31/03/2015
Pagina 5 di 23

Le fattispecie di reato che, in base al D.lgs. 231/01 e successive integrazioni, sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore ed in particolare:

- i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e, precisamente: i reati di malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), (art. 319 quater c.p.), corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), truffa (art. 640, co. 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica (640-ter c.p. – se commessa a danno dello Stato o di altro ente pubblico), di cui agli artt. 24 e 25 del D.lgs. 231/01;
- i delitti informatici ed il trattamento illecito di dati, di cui all'articolo 24-bis del D.lgs. 231/01;
- i reati c.d. di falso nummario, quali il reato di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, di cui all'art. 25-bis del D.lgs. 231/01;
- i reati societari, di cui all'art. 25-ter del D.lgs. 231/01;
- i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, di cui all'art. 25-quater del D.lgs. 231/01;
- le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, previste dall'art. 25- quater.1 del D.lgs. 231/01;
- i delitti contro la personalità individuale, e precisamente la riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.), la prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.), la pornografia minorile (art. 600-ter c.p.), la detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.), la pornografia virtuale (art. 600- quater.1 c.p.), le iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione (art. 600-quinquies c.p.), la tratta di persone (art. 601 c.p.), l'acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), previsti all'art. 25-quinquies del D.lgs. 231/01;
- i reati di abuso di mercato, e precisamente il reato di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II del testo unico di cui al D.lgs. 58/98, di cui all'art. 25-sexies del D.lgs. 231/01;
- i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 25-septies D.lgs 231/01;
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggi di cui all'art. 25-octies.
- i delitti di criminalità organizzata di cui all'art. 24-ter, D.lgs. 231/01;
- i reati in materia di violazione del diritto d'autore (L. 633/41) di cui all'art. 25-novies, D.lgs. 231/01;
- i reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) di cui all'art. 25-decies D.lgs 231/01;
- i delitti contro l'industria e il commercio (artt. 513 e seguenti c.p.) di cui l'art. 25-bis.1 D.lgs 231/01.
- i reati ambientali, di cui all'art. 25-undecies D.lgs 231/01;
- il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare di cui all'art. 25-duodecies D.lgs 231/01.

L'interesse o il vantaggio della società

Perché possa configurarsi la responsabilità in capo alla società è, inoltre, necessario che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai soggetti individuati "nell'interesse o a vantaggio della Società", escludendola invece espressamente nel caso in cui il reato sia stato commesso "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

Le esimenti

L'art. 6 del decreto dispone che, nel caso il reato sia stato commesso da **soggetti** in posizione **apicale**, la società non risponde se prova che:



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO
D.LGS. 231/2001
PARTE GENERALE**

Rev. 00
Del 31/03/2015
Pagina 6 di 23

- A. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto;
- B. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "organismo" dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- C. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- D. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

L'efficacia "esimente" dei modelli di organizzazione e di gestione è subordinata alla loro antecedente adozione rispetto alla commissione del reato.

Adottati dopo la commissione del fatto criminoso, possono determinare una riduzione della sanzione ed evitare la comminazione di sanzioni cautelari in via interdittiva.

Se adottati dopo la condanna congiuntamente al risarcimento del danno e alla restituzione dell'illecito profitto, possono determinare la conversione della sanzione interdittiva eventualmente irrogata, in sanzione pecuniaria.

L'art. 7 dispone che l'ente è responsabile se la commissione del reato da parte di un **sogetto sottoposto all'altrui direzione** è stata resa possibile **dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza**; obblighi che si riterranno (salvo prova contraria) assolti se l'ente ha adottato efficacemente il modello di prevenzione.

Il legislatore ha introdotto in tal modo per il reato commesso da un apicale una sorta di presunzione di responsabilità oggettiva dell'ente, che è così obbligato a dimostrare la sua estraneità al fatto, introducendo un meccanismo di inversione dell'onere della prova.

Sarà invece, ai sensi del richiamato art. 7, il pubblico ministero a dover provare l'inidoneità dell'impianto organizzativo dell'ente (Modello) nel caso di reato commesso da un sottoposto.

Le sanzioni

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 sono:

- quelle pecuniarie, che conseguono sempre al riconoscimento della responsabilità dell'ente e vengono applicate con il sistema delle quote, in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, in relazione alla gravità dell'illecito e alle condizioni economiche e patrimoniali della società, allo scopo esplicito di "assicurare l'efficacia della sanzione". Il valore di ciascuna quota è stabilito in un minimo di euro 258 ed un massimo di Euro 1.549;
- quelle interdittive (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi), previste in relazione alla loro efficacia dissuasiva in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività dell'ente. Le stesse sanzioni, ove ne ricorrano i presupposti (soprattutto la gravità e rilevanza dei reati, nonché la possibilità di una loro reiterazione), possono essere comminate anche in sede cautelare. Presupposto sostanziale dell'irrogazione delle sanzioni cautelari è la loro espressa previsione in relazione alle singole tipologie di reati, nonché una particolare gravità del fatto, fondata sul (dis)valore dell'illecito "amministrativo", ovvero sulla "pericolosità" dell'ente stesso, che, in presenza di una reiterazione degli illeciti, ha dimostrato di essere insensibile alle sanzioni pecuniarie.
- la pubblicazione della sentenza, che può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti dell'ente venga applicata una sanzione interdittiva;
- la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente, che viene sempre disposta con la sentenza di condanna.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE

Rev. 00
Del 31/03/2015
Pagina 7 di 23

Requisiti dei modelli

Perché siano efficaci i modelli - e **giudicati idonei allo scopo** - devono rispondere concretamente alle seguenti esigenze:

- individuare le aree di rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere dei protocolli idonei ad attuare le decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

2.2 Le Linee Guida di Confindustria

All'art. 6, comma III, D.Lgs 231/01, è previsto che "i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"

Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs n. 231/2001 forniscono indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel decreto, richiedendo poi un successivo adattamento da parte delle imprese.

