

***MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO DEI
RISCHI DI REATI AI SENSI DEL
D.LGS. 231/2001***

***Modello di Organizzazione
Gestione e Controllo***

Parte Generale

E.I.T.D SRL

Sommario

Parte Generale	3
1 INTRODUZIONE.....	3
2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI E.I.T.D. S.R.L.....	4
3 ADOZIONE DEL MODELLO IN E.I.T.D.	5
4 IL CODICE ETICO, COMPONENTE ESSENZIALE DEL MODELLO.....	10
5 IL SISTEMA DI GOVERNANCE DI E.I.T.D.	11
6 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO IN E.I.T.D.	11
7 GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.....	12
8 MISURE DI PREVENZIONE E CONTROLLO: I PROTOCOLLI	12
9 POTERI DI CONTROLLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	13
10 DIFFUSIONE DEL MODELLO	16
11 SISTEMA DISCIPLINARE.....	16
12 VIGILANZA SULL'EFFICACIA DEL MODELLO	18

Parte Generale

1 INTRODUZIONE

1.1 Il Decreto Legislativo 231/01 - Il regime della responsabilità amministrativa degli enti

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto in Italia la responsabilità amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica per fatti connessi alla commissione di reati.

Tale normativa prevede una responsabilità diretta degli enti con l'irrogazione di sanzioni, conseguente all'accertamento di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente da suoi rappresentanti, direttori e dipendenti.

Le sanzioni applicabili all'ente, in ipotesi di commissione, da parte di un soggetto facente capo all'ente medesimo, di uno dei reati per i quali è prevista l'applicazione della disciplina in oggetto, sono pecuniarie e interdittive, oltre alla confisca e alla pubblicazione della sentenza.

Il D.Lgs. 231/01 si applica ai reati commessi da:

- soggetti in posizione apicale, ovvero amministratori, direttori generali, nonché coloro che anche solo di fatto esercitano la gestione e il controllo dell'ente;
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati, intendendosi come tali anche coloro che si trovino a operare in una posizione, anche non formalmente inquadrabile in un rapporto di lavoro dipendente, purché sottoposto alla direzione o alla vigilanza dell'ente.

Condizione essenziale perché l'ente sia ritenuto responsabile del reato è che il fatto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

Perciò, l'ente risponde del reato, sia che l'autore lo abbia commesso con l'intenzione di perseguire un interesse (esclusivo o concorrente) dell'ente, sia che il reato si riveli comunque vantaggioso per l'ente medesimo. Tuttavia, la responsabilità dell'ente resta esclusa se risulta che l'autore del reato ha agito al fine di perseguire un interesse esclusivamente proprio o comunque diverso da quello dell'ente.

Perché possa configurarsi la responsabilità dell'ente, è comunque necessario che sussista una "colpa di organizzazione" da parte dell'ente stesso, da intendersi come comportamento omissivo consistente nel non aver istituito un efficiente ed efficace sistema di prevenzione dei reati.

1.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa

Il D.Lgs. 231/01, in ipotesi di reato commesso da soggetto apicale, esclude la responsabilità dell'ente nel caso in cui l'ente medesimo dimostri che:

- l'Organismo di Vigilanza ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di proporne l'aggiornamento è stato affidato a un organo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organo preposto al controllo.

In ipotesi di reato commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività produttiva nel rispetto della Legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e l'eventuale aggiornamento dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

Il presente aggiornamento si rende necessario alla luce degli ultimi aggiornamenti normativi di cui:

- alla Legge 17 ottobre 2017 n. 161, e alla Legge 20 novembre 2017, n. 167, che hanno introdotto nuovi reati presupposto in materia di "Impiego dei cittadini di paesi terzi, il cui soggiorno è irregolare" e di "Razzismo e xenofobia";
- alla legge 9 gennaio 2019, n. 3 introduttiva del reato di "Traffico di illecite influenze";
- alla legge 30 novembre 2017, n. 179, in materia di whistleblowing.

2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI E.I.T.D. S.R.L.

E.I.T.D. è una società consortile a responsabilità limitata, specializzata nel campo della formazione professionale, dell'apprendimento continuo e dell'orientamento. Dall'ottobre del 2014 l'originaria denominazione, FOSVI s.c.a r.l., è stata trasformata in E.I.T.D. s.c.a r.l e successivamente in Srl.

