

INTEMA SRL

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(EX D. LGS. n. 231/2001)

EDIZIONE DICEMBRE 2018

DOCUMENTO DI SINTESI

Indice

1) Introduzione_____	pag 3
2) Obiettivi_____	pag 3
3) Elenco dei reati previsti dal D. Lgs n. 231/2001_____	pag 4
4) Sanzioni comminate dal D. Lgs n. 231/2001_____	pag 5
5) Organismo di Vigilanza_____	pag 6
6) Informazione e formazione del personale_____	pag 7
7) Sistema sanzionatorio_____	pag 7
7.1) Comportamenti sanzionabili dei dipendenti_____	pag 8
7.2) Sanzioni per dipendenti_____	pag 9
7.3) Comportamenti sanzionabili per gli amministratori, i collaboratori, i consulenti aziendali e i soggetti esterni__	pag 10
7.4) Sanzioni per gli amministratori_____	pag 11
7.5) Sanzioni per i collaboratori e i consulenti aziendali_____	pag 11
8) Modulo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza_____	pag 11

1) Introduzione

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, (e successive integrazioni e modifiche) che reca la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa delle società.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita amministrativa dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese alle società le medesime cautele e garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa delle società deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. n. 231/2001, commessi, nell'interesse o a vantaggio della società stessa, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società "soggetti in posizione apicale" e/o dai dipendenti sottoposti alla direzione o alla vigilanza altrui "soggetti sottoposti all'altrui direzione"

Se il reato è stato commesso dalle persone prima indicate (art. 6 comma 1) la normativa prevede che, laddove la società sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto, questa non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

2) Obiettivi

Scopo del lavoro è stato quello di progettare un modello organizzativo finalizzato a prevenire il compimento di atti illeciti da parte degli amministratori, del personale dipendente e dei collaboratori dell'azienda.

E' stato necessario a tale fine verificare ed elencare i reati previsti dal Decreto ed analizzare l'ambito entro cui opera l'azienda per individuare le situazioni di rischio e le relative contromisure.

Le finalità del Modello sono pertanto quelle di:

- prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo ai rischi collegati alle condotte illegali;
- fare acquisire a tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza dell'eventualità di commettere, ove risultino violate le disposizioni riportate nel modello, un reato passibile di sanzioni penali e/o amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che la Società non ammette comportamenti illeciti;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla società (e dunque indirettamente a tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;

- consentire alla società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello;
- eliminare eventuali carenze organizzative, soprattutto in materia di sicurezza, con l'obiettivo di scongiurare il verificarsi di infortuni sul lavoro, ponendo particolare attenzione, oltre all'aspetto prevenzionistico, anche a quello formativo, informativo e addestrativo del personale in posizione c.d. "apicale".

3) Elenco dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001

Qui di seguito viene riportato l'elenco dei reati presupposto di cui si fornirà un quadro sintetico

ELENCO DEI REATI PRESUPPOSTO - Ultimo aggiornamento L. 20/11/2017 n. 167, art. 5			
LEGGE	D.Lgs 231/01	TIPOLOGIA DI REATO ex. D.Lgs 231/2011	ENTRATA IN VIGORE
D.Lgs 231/01	Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico	In vigore dal 4 luglio 2001
L. 48/2008	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati Modifica comma 1 disposta dal DL 93/2013, art 9 con l'inserimento dei seguenti reati -Trattamento illecito dei dati - Falsità nelle dichiarazioni del Garante - Inosservanza di provvedimenti del Garante	In vigore dal 5 aprile 2008 In vigore dal 17 agosto 2013 La legge 119/2013 di conversione del DL in vigore dal 16/10/2013 non ha confermato la modifica
L. 94/2009	Art. 24-ter	Delitti di criminalità organizzata (scambio elettorale politico mafioso art 416-ter c.p.)	In vigore dall'8 agosto 2009 L. 17/4/2014, n. 62
D.Lgs 231/01	Art. 25	Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione	In vigore dal 4 luglio 2001 Rubrica modificata dalla L. 6/11/2012, n. 190, c. 77 lett. a)
D.Lgs 350/01	Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	In vigore dal 15 agosto 2009
L. 99/2009	Art. 25-bis. 1	Delitti contro l'industria e il commercio	In vigore dal 15 agosto 2009
L. 61/2002	Art. 25-ter	Reati societari (abrogazione artt. 2623 e 2624 c.c. modifiche art. 2625 c.c.) Modifica e/o inserimento degli artt. 2621, 2621-bis, 2621-ter e 2622 c.c. in tema di falso in bilancio, configurando il reato come delitto e inasprendo il trattamento sanzionatorio	In vigore dal 16 aprile 2002 Modificato: L. 28/12/2005, n.262 e L. 6/11/2012, n. 190, c. 77 lett. b) Falso in bilancio - modifica degli artt dal 2621 al 2642 L. n. 69 del 27/5/2015 entrata in vigore dal 14/6/2015
D.Lgs. 35/2017		Sostituzione lett. S-bis - Delitto di corruzione fra privati (Dlgs 15/3/2017, n. 38) - GU 30/3/2017	In vigore dal 14/4/2017
L. 7/2003	Art. 25-quater	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	In vigore dal 28 gennaio 2003