A seguito dei numerosi interventi legislativi che, nel frattempo, hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, estendendone l'ambito applicativo a ulteriori fattispecie di reato, il Gruppo di lavoro di Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi, che il 21.07.2014 sono state approvate dal Ministero della Giustizia nella loro ultima formulazione, ai sensi e per gli effetti del citato comma III dell'art. 6 D.Lgs 231/2001.

Queste Linee Guida sono state utilizzate per la redazione del presente MOG e in particolare Corpo Guardie Giurate ha deciso di aderire ai seguenti principi di controllo:

1. "Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua". Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.
2. "Nessuno può gestire in autonomia un intero processo". Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

Inoltre, occorre che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

3. "Documentazione dei controlli". Il sistema di controllo deve documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

2.3 DM 13.02.2014: i modelli semplificati per la gestione della sicurezza nelle PMI

In attuazione delle disposizioni di cui all'art. 30, comma 5-bis del DLgs. n. 81/20081, il 13 febbraio il Ministero del Lavoro ha pubblicato il decreto (DM 13 febbraio 2014) di recepimento delle **procedure semplificate**,

¹ Secondo il quale "La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali."



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO
D.LGS. 231/2001
PARTE GENERALE**

Rev. 00
Del 31/03/2015
Pagina 8 di 23

elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la **salute e sicurezza sul lavoro**, relativamente all'adozione e all'efficace attuazione dei **modelli** di organizzazione e gestione della sicurezza nelle **piccole e medie imprese**.

Le procedure adottate dalla predetta Commissione il 27 novembre 2013 contengono indicazioni organizzative semplificate, di natura **operativa**, per le PMI che intendano predisporre e attuare efficacemente un sistema aziendale idoneo alla **prevenzione degli illeciti** contemplati dall'art. 25-septies del DLgs. 231/2001 consistenti nell'omicidio colposo e nelle lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Poiché Corpo Guardie Giurate S.p.a. rientra nel novero delle "piccole e medie imprese" ai sensi delle definizioni legislative in vigore (Raccomandazione della Commissione Europea 361/2003/CE e decreto del Ministero Attività Produttive del 18.04.2005), la società ha scelto di seguire e di ispirarsi a queste procedure semplificate nella predisposizione del presente MOG relativamente al reato presupposto di cui all'art. 25-septies.

Le procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione nelle PMI delineano una serie di **scelte organizzative**, descrivendone le modalità attuative per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici in materia di salute e sicurezza di cui all'art. 30 del DLgs. n. 81/2008, i cui commi da 1 a 4 individuano proprio i requisiti essenziali per la costituzione del MOG della salute e sicurezza.

In virtù di quanto indicato nelle procedure semplificate, Corpo Guardie Giurate si è dotata di un MOG della salute e sicurezza sul lavoro improntato all'osservanza di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge previsti per attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, ecc.;
- alle attività di valutazione dei rischi e predisposizione delle conseguenti misure di prevenzione;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza,
- consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria, quelle di informazione e formazione dei lavoratori;
- all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

3 - Termini, definizioni e sigle

Nell'ambito del presente manuale vengono utilizzate le definizioni contenute nelle norme e leggi in vigore, che, di seguito, si riportano per agevolare la consultazione del documento:

Termine	Definizione
Affidabilità	Attitudine di qualcuno/qualcosa ad adempiere alla missione richiesta nelle condizioni fissate e per un periodo di tempo stabilito.
Analisi dei rischi	Attività di analisi specifica dell'organizzazione finalizzata a rilevare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati.
Audit del sistema di gestione	Processo di verifica sistematico, indipendente e documentato, realizzato al fine di ottenere evidenze oggettive su registrazioni, dichiarazioni di fatti o altre informazioni necessarie a determinare se il sistema di gestione è conforme alle politiche, procedure o requisiti del sistema di gestione adottato dall'organizzazione.
Azione correttiva	Insieme di attività coordinate aventi lo scopo di eliminare le cause di una non



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO**
D.LGS. 231/2001
PARTE GENERALE