Avvalendosi di un pool di professionisti interni ed esterni, nel corso degli anni ha diversificato il suo campo di attività, maturando un bagaglio di esperienza che ha portato alla creazione di business-unit specializzate nei seguenti settori:

- ✓ Consulenza alle Imprese e Sviluppo Locale
- ✓ Consulenza alle Pubbliche Amministrazioni
- ✓ Formazione, Ricerca e Analisi
- ✓ Progettazione Europea
- ✓ Assistenza e supporto alla P.A. per attività di monitoraggio finanziario e fisico e di rendicontazione di spesa per interventi e progetti cofinanziati da fondi strutturali

L'innovazione e la qualità applicate costantemente alla progettazione, realizzazione e valutazione degli interventi, ha reso E.I.T.D. capace di porsi al fianco del tessuto imprenditoriale e della Pubblica

Amministrazione nell'analisi dei fabbisogni formativi, nella riorganizzazione dei servizi e delle produzioni, nella riqualificazione del know-how organizzativo, tecnologico e culturale, contribuendo al miglioramento del mercato del lavoro, alla competitività delle imprese, allo sviluppo neo-imprenditoriale, al rendimento delle PPAA e alla crescita sostenibile del territorio.

La società è iscritta nell'albo degli enti di formazione accreditati dalla Regione Campania e, in qualità di struttura di formazione e consulenza, vanta una posizione privilegiata nel panorama delle strategie di sviluppo locale che interessano il territorio regionale: posizione che favorisce la coerenza delle proposte formative e delle iniziative volte allo sviluppo di nuova imprenditorialità, con le potenzialità di sviluppo economico, produttivo ed occupazionale dei singoli contesti locali.

Dedica, inoltre, un'attenzione particolare all'apprendimento continuo dei lavoratori di aziende sia pubbliche, sia private, in un'ottica di Life Long Learning, ovvero di sviluppo continuo delle competenze funzionali a:

- ✓ aggiornamento e consolidamento delle competenze in relazione al ruolo ricoperto;
- ✓ formazione di nuove competenze in ottica di change management.

Dal 2005 lavora con Fondimpresa (Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua costituito nel 1993 da Confindustria, CGIL, CISL e UIL, di natura privatistica) partecipando agli "Avvisi del Conto Sistema". Presenta Piani Formativi in qualità di capofila o partner, a cui aderiscono una rete di aziende piccole, medie e grandi.

L'Amministrazione della Società è affidata ad un Amministratore Unico al quale sono attribuiti tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione; l'Amministratore Unico, nominato con atto del 24/10/2014, ha la rappresentanza della Società.

Tutta l'organizzazione interna risulta strutturata in aree funzionali: le competenze delle diverse aree aziendali sono dettagliate nel Manuale Qualità della Società. L'Amministratore Unico ha, comunque, i più ampi poteri di gestione dell'azienda ed è quindi responsabile ultimo di qualsiasi attività intrapresa.

3 ADOZIONE DEL MODELLO IN E.I.T.D.

3.1 Obiettivi perseguiti da E.I.T.D. con l'adozione del Modello

E.I.T.D. ha ritenuto opportuno recepire le indicazioni del D.Lgs. 231/01 e dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo atto a prevenire il rischio di commissione di reati contemplati dal decreto stesso.

La decisione di adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stata attuata nell'intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei dipendenti, e di sensibilizzare i docenti, i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto della Società all'adozione di comportamenti corretti al fine di evitare la commissione di reati.

Il presente aggiornamento tiene conto:

- dei nuovi reati presupposto introdotti e/o modificati dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 (Impiego dei cittadini di paesi terzi, il cui soggiorno è irregolare ai sensi dell'articolo 22, commi 3, 3-bis, 3-ter, 5 e 12 e 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286); dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167 ("Razzismo e xenofobia" ai sensi dell'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654); dalla legge 9 gennaio 2019, n. 3 ("Traffico di illecite influenze" ai sensi dell'art. 346 bis c.p.);
- delle previsioni di cui alla legge 30 novembre 2017, n. 179 e ora del D.Lgs. 24/2023 del 10 marzo 2023, in

materia di whistleblowing. Il Modello è approvato dall'Amministratore unico di E.I.T.D.

In relazione alle dimensioni ed alle caratteristiche della Società, il compito di supervisione dell'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è di competenza dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art.6 del D.Lgs. 231/2001.

3.2 Scopo e principi base del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo risponde all'esigenza di perfezionare il proprio sistema di controlli interni e di evitare il rischio di commissione di reati. Tale obiettivo è conseguito mediante l'individuazione delle attività sensibili, la predisposizione di un sistema organico e strutturato di procedure e l'adozione di un adeguato sistema di controllo dei rischi.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato realizzato tenendo presenti le Linee Guida elaborate da Confindustria, oltre alle prescrizioni del D.Lgs. 231/01.