L. 7/2006	Art.25-quater-1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	In vigore dal 2 febbraio 2006
L. 228/2003	Art. 25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale	In vigore dal 2 marzo 2006 Modificato L.6/2/2006, n.38
L. 62/2005 e seguenti	Art. 25-sexies	Abusi di mercato	In vigore dal 12 maggio 2005
L. 123/2007 e successive modificazioni	Art. 25-septies	Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	In vigore dal 25 agosto 2007
D.Lgs 231/2007	Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	In vigore dal 29 dicembre 2007 Modificato:L. 15/12/2014 n. 186, art. 3, c. 5, lett. a) e b), con effetto dall' 1/1/2015
L. 116/2009	Art. 25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	In vigore dal 15 agosto 2009
L. 116/2009	Art.25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alla autorità giudiziaria	In vigore dal 15 agosto 2009
D.Lgs 121/2011	Art. 25-undecies	Reati ambientali Delitti contro l'ambiente	In vigore dal 16 agosto 2011 La Legge n. 68 del 22/5/2015 entrata in vigore dal 29/5/2015 aggiunge il titolo VI bis al c.p. dedicato ai delitti contro l'ambiente
D.Lgs 109/2011 L. 161/2017	Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (immigrazioni clandestine) – Nuove fattispecie - art. 30, comma 4 L. 17/10/2017, n. 161	In vigore dal 9 agosto 2012 In vigore dal 19/11/2017
L. 167/2017	Art. 25-terdecies	Inserimento nuovo articolo - Razzismo e xenofobia – art. 5, L. 20/11/2017, n. 167 – GU 27/11/2017	In vigore dal 12/12/2017
L.146/2006	Art. diversi	Reati transazionali art. 3 e 10 (Ratifica ed esecuzione protocollo Nazioni unite)	In vigore dal 12 aprile 2006

4) Sanzioni comminate dal D. Lgs. n. 231/2001

Il sistema sanzionatorio descritto dal D. Lgs. n. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda dei reati che vengono commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative (art. 9):

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare, le sanzioni pecuniarie si basano sul sistema delle quote.

L'importo della quota, in un numero non inferiore a cento e non superiore a mille, è compresa tra un minimo di Euro 258,23 e un massimo di Euro 1.549,37. Ai fini della commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice determina il numero delle quote in relazione alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'Ente e all'attività svolta, sia per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto, sia per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Il valore della quota è fissato sulla base delle condizioni economico-patrimoniali dell'azienda allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Si precisa che le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste. Ai sensi della vigente normativa non si applicano in caso di compimento dei reati societari e dei reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato. Tali sanzioni consistono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione

La Pubblicazione della sentenza può essere disposta quando nei confronti dell'azienda viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza viene pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'azienda ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza è eseguita a cura della cancelleria del giudice e a spese dell'azienda.

La confisca (o sequestro preventivo, in sede cautelare) nei confronti dell'azienda è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Quando non è possibile eseguire la confisca indicata, la stessa può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'azienda (non vi è alcuna responsabilità per soci e/o associati) con il suo patrimonio o con il fondo comune.

5) Organismo di Vigilanza

Allo scopo di garantire il rispetto del Codice Etico e la costante implementazione e manutenzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la Società si è dotata di un Organismo di Vigilanza, attività svolta da un libero professionista di provata esperienza.

Tale figura è in grado di soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità, non ledendo i principi etici espressi nel Codice Etico della Società.

Tutti i destinatari del modello sono informati dell'esistenza dell'Organo di Vigilanza e devono fornire la massima collaborazione per agevolare l'operato ed informare quest'ultimo attraverso l'indirizzo di posta elettronica dedicato

odv_intema_dlgs231_2001@pec.it in merito a ogni informazione che rivesta o possa rivestire rilievo per il corretto funzionamento del Modello.