Rev. 00
Del 31/03/2015
Pagina 9 di 23

Termine	Definizione
	conformità rilevata.
Azione preventiva	Insieme di attività coordinate aventi lo scopo di eliminare la causa di una non conformità potenziale.
Cliente	Organizzazione o persona che riceve prodotti o servizi.
Codice Etico	Insieme di diritti, doveri e responsabilità dell'organizzazione nei confronti dei soggetti terzi interessati quali dipendenti, Clienti, Fornitori, ecc. e finalizzati a promuovere, raccomandare o vietare determinati comportamenti al di là e indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.
Decreto Legislativo 231/2001	Decreto legislativo 8.6.2001 n. 231 e successive modificazioni e integrazioni.
Documentazione	Qualsiasi informazione scritta, illustrata o registrata, che descriva, definisca, specifichi, documenti o certificati attività, prescrizioni, procedure o risultati aventi attinenza con la prevenzione dei reati.
Fornitore	Organizzazione o persona che fornisce un prodotto o servizio.
Istruzione	Informazione documentata intesa a fornire concisamente disposizioni sulle modalità di esecuzione di una determinata attività.
Miglioramento continuo	Processo del sistema di gestione per ottenere miglioramenti della prestazione complessiva in accordo con la politica dell'organizzazione.
Modello Organizzativo	Insieme delle strutture, delle responsabilità, delle modalità di espletamento delle attività e dei protocolli/procedure adottati e attuati tramite le quali si espletano le attività caratteristiche dell'organizzazione.
Non conformità	Mancato soddisfacimento di requisiti specificati.
Organizzazione	Gruppo, società, azienda, impresa, ente o istituzione, ovvero loro parti o combinazioni, in forma associata o meno, pubblica o privata, che abbia una propria struttura funzionale e amministrativa e che stia implementando ed efficacemente attuando il presente SGRA.
Organo di vigilanza e controllo	L'Organismo di cui all'art. 6 comma 1 lett. b) del D.Lgs 231/01.
Pericolo	Fonte, situazione o atto che può provocare la commissione di un reato/illecito presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del Dlgs 231/01 e s.m.i.
Politica per la prevenzione dei reati	Obiettivi e indirizzi generali di un'organizzazione per quanto riguarda la prevenzione dei reati, espressa in modo formale dalla direzione.
Procedura documentata	Documento che descrive le responsabilità, le attività e come queste devono essere svolte. Tale documento va predisposto, approvato, attuato e aggiornato.
Processo	Insieme di attività correlate o interagenti che trasformano elementi in entrata in elementi in uscita.
Protocollo	Metodo specificato per svolgere un'attività o un processo.
Riesame	Attività effettuata per riscontrare l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia a conseguire gli obiettivi prestabiliti.
Rischio	Probabilità che sia raggiunta la soglia di commissione di un reato/illecito presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del Dlgs 231/01 e s.m.i.
Rischio accettabile	Rischio che può essere ridotto ad un livello che può essere tollerabile per l'organizzazione con riferimento agli obblighi di legge e a quanto espresso nel SGRA, ovvero che preveda un



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO
D.LGS. 231/2001
PARTE GENERALE**

Rev. 00
Del 31/03/2015
Pagina 10 di 23

Termine	Definizione
	sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non FRAUDOLENEMENTE
Sistema disciplinare	Il sistema disciplinare di cui all'art. 6 comma 2 lett. e) del D.Lgs 231/01
Soggetti in posizione apicale	I soggetti di cui all'art. 5 lett. a) del D.Lgs 231/01.
Soggetti sottoposti all'altrui direzione	I soggetti di cui all'art. 5 lett. b) del D.Lgs 231/01.

Sigle

SIGLA	DEFINIZIONE
MOG	Modello di Organizzazione e Gestione per la Sicurezza sul Lavoro
MSGI	Manuale del Sistema di Gestione integrato
S&SL	Salute e sicurezza sul lavoro
DL	Datore di lavoro
RMOG	Responsabile del MOG
RSPP	Responsabile del servizio di prevenzione e protezione
RLS	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

4. Struttura del Modello

Il Modello predisposto da Corpo Guardie Giurate S.p.a. si fonda su di un sistema strutturato di procedure organizzative operative e di attività di controllo che, nella sostanza:

a) individuano le aree di possibili rischi nella attività aziendale, con particolare riguardo a quelle che comportano un rischio reato ex art 25 septies del Decreto, ne valutano l'impatto, lo verificano e lo documentano;

b) definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione al rischio/reato da prevenire tramite:

i) un sistema normativo composto da:

a. un Codice Etico (che fissa le linee di orientamento generali)

b. un sistema di procedure formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità per assumere ed attuare decisioni nelle aree a rischio di commissione del reato 25 septies previsto dal Decreto, nonché volte a garantire la documentazione e/o verifica delle operazioni in dette aree;

ii) un sistema di deleghe e di poteri aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;

iii) la definizione di strutture organizzative coerenti ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati

c) individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività potenzialmente a rischio reato;

d) attribuiscono all'Organismo di Vigilanza specifici compiti di vigilanza sull'efficacia e corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico, nonché affidano allo stesso il compito di verificarne la diffusione ai Soci, al personale di Corpo Guardie Giurate Spa ed ai collaboratori esterni e/o Soggetti terzi che hanno rapporti contrattuali con la stessa.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO
D.LGS. 231/2001
PARTE GENERALE**

Rev. 00
Del 31/03/2015
Pagina 11 di 23

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Corpo Guardie Giurate S.p.a. si compone di una **PARTE GENERALE** e di una **PARTE SPECIALE**, limitata inizialmente al reato presupposto di cui all'art. 25 septies, ritenuto questo quello a cui l'attività di Corpo Guardie Giurate S.p.a. è più sensibile, ma destinata potenzialmente a essere strutturata in più parti, redatte ciascuna in relazione alle altre tipologie di reati la cui commissione è astrattamente ipotizzabile nella società Corpo Guardie Giurate Spa in ragione delle attività da essa svolte.

Il Modello come predisposto a seguito della attività di Risk Analysis, si compone di:

- una parte Generale – costituita dal presente documento - descrive i contenuti e gli impatti del D. Lgs- 231/01, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello, nonché la previsione del sistema disciplinare.
- singole Parti Speciali - sono parti che in considerazione del loro particolare contenuto, sono suscettibili invece di periodici aggiornamenti - costituite dalle procedure organizzative elaborate sulla base della mappatura della aree di rischio - progressivamente aggiornate.

Potrà rendersi necessaria l'integrazione del Modello con ulteriori "Parti Speciali", qualora per esempio Corpo Guardie Giurate S.p.a. intenda estendere il presente MOG agli altri reati presupposto previsti nel Decreto, oppure qualora ciò si renda necessario per effetto della mutata dinamica sociale o dell'evoluzione legislativa – quale ad esempio una possibile estensione delle tipologie di reati che, per effetto di altre normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto .

In considerazione di quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di adottare ogni tipo di provvedimento affinché l'Organo Amministrativo di Corpo Guardie Giurate S.p.a., ovvero un suo organismo munito dei necessari poteri, provveda ad operare simili aggiornamenti delle singole "Parti Speciali" e simili integrazioni del Modello con ulteriori "Parti Speciali".

Il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si integra poi con i contenuti del **Codice Etico** adottato da Corpo Guardie Giurate S.p.a..

5. LA FUNZIONE L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

5.1 La funzione del Modello

Le finalità del Modello sono pertanto quelle di:

- i) prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali condotte illegali;
- ii) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Corpo Guardie Giurate Spa, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, in un reato passibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti di Corpo Guardie Giurate Spa;
- iii) ribadire che Corpo Guardie Giurate Spa non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali cui Corpo Guardie Giurate Spa si attiene.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE

Rev. 00
Del 31/03/2015
Pagina 12 di 23

5.2 Su quali principi si basa il Modello

Corpo Guardie Giurate Spa ha predisposto il Modello sulla base di quanto previsto dal Decreto, nonché dalle Linee Guida di Confindustria e Confcommercio e delle Procedure Semplificate di cui al DM 13/02/2014 in quanto applicabili.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto all'art. 6, comma 1, lett. a), il presente Modello è approvato dal Consiglio di Amministrazione di Corpo Guardie Giurate Spa (di seguito congiuntamente "Organo Amministrativo"); detto Organo Amministrativo provvede altresì a nominare le persone fisiche che assumono le funzioni di membri dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Decreto art. 6, comma 1, lett. b), con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di provvedere a farne curare l'aggiornamento all'Organo Amministrativo, ovvero ad un suo membro munito dei necessari poteri.

Corpo Guardie Giurate Spa ha inteso recepire in maniera sostanziale le indicazioni del D.lgs. 231 garantendo:

- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001;
- la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente perseguibili;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la verificabilità e rintracciabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti;
- l'indicazione ai diversi Comitati di Gruppo di operare in supporto all'Organismo di Vigilanza al fine di una costante e periodica verifica su quelle attività che hanno una possibilità maggiore di essere oggetto di comportamenti illeciti.

5.3 L'adozione del Modello

L'adozione del Modello è, per legge, facoltativa: Corpo Guardie Giurate S.p.a., tuttavia, sulla scorta dell'esigenza di operare in un contesto di trasparenza e correttezza, ha deciso di procedere all'adozione di un apposito modello.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo potrebbe consentire all'azienda – nella denegata ipotesi di realizzazione di comportamenti criminosi - di beneficiare dell'esimente prevista dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, ma migliora ed integra anche, nei limiti previsti dallo stesso, la sua Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente disciplina.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di Corpo Guardie Giurate S.p.a., anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività aziendale, a



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE

Rev. 00
Del 31/03/2015
Pagina 13 di 23

consentire all'azienda di reagire tempestivamente ponendo in essere attività di prevenzione ed ostacolo alla commissione del reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza negli organi sociali, nei dipendenti e collaboratori, nei consulenti e nei partners, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei processi sensibili, di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Infine, si intende contrastare e censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali ai trasgressori.

Il presente Modello è stato adottato, per la prima volta, dall'Organo Amministrativo della Società con delibera specifica allegata e viene adeguato agli aggiornamenti di volta in volta intervenuti nella normativa di riferimento.

Nel recepire il presente Modello l'organo direttivo intende procedere, altresì, alla nomina dell'Organismo di Vigilanza, incaricato di svolgere il compito di controllo sullo svolgimento delle suddette attività e sull'applicazione del Modello medesimo.

5.4 Aggiornamento e Verifiche del Modello

Il Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

1. verifiche sugli atti: continuamente l'Organismo di Vigilanza procederà ad una verifica degli atti, documenti e dei contratti di maggiore importanza conclusi in aree di attività riconosciute a rischio;
2. verifiche delle procedure: periodicamente l'Organismo di Vigilanza verificherà l'effettività del Modello.

Inoltre, sarà effettuata un'analisi

- delle eventuali segnalazioni ricevute,
- delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati,
- dei fatti considerati a rischio,
- della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto anche con interviste a campione.

Sulla base di tali verifiche verrà predisposto un rapporto da presentare all'Organo Amministrativo, che evidenzia le problematiche riscontrate e individui le azioni correttive da intraprendere.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi delle specifiche professionalità di collaboratori e professionisti esterni, i quali dovranno agire sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza secondo le modalità dallo stesso determinate, riferendo all'Organismo di Vigilanza stesso i risultati del proprio operato

6. PUBBLICITA' E CONOSCENZA DEL MODELLO

Ai fini della efficacia del Modello, Corpo Guardie Giurate S.p.a. ritiene necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute sia nei confronti dei propri soci, amministratori e dipendenti che dei collaboratori esterni e soggetti terzi che hanno rapporti contrattuali con Corpo Guardie Giurate S.p.a.

Detto obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali rientranti nelle categorie anzidette, siano esse già presenti in azienda o siano di futuro inserimento. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un diverso grado di approfondimento e con diverse modalità in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO
D.LGS. 231/2001
PARTE GENERALE**

Rev. 00
Del 31/03/2015
Pagina 14 di 23

Corpo Guardie Giurate S.p.a. :

- 1) garantisce una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta contenute nel presente Modello, sia verso i dipendenti, compresi i dirigenti, che verso i collaboratori;
- 2) provvede a portare a conoscenza di tutti i membri degli organi, dei dirigenti, dei dipendenti e di chiunque collabori o interagisca con essa, il Codice Etico.