In particolare:

- è stato predisposto ed aggiornato un Codice Etico con riferimento alle fattispecie di reato previste dal Decreto Legislativo 231/01;
- sono stati verificati i poteri autorizzativi e di firma nonché le procedure atte a regolare lo svolgimento delle attività aziendali, prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- sono state identificate le aree a rischio di commissione di reati ai sensi del D.Lgs. 231/01 attraverso l'analisi delle attività svolte e dei sistemi di controllo già esistenti (procedure, prassi operative);
- è stato analizzato il processo di gestione delle risorse finanziarie al fine di accertare che esso sia basato su specifici principi di controllo quali la separazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo, la tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle singole operazioni, il monitoraggio sulla corretta esecuzione delle diverse fasi del processo e la documentazione dei controlli svolti;
- in ragione delle dimensioni e delle caratteristiche della Società, come previsto dall'art. 6 comma 4 del D.Lgs. 231/2001, è stato attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di garantire l'effettiva vigilanza sull'applicazione e l'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- è stato previsto, in conformità alla normativa esistente in materia, un sistema disciplinare da applicare in caso di violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- è stata avviata un'opera di sensibilizzazione sulle regole comportamentali previste dal Codice Etico.

I sistemi di controllo interno in atto si basano sui seguenti principi:

- adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti (es. verbali di ispezione, comunicazioni agli enti pubblici, verbali delle sessioni di esame ecc.);
- formalizzata separazione dei ruoli e delle funzioni per evitare la concentrazione su un unico soggetto della gestione di un intero processo;
- adesione al Codice Etico;
- comunicazione periodica di informazioni rilevanti dalle singole aree aziendali all'organo preposto al controllo al fine di assicurare un sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza di situazioni di criticità generale o particolare;

- predisposizione e conservazione dei controlli effettuati (eventualmente attraverso la redazione di verbali e memorandum);
- applicazione di sanzioni per la violazione delle norme previste dal Codice Etico e delle regole previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

3.3 Le categorie di reati presupposto analizzate nel Modello

Al fine di garantire l'effettiva adozione del Modello da parte della Società, è stata compiuta un'analisi preventiva per evidenziare i reati 231 potenzialmente realizzabili, considerando soprattutto le dimensioni e la struttura organizzativa societaria - come sopra evidenziata. Le risultanze, contenute nel documento "ANALISI DELLA STRUTTURA OPERATIVA E DEI RISCHI DI COMMISSIONE DEI REATI EX D.LGS 231/2001", costituiscono parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo dei rischi di reato ai sensi del D.lgs. 231/2001 adottato da E.I.T.D.

L'analisi ha avuto ad oggetto tutte le fattispecie di reato presupposto disciplinate dal D.lgs. 231/2001:

1. Art. 24

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture [Articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]

2. Art. 24-bis

Delitti informatici e trattamento illecito di dati [Articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008, modificato dai D.Lgs. n.7 e n. 8/2016, dal D.L. n. 105/2019 e da Legge n.90 del 28 Giugno 2024]

3. Art. 24-ter

Delitti di criminalità organizzata [Articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015 e da D.Lgs.n.19 del 2 Marzo 2023]

4. Art. 25

Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione [Articolo modificato dalla L. n. 190/2012, dalla Legge n. 3 del 9 gennaio 2019 dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020 e dalla Legge n.112 dell'8 agosto 2024]

5. Art. 25-bis

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento Articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs.n.125/2016]

6. Art. 25-bis.1

Delitti contro l'industria e il commercio [Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

7. Art. 25-ter

Reati societari [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e successivamente dal D.Lgs. n.38/2017 e da D.Lgs.n.19 del 2 Marzo 2023]

8. Art. 25-quater

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali [Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

9. Art. 25-quater.1

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) [Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

10. Art. 25-quinquies

Delitti contro la personalità individuale [Articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003 e modificato dalla L. n. 199/2016]

11. Art. 25-sexies

Reati di abuso di mercato [Articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005] e altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.lgs. n. 107/2018 e dalla Legge n.238 del 23 Dicembre 2021]

12. Art. 25-septies

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro [Articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]

13. Art. 25-octies

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e da D.Lgs.n.195 dell'8 novembre 2021]

14. Art. 25-octies.1

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.184 del 18 novembre 2021e modificato da D.L.10 agosto 2023 n.105 coordinato con la Legge di conversione n.137 del 9 ottobre 2023]

15. Art. 25-novies

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore [Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

16. Art. 25-decies

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria [Articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

17. Art. 25-undecies

Reati ambientali [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, dal D.lgs. n. 21/2018, dal Decreto-legge n.116 dell'8 agosto 2025 e dalla Legge n.147 del 03 ottobre 2025]

18. Art. 25-duodecies

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.109/2012 e modificato dalla Legge n. 161/2017]