Allo scopo di informare l'OdV sulla commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 o sulla violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico la INTEMA Srl ha predisposto un apposito modulo di segnalazione (Modulo di segnalazione all'OdV).

L'Organismo di Vigilanza ha la funzione di assicurare l'effettiva rispondenza del modello di organizzazione, gestione e controllo alle necessità dell'azienda, verificandone l'adeguatezza e provvedendo segnalare eventuali aggiornamenti dello stesso, laddove fosse necessario, suggerendo nuove norme, criteri o procedure da seguire.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza effettua delle verifiche periodiche, con cadenza trimestrale, allo scopo di accertare l'adeguatezza del Modello alle attività aziendali e al rispetto della normativa vigente.

6) Informazione e formazione del personale

Conformemente a quanto previsto dal Decreto, l'azienda definisce un piano di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole di condotta in esso contenute, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire con differente grado di approfondimento, in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

In relazione alla comunicazione del Modello, l'azienda si impegna a:

- diffondere il Modello attraverso la pubblicazione sulla intranet aziendale e/o con qualsiasi altro strumento ritenuto idoneo;
- predisporre uno specifico training destinato prioritariamente alle figure apicali.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e le prescrizioni del Modello adottato sarà differenziata nei contenuti e nelle modalità in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza dell'azienda.

7) Sistema sanzionatorio

L'azienda assicurerà la difesa dei propri Amministratori, del proprio personale dipendente e dei propri collaboratori fino all'emanazione di un'eventuale sentenza definitiva di condanna. In tale ipotesi, fermo restando il diritto di rivalsa per i danni economici e di immagine eventualmente subiti e per le spese di difesa sostenute, INTEMA applicherà le seguenti sanzioni disciplinari improntate a criteri di gradualità e alla personalità dell'autore:

- per gli Amministratori, i collaboratori ed i consulenti aziendali la rescissione immediata del rapporto contrattuale in essere con la società;
- per il personale dipendente il licenziamento senza preavviso previsto al punto B) dell'art. 25 della disciplina generale – sezione terza del C.C.N.L. Industria Metalmeccanica.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato, infatti, l'azienda, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, esse verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dal C.C.N.L. Industria Metalmeccanica.

Tali provvedimenti conservativi quali richiamo verbale, ammonizione scritta, multa e sospensione dal lavoro e dalla retribuzione saranno comminate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e saranno proporzionate a seconda della loro gravità.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno determinate in relazione:

- alla gravità delle violazioni commesse e proporzionate alle stesse;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla prevedibilità dell'evento;
- alla intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione ed alla conseguente intensità del vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

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

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

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

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

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

I provvedimenti disciplinari potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

7.1) Comportamenti sanzionabili dei dipendenti

Le sanzioni previste si applicano nei confronti dei dipendenti della Società che pongano in essere illeciti in grado di determinare una violazione del Modello (parte generale; parti speciali) o del Codice etico.

Costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività nelle aree di rischio che:
 - espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001;
 - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001;

- siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

Costituiscono violazione del Codice etico:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice etico, nell'espletamento di attività nelle aree di rischio.

7.2) Sanzioni per i dipendenti

Il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice etico è sanzionato, a seconda della gravità della infrazione, con i provvedimenti disciplinari previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al C.C.N.L. Industria Metalmeccanica applicato dalla Società e precisamente:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanza.

richiamo verbale:

Il richiamo verbale, in accordo al C.C.N.L., è applicabile al dipendente a fronte di:

- infrazioni commesse con lieve negligenza, purché siano di lieve entità e non abbiano avuto rilevanza all'esterno della struttura/organizzazione aziendale;
- in generale, lieve inosservanza dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o alle istruzioni impartite dai superiori.

ammonizione scritta:

L'ammonizione scritta, in accordo al C.C.N.L., è applicabile al dipendente a fronte di:

- infrazioni di entità lieve ma superiori a quelle sanzionabili con il richiamo verbale che il dipendente abbia commesso, negligenzemente e nell'esercizio delle attività aziendali.
- negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello.
- reiterazioni, per più di due volte, di una Infrazione già sanzionata con il richiamo verbale.
- in generale, mancanze punibili con il richiamo verbale, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza.
- in generale, inosservanza non grave dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori.

multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare e sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di tre giorni:

La multa e la sanzione della sospensione dal lavoro e dal trattamento economico in accordo al C.C.N.L., sono applicabili al dipendente a fronte di:

- infrazioni che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e organizzazione aziendale.
- in generale, mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza.
- in generale, inosservanza (ripetuta o di una certa gravità) dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori.

licenziamento per mancanza:

Il lavoratore che, nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D. Lgs. 231/2001, è sottoposto per ciò stesso alla sanzione disciplinare del licenziamento nel rispetto del C.C.N.L..