6.1 Presso i dipendenti

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo della Società garantire al proprio personale una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse nelle aree di attività a rischio.

Tutti i nuovi assunti ricevono, assieme alla lettera di assunzione, un'informativa in merito al Decreto ed al Modello adottato da Corpo Guardie Giurate S.p.a. e a questi è richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico e di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento del Modello; il documento è consegnato a ciascun nuovo dipendente di Corpo Guardie Giurate S.p.a. da parte della funzione Responsabile di Direzione che fornisce anche una specifica formazione in fase di inserimento.

I principi del Modello sono comunicati a tutti i dipendenti già in essere di Corpo Guardie Giurate S.p.a. attraverso

- una nota informativa interna
- iniziative di formazione / informazione mirata a partecipazione obbligatoria, in particolare per i dipendenti coinvolti nei processi sensibili, al fine di divulgare e di favorire la comprensione dei principi e dei contenuti del Modello 231 e delle procedure collegate, nonché di aggiornare in ordine a eventuali modifiche intercorse. La formazione viene erogata dall'Organismo di Vigilanza o direttamente dai Responsabili dei processi sensibili ai propri collaboratori.

Al contempo il Modello 231, nella sua parte Generale, e nell'Allegato denominato Codice Etico, viene pubblicato sul sito aziendale in apposita sezione, mantenuta aggiornata periodicamente, in modo da essere a disposizione di chiunque, compresi i dipendenti.

Sono inoltre previste, a seguito di eventuali aggiornamenti del Decreto e/o modifiche del Modello, adottato da Corpo Guardie Giurate S.p.a., adeguate comunicazioni a tutti gli interessati nonché all'Organismo di Vigilanza.

Ai fini di una adeguata attività di formazione, il Responsabile di Direzione in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza provvederà a curare la diffusione del Modello, in collaborazione con il Responsabile Etico.

Il Codice Etico deve essere altresì disponibile nei luoghi di lavoro, in spazi accessibili a tutti i dipendenti (eventualmente in formato elettronico), a formare parte integrante della normativa disciplinare ai sensi dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n.300.

L'OdV si impegna anche a definire programmi informativi specifici quando vengano apportate modifiche rilevanti al modello organizzativo e di gestione.

6.2 Presso gli Amministratori e i Sindaci

La formazione dei Soci, degli Amministratori, del personale dirigente e del personale fornito di poteri di rappresentanza dell'ente avviene sulla base di un corso iniziale e di corsi di aggiornamento periodici, cui parteciperanno di volta in volta tutti i neo assunti con la qualifica di dirigente o dotati di poteri di rappresentanza e i neo promossi a tali qualifiche. Tutti i partecipanti dovranno rilasciare formale attestazione della partecipazione ai suddetti seminari di formazione.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE

Rev. 00
Del 31/03/2015
Pagina 15 di 23

Ai fini di una adeguata attività di formazione, il Responsabile della Direzione in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza provvederà a curare la diffusione del Modello, in collaborazione con il Responsabile Etico. I soggetti destinatari saranno tenuti a rilasciare a Corpo Guardie Giurate Spa una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del Modello e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

Ai nuovi membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione/nomina, è richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico e di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento del Modello.

6.3 Figure apicali, ai dirigenti e ai preposti

Le figure in posizione formale apicale, le figure in posizione di fatto apicale e le figure in posizione di preposizione individuate nel presente documento devono entrare in possesso di una copia del Modello organizzativo e del Codice Etico.

6.4 Verso i Consulenti e Collaboratori Esterni

Corpo Guardie Giurate S.p.a. intende portare a conoscenza dei propri consulenti, collaboratori esterni e fornitori sensibili (ovvero quei fornitori che per tipologia/valore di servizio offerto all'azienda non si inquadrano in un rapporto di fornitura occasionale), con ogni mezzo ritenuto utile allo scopo, il contenuto del Codice Etico.

Dovranno essere forniti ai collaboratori esterni a Corpo Guardie Giurate S.p.a. (free lance, consulenti, attuari, ecc.) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da Corpo Guardie Giurate S.p.a. sulla base del Modello.

Tutti i rapporti di collaborazione con soggetti esterni a Corpo Guardie Giurate S.p.a. saranno redatti per iscritto utilizzando apposita contrattualistica standard e sottoscritti da soggetti dotati di idonei poteri. La contrattualistica utilizzata conterrà specifiche clausole che consentono a Corpo Guardie Giurate S.p.a. la facoltà di risolvere i rapporti contrattuali a fronte di violazioni del Modello e/o del Codice Etico commesse dai suddetti collaboratori.

Ai fini di una adeguata attività di informativa, il Responsabile della Direzione in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza provvederà a curare la diffusione del contenuto del Modello ai collaboratori esterni, in collaborazione con il Responsabile Etico.

I soggetti destinatari saranno tenuti a rilasciare a Corpo Guardie Giurate S.p.a. una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione dell'informativa sul Modello e del Codice Etico e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

7. ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione e rimane in carica per la durata di tre anni.

Corpo Guardie Giurate S.p.a. ha definito il proprio Organismo di Vigilanza come organo monocratico nel rispetto dei requisiti previsti dal D. Lgs. 231/01.