19. Art. 25-terdecies

Razzismo e xenofobia [Articolo aggiunto dalla L. n. 167/ 2017 e modificato dal D.Lgs.n.21/2018]

20. Art. 25-quaterdecies

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati [Articolo aggiunto dall'Art.5 della L.n.39/2019]

21. Art. 25-quinquiesdecies

Reati tributari [Articolo aggiunto dal D.L. n.124/2019 coordinato con Legge di conversione n.157/2019 e modificato dal D.Lgs.n.75/2020)

22. Art. 25-sexiesdecies

Contrabbando [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.75/2020 e modificato dal D.lgs. n.141 del 26 settembre 2024]

23. Art. 25-septiesdecies

Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale [Articolo aggiunto da L.n.22 del 09 marzo 2022]

24. Art. 25-duodevices

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici [Articolo aggiunto da L.n.22 del 09 marzo 2022]

25. Art. 25-undevices

Delitti contro gli animali [Articolo aggiunto da L. n.82 del 6 giugno 2025]

26. Art. 26

Delitti tentati

27. Art. 12, Legge n. 9/2013

Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva] Legge n.146/2006

28. Reati transnazionali [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.lgs. 129/2024)

In ragione delle peculiarità dell'attività svolta dalla Società e della sua struttura organizzativa solo alcune tipologie di reato sono da ritenersi rilevanti e potenzialmente realizzabili. Rispetto ad esse, sono state individuate specifiche procedure e principi di comportamento e controllo, la cui corretta applicazione è diretta ad evitare comportamenti illeciti da parte del personale e dei terzi con cui la Società ha rapporti.

Le fattispecie di reato di maggiore interesse, in relazione all'attività specifica di E.I.T.D., riguardano principalmente i **reati contro la Pubblica Amministrazione**, contenuti nel Codice Penale.

Per tali fattispecie di reato sono stati previsti specifici sistemi di controllo interno basati sulla previsione di:

- formalizzata separazione dei ruoli e delle funzioni nelle diverse fasi di ciascun processo;
- partecipazione di più soggetti agli incontri con le Pubbliche Amministrazioni;
- adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti.

Anche in relazione ai **reati societari** sono state previste apposite regole di controllo interno e di prevenzione dei reati, basate sia sulla formalizzata separazione dei ruoli e delle funzioni nelle diverse fasi di ciascun processo, che sulla tracciabilità delle operazioni effettuate.

Con riferimento ai **reati commessi in violazione delle norme sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**, il sistema di controllo è garantito dall'adozione di idonee misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e tutela dei lavoratori e dei terzi che prestano la loro attività presso i locali della Società.

In relazione ai **reati di criminalità organizzata** ed ai **reati di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio**, nonché

ai **delitti contro l'industria e il commercio** il sistema di controllo è assicurato principalmente da una segregazione formale tra le funzioni, da idonee verifiche formali e sostanziali della documentazione prodotta, dalla corretta tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti.

Rispetto ai **reati informatici** ed ai **reati conseguenti alla violazione della normativa sul diritto d'autore** il sistema di controllo è garantito dall'adozione di idonee misure fisiche, logiche e della comunicazione a tutela del patrimonio informativo aziendale e dall'attuazione di specifiche modalità di condotta e di utilizzo degli applicativi informatici in linea con le previsioni normative in tema di diritto d'autore.

Le altre tipologie di reato, non specificamente individuabili nella realtà organizzativa di E.I.T.D., sono comunque presidiate, oltre che dai sistemi di controllo previsti per i reati astrattamente realizzabili, dall'applicazione del Manuale Qualità e delle relative procedure operative e dall'adozione delle regole contenute nel Codice Etico.

3.4 Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Parte Generale e Parte Speciale

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si compone di una Parte Generale e di una parte Speciale.

La Parte Generale 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 quale organo di controllo, le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello, nonché la previsione del sistema disciplinare.

Il contenuto del Modello si integra con i principi e le regole del Codice Etico di E.I.T.D.

La Parte Speciale riguarda specifici approfondimenti relativi ai criteri di prevenzione dei reati potenzialmente realizzabili nella realtà organizzativa di E.I.T.D. In particolare, sono evidenziati:

- la mappatura delle attività a rischio reato ai sensi del D.lgs. 231/01;
- i reati astrattamente realizzabili e le possibili modalità di realizzazione;
- i principi di controllo utilizzati nell'ambito delle diverse attività di rischio reato rilevate.

3.5 Aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'Amministratore Unico, le modifiche sostanziali dello stesso sono rimesse proprio alla decisione di quest'ultimo.