7.3) Comportamenti sanzionabili per gli amministratori, i collaboratori, i consulenti aziendali e i soggetti esterni.

Costituiscono violazione del Modello da parte degli Amministratori, dei collaboratori, dei consulenti aziendali e dei soggetti esterni:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività nelle aree di rischio che:
 - espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001;
 - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001;
 - siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

Costituiscono violazione del Codice etico:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice etico, nell'espletamento di attività nelle aree di rischio.

7.4) Sanzioni per gli amministratori

Il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice etico da parte degli amministratori, è sanzionato con la rescissione immediata del rapporto contrattuale in essere con la Società, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tali mancanze derivino danni alla Società.

7.5) Sanzioni per i collaboratori i consulenti aziendali e i soggetti esterni.

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, consulenti aziendali e più in generale da soggetti esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal D. Lgs. 231/2001, è sanzionato con la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero con il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.

8) Modulo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza

Modulo Segnalazione all'OdV

Segnalazione della commissione o dei tentativi di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", ovvero della violazione o dell'elusione fraudolenta del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o del Codice Etico di Intema Srl

AUTORE DEL COMPORTAMENTO OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

--

DESCRIZIONE DI DETTAGLIO DEL COMPORTAMENTO CHE ORIGINA LA SEGNALAZIONE:

--

DATI DEL SEGNALANTE (IN CASO DI SEGNALAZIONE NON ANONIMA)

Nome: Cognome: Unità Organizzativa: Telefono: E-Mail:

Data

Firma

1) Finalità

Il presente modulo ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni, anche in forma anonima, relative alle violazioni del Modello e/o del Codice Etico e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

2) Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione è la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 o la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico della Società.

3) Garanzia di anonimato e protezione

I Soggetti Segnalanti, la cui identità non è divulgata, sono tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione e ritorsione. L'Organismo di Vigilanza, infatti, garantisce l'assoluta riservatezza ed anonimato delle persone segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

4) Anonimato

Sebbene l'OdV ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, sono, tuttavia, ammesse anche segnalazione anonime.

In tal caso, l'OdV procede preliminarmente a valutarne la fondatezza e rilevanza rispetto ai propri compiti; sono prese in considerazione le segnalazioni anonime che contengano fatti rilevanti rispetto ai compiti dell'OdV e non fatti di contenuto generico, confuso e/o palesemente diffamatorio.

5) Modalità di segnalazione

Le segnalazioni devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza utilizzando criteri di riservatezza a tutela dell'efficacia degli accertamenti e dell'onorabilità delle persone interessate dalla segnalazione

L'OdV, quale responsabile del trattamento dei dati ai sensi della normativa sulla Privacy, richiede che i dati contenuti nelle segnalazioni inoltrate tramite modello o in forma libera siano pertinenti rispetto alle finalità di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

Inoltre nella descrizione di dettaglio del comportamento che origina la segnalazione non devono essere fornite informazioni non strettamente attinenti all'oggetto della segnalazione. In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede l'OdV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

Tutte le comunicazioni da parte del Soggetto Segnalante nei confronti dell'Organismo di Vigilanza possono essere effettuate a mezzo di E-mail: odv_intema_dlgs231_2001@pec.i.

6) Gestione delle segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza

Le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono: ricezione, istruttoria ed accertamento.

Ricezione: l'Organismo di Vigilanza riceve le segnalazioni direttamente dal segnalante o tramite il responsabile di funzione (Ufficio / Sezione) nella propria casella e-mail identificata o nella casella postale.

Istruttoria ed accertamento: l'OdV valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul MOG.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del MOG e/o del Codice Etico ovvero l'OdV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'OdV procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente al Presidente, all'Amministratore Delegato e, alla prima riunione possibile, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

7) Archiviazione della documentazione

L'OdV è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

I documenti in formato elettronico sono conservati in un "directory" protetta da credenziali di autenticazione conosciute dai componenti dell'OdV ovvero dai soggetti espressamente autorizzati dall'OdV.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede in coerenza con quanto enunciato ai punti 6.2 (anonimato) e 7 (Modalità di segnalazione) della presente procedura, l'OdV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito ai componenti dell'OdV ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dall'OdV.