Infatti, l'art. 6, comma 1 lett b) del D. Lgs 231/01 prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di curarne l'aggiornamento sia affidato ad un Organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE

Rev. 00
Del 31/03/2015
Pagina 16 di 23

L'organismo incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo predisposto da Corpo Guardie Giurate S.p.a. risponde ai requisiti di:

- Autonomia e indipendenza, in quanto soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali;
- Professionalità, poiché dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale;
- Continuità di azione, in quanto si tratta di struttura costituita ad hoc e dedicata all'attività di vigilanza sul Modello, nonché priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico finanziari.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Consiglio di Amministrazione valutano annualmente, in occasione della verifica sull'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la permanenza di:

- adeguati requisiti soggettivi formali di onorabilità e di assenza di conflitti di interessi in capo ai singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza
- condizioni di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione in capo all'Organismo di Vigilanza.

7.2 Cause di ineleggibilità e incompatibilità

Con riferimento alle cause di ineleggibilità e incompatibilità si evidenzia che il soggetto designato quale Organismo di Vigilanza non dovrà avere vincoli di parentela con il vertice della Società, né dovrà essere legato alla stessa da interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse.

Non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che abbiano riportato una condanna anche non definitiva per uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/01.

Qualora il soggetto chiamato a ricoprire il ruolo di Organismo di Vigilanza incorra in una delle suddette situazioni di incompatibilità, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione revoca il mandato.

7.3 Cessazione dall'incarico

La revoca dell'Organismo di Vigilanza compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza non può essere revocato, salvo per giusta causa.

Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza idoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza o un'infermità che, comunque, comporti, la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- una sentenza irrevocabile di condanna della società ai sensi del Decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite applicazione della pena su richiesta delle parti c.d. "patteggiamento" ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dell'art. 6 comma 1, lett. D) del Decreto Legislativo 231/01;
- una sentenza di condanna, a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/01;



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO
D.LGS. 231/2001
PARTE GENERALE**

Rev. 00
Del 31/03/2015
Pagina 17 di 23

- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, a una pena che importa l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more della irrevocabilità della sentenza, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Il soggetto designato quale Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dell'incarico.

7.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza di Corpo Guardie Giurate S.p.a. sono le seguenti:

- analizzare la reale adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a prevenire i reati di interesse del D. Lgs. 231/01;
- vigilare sull'effettività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, verificandone la coerenza con i comportamenti concreti e rilevando eventuali violazioni;
- verificare la permanenza nel tempo dei requisiti di effettività e adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- verificare l'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo allorché le analisi effettuate evidenzino l'opportunità di correzioni o di aggiornamenti in seguito a modifiche normative, mutamenti della struttura aziendale o delle attività svolte.

A tal fine all'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di svolgere le seguenti attività:

- effettuare periodicamente, nell'ambito delle "aree a rischio reato", verifiche su singole operazioni o atti con l'ausilio dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte;
- coinvolgere negli audit i referenti operativi;
- effettuare periodicamente, nell'ambito delle "aree a rischio reato", controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- monitorare costantemente, sulla base delle informazioni fornite dalla Direzione, l'evoluzione dell'organizzazione aziendale e dei settori di business, allo scopo di aggiornare l'elenco delle aree aziendali a rischio reato, con la collaborazione dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte;
- richiedere ai responsabili di ciascuna area a rischio reato le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello e, se necessario, un'autovalutazione periodica da parte delle funzioni;
- raccogliere segnalazioni provenienti da qualunque dipendente in relazione a:
 - eventuali criticità delle misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
 - violazione delle stesse;
 - qualsiasi situazione che possa esporre l'azienda a rischio di reato.
- raccogliere e conservare in un archivio appositamente dedicato:
 - la documentazione, di volta in volta aggiornata, attinente alle procedure e alle altre misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
 - le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività
 - l'evidenza delle varie attività svolte
 - la documentazione relativa agli incontri con gli organi societari cui l'organismo di vigilanza si riferisce;
- verificare che tutti i responsabili di funzione delle aree a rischio reato assicurino la conoscenza e l'osservanza, da parte dei dipendenti che a esse riportano gerarchicamente, delle procedure o di eventuali altre disposizioni d'interesse della funzione;
- coordinarsi con i responsabili di funzione interessati per assicurare la costante formazione del personale in relazione alle problematiche del D. Lgs. 231/01;



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO
D.LGS. 231/2001
PARTE GENERALE**

Rev. 00
Del 31/03/2015
Pagina 18 di 23

- fornire raccomandazioni alle funzioni aziendali interessate, per la redazione di nuove procedure e l'adozione di altre misure di carattere organizzativo, nonché, se necessario, per la modifica delle procedure e delle misure vigenti;
- monitorare le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'effettività e dell'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- programmare periodici incontri con i responsabili di funzione interessati al fine di raccogliere informazioni utili all'eventuale aggiornamento o modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- presentare, se necessario, proposte scritte di adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Consiglio di Amministrazione per la successiva approvazione;
- verificare l'attuazione delle proposte di adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo precedentemente formulate;
- accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L'Organismo di Vigilanza formulerà un regolamento delle proprie attività (determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, calendarizzazione dell'attività, verbalizzazione delle riunioni, etc.).

Le riunioni con l'OdV sono previste all'interno del "Piano di vigilanza" con una periodicità almeno trimestrale, mentre l'attività di reportistica all'OdV prevede una periodicità semestrale.