4 IL CODICE ETICO, COMPONENTE ESSENZIALE DEL MODELLO

I principi ed i valori che ispirano l'attività di E.I.T.D. sono racchiusi nel Codice Etico, che è componente essenziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il Codice è approvato dal vertice e la sua osservanza è di fondamentale importanza per il buon funzionamento, la reputazione e la credibilità di E.I.T.D. nel contesto sociale e professionale in cui opera.

Il Codice Etico si applica, quindi, all'intera struttura organizzativa della Società ed ai soggetti terzi con i quali la Società intrattiene rapporti (responsabili di commessa, docenti, tutor, collaboratori esterni, fornitori, consulenti, aziende clienti).

I principi ed i valori che informano il Codice Etico e le regole comportamentali nelle quali esse si traducono sono perseguiti e rispettati in ogni momento della vita dell'impresa ed in ogni contesto nel quale essa è chiamata ad operare.

5 IL SISTEMA DI GOVERNANCE DI E.I.T.D.

La società è amministrata da un Amministratore Unico investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione.

Amministratore Unico

Con verbale del 24/10/2014 l'Assemblea dei soci ha nominato un Amministratore Unico che ha la rappresentanza della Società e ha i più ampi poteri di gestione dell'azienda ed è quindi responsabile ultimo di qualsiasi attività intrapresa.

In particolare, l'Amministratore Unico:

- ha il potere di definire gli indirizzi strategici della Società, di verificare l'esistenza e l'efficienza dell'assetto organizzativo ed amministrativo della Società stessa;
- assume l'impegno di rispettare personalmente e far rispettare scrupolosamente le prescrizioni comportamentali di cui al presente Modello ed i valori enunciati nel Codice Etico, nei confronti di tutti i destinatari.

6 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO IN E.I.T.D.

La Società ha adottato un sistema organizzativo basato sulla segmentazione strutturata ed organica dei ruoli e delle responsabilità, al fine di garantire:

- la tracciabilità / trasparenza delle decisioni assunte nell'ambito dei processi a rischio di reato;
- l'adozione di un sistema di deleghe e procure, in modo da individuare e contrapporre per ogni processo un'idonea distribuzione di ruoli e responsabilità.

Tale distribuzione organizzativa è posta a salvaguardia del principio-cardine del "sistema 231", secondo cui nessuno può gestire in autonomia un intero processo.

In tal modo, eventuali operazioni illecite richiederanno necessariamente l'accordo di più soggetti, volto ad aggirare, mediante frode, le prescrizioni del Modello: la prova di tale elusione – che emerge dalle risultanze del sistema complessivo di gestione e prevenzione degli illeciti "231" (Modello Organizzativo, Codice Etico, singoli protocolli) – è tale da escludere la responsabilità dell'ente.

L'assetto organizzativo aziendale è basato su un sistema di deleghe e procure, al fine di formalizzare i singoli ruoli e funzioni rappresentati nell'organigramma aziendale, ed evitare la concentrazione di poteri in una sola funzione.

In particolare, una specifica procura è stata conferita, all'interno della struttura organizzativa aziendale, al Sig. Anapeta relativamente alle seguenti attività:

- partecipazione a bandi di gara, appalti, aste e licitazioni con il relativo potere di firma su tutti gli atti di gara, con riferimento alle fidejussioni, alle sottoscrizioni di ATI e/o ATS;
- stipula di contratti e lettere di incarico con clienti, fornitori, liberi professionisti, collaboratori della società, nonché stipula e gestione di contratti assicurativi
- firma digitale del sistema di monitoraggio regionale e per le procedure di accreditamento;
- presentazione di certificazioni e rendicontazione di progetti.

Un'ulteriore procura speciale è stata, inoltre, conferita al Responsabile Amministrativo per operare presso le banche, con potere dispositivo per tutto ciò che riguarda la gestione dei conti bancari e dei rapporti con le

banche.

La struttura organizzativa di E.I.T.D. risulta, poi, così articolata:

1. Amministratore Unico: organo apicale che –come detto sopra- nello svolgimento delle proprie funzioni di indirizzo e coordinamento dell'attività di impresa e nel determinare e fissare le strategie e gli obiettivi aziendali, promuove l'effettiva applicazione del Modello da parte di tutti i Destinatari;
2. i Responsabili delle singole Aree/funzioni aziendali (i.e. Area Tecnica, Area Amministrativa, Area Sviluppo) adeguano la propria condotta alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, verificandone altresì il rispetto e la scrupolosa osservanza da parte del personale e dei collaboratori;
3. i dipendenti e collaboratori (ivi compresi responsabili di commessa, docenti e tutor);
4. i consulenti esterni.

7 GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto 231/2001 prevede l'obbligo di individuare specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati.

A tal fine, la Società opera in conformità ai principi di gestione delle risorse finanziarie, sulla base dei tre principi cardine individuati ed esplicitati dalle Linee Guida Confindustria:

Principio della segregazione – E.I.T.D. adotta, nella gestione delle risorse finanziarie, specifici sistemi di controllo che assicurano la separazione e l'indipendenza funzionale tra coloro che assumono le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa la corretta gestione delle risorse finanziarie impiegate.

Principio della tracciabilità – Tutte le operazioni che comportano l'utilizzazione di risorse finanziarie devono essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile.

Principio del controllo – Tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse finanziarie devono essere soggette ad un sistema di controllo, esercitato dall'Organismo di Vigilanza, idoneo a documentare – ad esempio attraverso la redazione di report o verbali – lo svolgimento di verifiche e/o attività di supervisione.

8 MISURE DI PREVENZIONE E CONTROLLO: I PROTOCOLLI

Il Decreto 231 richiede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo, per poter funzionare correttamente, devono “prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire”.

I protocolli comportamentali costituiscono modalità di condotta idonee a disinnescare o ridurre al minimo il rischio di commissione dei reati 231, grazie ad un processo che coinvolge una pluralità di soggetti e di funzioni chiamati ad assumere decisioni sequenziali.

I singoli protocolli contengono una descrizione delle procedure interne da seguire per lo svolgimento dell'attività, indicando anche i soggetti titolari delle funzioni coinvolte, le relative competenze/responsabilità e le modalità di applicazione, la modulistica di supporto dell'intero processo, le regole di archiviazione e le modalità di controllo del processo stesso: essi sono esplicitati nelle procedure previste dal Manuale Qualità di E.I.T.D. e vengono adottati dalle funzioni interessate.

L'osservanza e l'effettività dei protocolli è oggetto di monitoraggio costante da parte dell'Organismo di Vigilanza, che individua eventuali aggiornamenti e modifiche organizzativo-procedurali finalizzate ad assicurare un adeguato presidio dei rischi.

9 POTERI DI CONTROLLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

9.1 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 del D.lgs. 231/2001, prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati-presupposto se ha:

- adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire gli illeciti;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sulla effettiva osservanza del modello a un organismo indipendente, il cd. Organismo di Vigilanza (di seguito "Organismo" ovvero "OdV").

Nella realtà organizzativa di E.I.T.D., il ruolo di vigilanza e controllo è affidato all'Organismo di Vigilanza Monocratico a cui è stata assegnato il seguente indirizzo e-mail: odv@eitd.it.

Ai fini del D.lgs. 231/2001, le funzioni dell'Organismo di Vigilanza 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 le procedure organizzative ed operative al fine di rilevare eventuali criticità;
- verificare la permanenza nel tempo dei requisiti di effettività e adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- definire eventuali esigenze di aggiornamento e/o adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, laddove si evidenzia l'opportunità di aggiornamenti in seguito a modifiche normative, mutamenti della struttura organizzativa o delle attività svolte.

A tal fine, l'OdV è chiamato a svolgere – tra le altre - le seguenti attività:

- effettuare periodicamente, nell'ambito delle attività a rischio reato, verifiche su singole operazioni o atti, anche compiuti da soggetti terzi che prestano la loro opera per la Società;
- effettuare, per le attività a rischio reato, controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- raccogliere eventuali segnalazioni provenienti da tutto il personale in relazione a:
 - possibili criticità delle misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o violazioni delle stesse;
 - qualsiasi situazione che possa esporre la Società a rischio di reato.
- monitorare le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'effettività e dell'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;

- accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

9.2 Comunicazioni all'Organismo di Vigilanza

L'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di accertamento di eventuali violazioni dello stesso viene realizzata dall'OdV attraverso indagini periodiche sulle attività a rischio reato.

L'Organismo deve, inoltre, conoscere 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;
- le modifiche relative alla struttura organizzativa, alle procedure sensibili e assetto aziendale;
- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di protezione dei dati personali (es. copia del Documento di Valutazione dei Rischi redatto dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ecc...);
- le notizie relative all'effettiva attuazione, nei processi interni, 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.

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 adottati dalla Società, hanno l'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza.

Tale obbligo, peraltro, rientra nel più ampio dovere 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 ritorsioni.

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 dello stesso Organismo la decisione di attivarsi a seguito di una eventuale segnalazione.

9.3 In particolare: le disposizioni normative in tema di whistleblowing

Con l'introduzione dell'art. 54 bis della legge 179/2017, gli enti che abbiano deciso di dotarsi del Modello Organizzativo 231/01 (art. 6 D.Lgs.vo 231/01) e di un Sistema per la prevenzione della corruzione sullo standard UNI ISO 37001:2016, sono tenuti a implementare canali di comunicazione per la segnalazione delle condotte illecite rilevanti. L'impiego di un'applicazione online per le segnalazioni (soluzione adottata anche dall'A.N.A.C. per il settore pubblico), si rivela lo strumento più efficace per il raggiungimento degli obiettivi posti dal legislatore.

È necessario che l'ente preveda all'interno del proprio modello organizzativo:

- la presenza di almeno due canali di segnalazione (uno dei quali informatico) che tutelino la riservatezza dell'identità del segnalante;

- il divieto di misure ritorsive o discriminatorie nei confronti del segnalante;
- l'adozione di sanzioni disciplinari contro chi viola le misure di tutela del segnalante;
- l'adozione di sanzioni disciplinari contro chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni rivelatesi infondate.

Ci si potrebbe chiedere se sia davvero necessario dotarsi di una piattaforma elettronica per la gestione delle segnalazioni aziendali, quando sembrano esistere soluzioni più semplici come la casella mail dedicata o dotarsi di una linea telefonica oppure la classica cassetta postale per ricevere comunicazioni cartacee. Infatti, benché la posta elettronica sia il canale più frequentemente utilizzato dagli organismi di vigilanza per la gestione delle comunicazioni. L'impiego dei messaggi e-mail non può però essere considerato uno strumento efficace per tutelare la riservatezza dell'identità del whistleblower e garantire la tracciabilità e la completezza della segnalazione. Difetti delle modalità di segnalazione tradizionali:

-tramite e-mail tutti i dati del segnalante e dell'oggetto della segnalazione sono facilmente visibili, ancora prima che la segnalazione possa essere circostanziata;

-nel caso in cui il segnalato è colui che riceve la mail, potrebbe perfino eliminarla e contattare il segnalante senza che tale attività sia tracciata

-ugualmente potrebbe accadere utilizzando il metodo telefonico o cartaceo, chiedendo i dati al segnalante, altrimenti la segnalazione rimarrebbe assolutamente anonima.

A partire dal febbraio 2018 l'A.N.A.C. ha implementato nel proprio sito web un sistema di segnalazione completamente informatizzato. L'Autorità ha recentemente reso disponibile in consultazione uno schema delle linee-guida che sostituiranno la determinazione 6/2015; dal documento emerge l'orientamento dell'A.N.A.C. di sconsigliare l'utilizzo dei canali tradizionali di segnalazione, in favore della piattaforma informatica.

Pregi del sistema proposto:

Il sistema proposto, con l'applicazione e-whistle, trova riferimento nella determinazione 6/2015 con cui l'A.N.A.C. ha sollecitato le pubbliche amministrazioni a dotarsi di un sistema informatizzato di segnalazione, da strutturare su tre presidi essenziali:

1. separazione dei dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione;
2. adozione di protocolli sicuri per la trasmissione dei dati sul web;
3. adozione di un database separato e criptato e un codice di segnalazione anonimo: infatti nella fase di registrazione, i dati del segnalante e quelli del segnalato vengono archiviati in un database separato e alla segnalazione viene attribuito un codice identificativo del tutto anonimo;
4. possibilità di gestione, richiesta di precisazioni ed informazioni in completa riservatezza, visualizzando l'avanzamento della segnalazione effettuata;
5. possibilità semplice di reportistica periodica;

Procedura di gestione delle segnalazioni

Un soggetto segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate al precedente paragrafo precedente, ha la possibilità di effettuare una segnalazione nelle seguenti modalità: - Segnalazione aperta, attraverso l'indirizzo di posta elettronica odv@eitd.it ovvero mediante canale postale tradizionale c/o sede della società ia Vicinale Santa Maria del Pianto 1 | Centro

Polifunzionale Inail Pal. 6 | 80143 Napoli. Segnalazione aperta, riservata, ovvero anonima – a seconda della modalità prescelta dal segnalante –, attraverso la piattaforma Whistleblowing, accessibile dal sito internet aziendale <https://www.eitd.it/> e poi nella sezione https://www.ewhistle.it/im_whistle.php ; - Segnalazione anonima, mediante l'apposita cassetta per le segnalazioni posizionata presso la sede della società Via Vicinale Santa Maria del Pianto 1 | Centro Polifunzionale Inail Pal. 6 | 80143 Napoli. Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita. Il soggetto segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo: - riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo) ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato; - generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato; - generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione; - eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione. Sebbene la società, in conformità al Codice Etico, ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, sono, tuttavia, ammesse anche segnalazione anonime. Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano prima facie irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate. Restano fermi, in ogni caso, i requisiti della buona fede e della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato. Per le segnalazioni non effettuate attraverso la piattaforma Whistleblowing, è disponibile un facsimile di Modulo segnalazione, sia sull'intranet aziendale sia sul sito www.eitd.it riprodotto in calce alla presente.

10 DIFFUSIONE DEL MODELLO

10.1 Formazione del personale e diffusione nel contesto organizzativo

La Società è impegnata in una campagna di comunicazione sulle tematiche legate alla prevenzione dei reati che possano comportare la responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto.

Per tale ragione, è garantita la divulgazione del presente Documento e del Codice Etico al personale aziendale per garantire l'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il rispetto del Codice Etico e la corretta applicazione delle procedure organizzative ed operative.

A tutto il personale – ivi compresi i nuovi assunti - verrà chiesto, pertanto, di sottoscrivere una specifica dichiarazione di impegno e di conoscenza del Modello e del Codice Etico.

10.2 Informativa ai soggetti esterni

Negli incarichi conferiti ai soggetti esterni (ad es. responsabili di commessa, docenti, tutor, collaboratori, consulenti e fornitori) con cui la Società ha rapporti saranno allegate apposite note informative in merito al rispetto del Codice Etico e del Modello. Laddove necessario in base all'attività fornita dai terzi, saranno inserite clausole risolutive espresse nei contratti di docenza, tutoraggio, collaborazione, consulenza e fornitura, che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico e del Modello.

11 SISTEMA DISCIPLINARE

11.1 Misure applicabili a quadri e dipendenti

E.I.T.D. adotta un sistema di sanzioni commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di

violazione delle regole di cui al presente Modello, al fine di garantire l'effettività del Modello stesso.

Il sistema disciplinare adottato si rivolge ai soggetti apicali, ai responsabili di funzione ed, in generale, ai dipendenti, con qualsivoglia funzione e qualifica, di cui la Società si avvale.

Il sistema sanzionatorio si basa sul principio che eventuali violazioni del presente Modello costituiscono di per sé una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto interessato e la Società, a prescindere dalla rilevanza esterna di tali fatti.

Ai procedimenti disciplinari saranno applicate le garanzie procedurali previste dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/70) e dalle specifiche disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di riferimento.

Nei confronti dei soggetti apicali, la Società adotta l'azione e/o il provvedimento ritenuto più adeguato, fino alla revoca dell'incarico nei casi più gravi in relazione a possibili violazioni delle norme del Modello, indicate a titolo esemplificativo come segue.

Nei confronti del personale appartenente alle diverse aree aziendali:

1) il provvedimento del rimprovero verbale si applica in caso:

di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello,

2) il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso:

di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata non grave,

3) il provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento economico si applica in caso:

di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva,

4) il provvedimento del licenziamento per giustificato motivo si applica in caso:

di adozione, nell'espletamento delle attività comprese nelle aree sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal presente Modello, suscettibile di configurare uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto,

5) il provvedimento del licenziamento per giusta causa si applica in caso:

di adozione, nell'espletamento delle attività comprese nelle aree sensibili, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello, che, ancorché suscettibile di configurare uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

Le sanzioni richiamate, tenuto conto della gravità del fatto e delle sue conseguenze, si applicano anche nei confronti di chi abbia violato le misure di tutela del segnalante previste ex art. 6 comma 2 bis lettera c D.Lgs.vo 231, nonché a chi abbia effettuato con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

11.2 Misure applicabili nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione da parte di dirigenti dei principi indicati dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ovvero di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la società valuta l'applicazione nei loro confronti di misure idonee e conformi alle norme vigenti, di natura contrattuale e civilistica.

11.3 Misure applicabili nei confronti dei soggetti esterni

Ogni violazione delle regole del Modello Organizzativo e del Codice Etico da parte di soggetti esterni alla Società ed, in particolare, da parte di responsabili di commessa, docenti, tutor, collaboratori, consulenti e fornitori di beni o servizi che operano per la Società è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

La sanzione adottata deve essere, in ogni caso, commisurata all'infrazione, nella logica di bilanciamento tra condotta trasgressiva e conseguenza disciplinare, sulla base dei seguenti parametri:

- livello di responsabilità ed autonomia del trasgressore;
- eventuale esistenza di precedenti violazioni a carico dello stesso;
- intenzionalità del suo comportamento e gravità del medesimo, intesa come il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata;
- altre particolari circostanze in cui si è manifestata l'infrazione.

12 VIGILANZA SULL'EFFICACIA DEL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza vigila sull'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e sulle necessità di aggiornamento.

A tale scopo può effettuare verifiche periodiche sul rispetto delle procedure aziendali sulle attività sensibili e sull'adeguatezza dei presidi dei rischi.

I risultati delle attività svolte sono detenuti dall'Organismo di Vigilanza, nella persona dell'Amministratore Unico della Società.