7.5 Attività di reporting nei confronti degli organi sociali.

L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati della propria attività al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- riferisce del proprio operato al Presidente del consiglio di Amministrazione, anche allo scopo di comunicare le violazioni del sistema di controllo esistente riscontrate, in vista dell'adozione delle opportune sanzioni;
- riferisce annualmente al Consiglio di Amministrazione, con relazione scritta, sull'attività espletata;
- riferisce annualmente al Collegio Sindacale, con relazione scritta, in merito alla propria attività di Vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- riferisce immediatamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Consiglio di Amministrazione, se necessario, proposte di modifiche e/o integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, tenendo anche conto delle eventuali criticità rilevate.

7.6 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

L'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di accertamento di eventuali violazioni dello stesso è agevolata da una serie di informazioni che le singole funzioni aziendali devono fornire all'Organismo di Vigilanza, come previsto peraltro dall'art. 6, comma 2, lett. D) del D. Lgs. 231/01.

Tale obbligo, rivolto alle funzioni aziendali a rischio reato, riguarda le risultanze periodiche delle attività dalle stesse poste in essere e le atipicità o anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informative che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo:

- 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 contro ignoti, per i reati di cui al Decreto Legislativo 231/01;



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO
D.LGS. 231/2001
PARTE GENERALE**

Rev. 00
Del 31/03/2015
Pagina 19 di 23

- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni interessate da cui emergono o possano emergere fatti, atti, od omissioni che incidano sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e comunque i prospetti riepilogativi delle attività sensibili;
- le risultanze di eventuali omissioni d'inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs 231/01;
- i report riepilogativi delle attività sensibili svolte;
- le modifiche relative alla struttura organizzativa, alle procedure sensibili e all'assetto societario;
- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro (es. copia del Documento di Valutazione dei Rischi – ultimo aggiornamento; Verbale di riunione periodica; esiti dei sopralluoghi; documenti di Valutazione specifici; ecc.);
- copia dei risultati delle Verifiche ispettive interne sul SGS (OHSAS 18001:2007) e da parte dell'Organismo di Certificazione;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di richiedere, se necessario, eventuali integrazioni delle informazioni che devono essergli trasmesse dalle singole funzioni aziendali.

Tutti i dipendenti che vengano a conoscenza di notizie relative a comportamenti non in linea con quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico emanati dalla Società, hanno l'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza.

A tal fine, sarà comunicato apposito indirizzo e mail al quale inviare segnalazioni nel rispetto della riservatezza del dipendente, nonché cassetta postale all'interno dei locali aziendali.

Tale obbligo, peraltro, rientra nel più ampio potere di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro; il suo adempimento non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari e dovrà essere garantita la riservatezza a chi segnala eventuali violazioni al fine di eliminare la possibilità di ritorsione.

Le informazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza saranno utilizzate ai fini di un miglioramento della pianificazione dell'attività di controllo e non impongono una verifica sistematica di tutti i fatti segnalati, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'organismo di Vigilanza la decisione di attivarsi a seguito di un'eventuale segnalazione.

7.7 Autonomia operativa e finanziaria

Al fine di dotare di effettiva autonomia e capacità l'OdV, Corpo Guardie Giurate Spa ha previsto che nel Modello di Organizzazione e Controllo 231 sia specificato che:

- le attività poste in essere dall'OdV non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fatte salve le valutazioni e le deliberazioni eventualmente assunte dall'Assemblea dei soci;
- l'OdV, anche demandando strutture interne, abbia libero accesso presso tutte le funzioni aziendali senza necessità di ottenere ogni volta alcun consenso, al fine di ottenere, ricevere o raccogliere informazioni o dati utili per lo svolgimento delle proprie attività.

In sede di definizione del budget aziendale, il Consiglio di Amministrazione deve approvare una dotazione iniziale di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale l'OdV dovrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti cui è tenuto (consulenze specialistiche, trasferte, ecc) e di cui dovrà presentare rendiconto dettagliato in occasione del report annuale al Consiglio di Amministrazione. Per il primo anno di funzionamento dell'Organismo è demandato al Consiglio di Amministrazione il potere di determinare la dotazione di risorse finanziarie, fatto salvo il potere dell'Organismo di Vigilanza di chiedere - motivandola - un'integrazione.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE

Rev. 00
Del 31/03/2015
Pagina 20 di 23

7.8 Retribuzione dei componenti dell'OdV

Il Consiglio di Amministrazione può riconoscere emolumenti ai componenti dell'OdV. Ove riconosciuti, tali emolumenti devono essere stabiliti nell'atto di nomina o con successiva delibera del Consiglio di Amministrazione.

7.9 Archiviazione della documentazione

Tutta la documentazione prodotta dall'OdV a fronte delle proprie attività, nonché ogni informazione, segnalazione, reportistica previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo, in uno spazio messo appositamente a disposizione da Corpo Guardie Giurate Spa.

8. SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni ha un duplice scopo:

- a) garantire l'attuazione e il rispetto del Modello 231;
- b) soddisfare uno dei requisiti considerati essenziali dal Decreto al fine di beneficiare dell'esonero da responsabilità della Società (art. 6, co. 1, lett. e); art.7, co. 4, lett. b).

8.2 Destinatari del sistema disciplinare

I destinatari del sistema disciplinare sono gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti (quadri ed impiegati), i consulenti, i collaboratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

L'applicazione delle sanzioni tiene conto dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del singolo soggetto.

8.3 Sanzioni irrogabili

Le sanzioni irrogabili in caso di violazione delle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

a) conservative del rapporto di lavoro:

- biasimo inflitto verbalmente;
- biasimo inflitto per iscritto;
- multa non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio da uno a sei giorni.

b) risolutive del rapporto di lavoro:

- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

8.4 Valutazione della violazione

Le violazioni possono riguardare, ad esempio,

- obblighi
- divieti
- mancata vigilanza,
- mancato controllo,



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO
D.LGS. 231/2001
PARTE GENERALE**

Rev. 00
Del 31/03/2015
Pagina 21 di 23

- mancata verifica,
- mancata osservanza delle regole comportamentali.

Le violazioni sono identificate con un livello di gravità specifico, assegnato in base alla tipologia e in base alla reiterazione della violazione stessa.

Sono identificabili livelli di violazione a gravità differenziata, come indicati nella seguente tabella.

Livello	Gravità della violazione
1	Violazioni identificate di gravità 1
2	- Violazioni identificate di gravità 2 - Violazioni reiterate di livello di gravità 1 (due violazioni di gravità 1 negli ultimi 24 mesi)
3	- Violazioni identificate di gravità 3 - Violazioni reiterate di livello di gravità 2 (due violazioni di gravità 1 negli ultimi 24 mesi)
4	- Violazioni identificate di gravità 4 - Violazioni reiterate di livello di gravità 3 (due violazioni di gravità 1 negli ultimi 24 mesi)
5	- Violazioni identificate di gravità 5 - Violazioni reiterate di livello di gravità 4 (due violazioni di gravità 1 negli ultimi 24 mesi)
6	Violazioni identificate di gravità 6

Principio di gradualità e proporzionalità

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- grado di danno o di pericolo causato all'Azienda, ai clienti o a terzi;
- sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla normativa vigente;
- concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro;

Al responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

8.5 Procedura di accertamento

La sanzione disciplinare del rimprovero verbale può essere inflitta al dipendente senza alcuna particolare procedura formale. Di tale sanzione deve essere conservata memoria ai soli fini della valutazione della recidiva.

Fatto salvo il caso del rimprovero verbale, nessun provvedimento disciplinare può essere adottato dal datore di lavoro senza la previa contestazione scritta dell'addebito al dipendente 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.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO
D.LGS. 231/2001
PARTE GENERALE**

Rev. 00
Del 31/03/2015
Pagina 22 di 23

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

8.6 Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione delle disposizioni del Modello da parte del personale dirigente di Corpo Guardie Giurate Spa, il presente sistema disciplinare è applicato in conformità alla legge, al relativo contratto e al CCNL applicabile.

L'irrogazione della sanzione risolutiva del rapporto è giustificabile ogni qualvolta un Dirigente della Società ponga in essere un comportamento in violazione alle regole che compongono il Modello tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente.

8.7 Misure disciplinari nei confronti di persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di controllo, e nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Le eventuali infrazioni e violazioni delle procedure organizzative aziendali e dei principi del Codice Etico compiute dagli Amministratori della Società verranno tempestivamente comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale per la valutazione degli opportuni provvedimenti, i quali devono essere proporzionati alla gravità delle infrazioni, culminando, in caso di massima gravità, con l'esercizio dell'azione di responsabilità, prevista dagli artt. 2392 e 2393 c.c., e la conseguente destituzione dalla carica.

Costituisce infrazione sanzionabile ai sensi del presente sistema disciplinare anche le ipotesi di comportamento negligente e/o imperizia da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione, che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello.

Qualora le violazioni siano poste in essere da un membro del Collegio Sindacale il procedimento disciplinare dovrà essere gestito dall'intero Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità, sentiti in ogni caso l'Organismo di Vigilanza ed il Collegio Sindacale.

I provvedimenti da adottare nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione alle regole del Modello, delle procedure aziendali, del Codice Etico e del Sistema di Governance Interno, nonché di comportamenti negligenti che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello stesso, saranno di competenza del Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità, sentito il Collegio Sindacale.

8.8 Misure nei confronti di consulenti e terzi in generale

Qualsiasi comportamento posto in essere da consulenti, collaboratori e terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il Modello, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale e l'eventuale richiesta di risarcimento da parte della Società, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società stessa.

8.9 Misure accessorie

Premesso che ad ogni soggetto coinvolto in sanzioni (ad eccezione dei fornitori / collaboratori), sarà data la possibilità, così come previsto dalle normative del diritto del lavoro e dall'ordinamento giuridico e legislativo in generale, di poter comprendere il motivo della sanzione e di adeguarsi / giustificarsi, il sistema disciplinare comprenderà anche misure cosiddette "accessorie" alle sanzioni, ovvero attività di informazione, formazione ed addestramento per i lavoratori che, violando ripetutamente le disposizioni del sistema, dimostrano di non aver compreso appieno l'importanza delle attività di allineamento al presente MOG e/o Codice Etico e il buon funzionamento dell'operatività, nell'ambito delle loro attribuzioni.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO
D.LGS. 231/2001
PARTE GENERALE**

Rev. 00
Del 31/03/2015
Pagina 23 di 23

La necessità delle misure “accessorie” saranno stabilite dal Organismo di Vigilanza.

8.10 Fondo sanzioni

Il fondo sanzioni relativo alle misure disciplinari applicate ai lavoratori subordinati sarà destinato in base alle indicazioni del C.C.N.L. di categoria.

Per quanto riguarda invece le sanzioni applicate alle funzioni apicali, il fondo sarà destinato a contributi per attività di volontariato e/o sostegno di iniziative umanitarie, definiti annualmente dalla direzione aziendale, anche su suggerimento delle rappresentanze dei lavoratori.

9. ALLEGATI ALLA PARTE GENERALE

- CODICE ETICO
- DELIBERA DI ADOZIONE DEL MOG
- METODO DI MAPPATURA DEL RISCHIO
- PARTE SPECIALE: REATI IN VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E A TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO