

ITALSOFT GROUP SRL

Via Nazionale, 154 - 35048 Stanghella (PD)

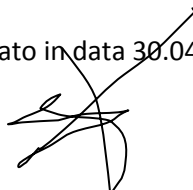
Modello Organizzativo di gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01.

La parte Dinamica del Modello ha adottato lo standard UNI 14001:2015-
UNI 45001:2015- UNI 37001

Parte Generale

Rev.0 del 30.04.2022

approvato in data 30.04.2022

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and strokes, positioned below the approval date.

INDICE

PARTE GENERALE

1. Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231
 - 1.1. Premessa: il D.Lgs n. 231/01
 - 1.2. Fattispecie di reato
 - 1.3. Le sanzioni
 - 1.4. Esimenti della responsabilità amministrativa
 - 1.5. Le linee guida emanate da Confindustria
2. Il modello di organizzazione, gestione e controllo
 - 2.1. L'adozione del modello
 - 2.2. Finalità
 - 2.3. Struttura
 - 2.4. Modifiche e integrazioni
3. Il Codice Etico
 - 3.1. L'adozione del Codice Etico
 - 3.2. Relazione tra modello organizzativo e codice etico
4. L'organismo di vigilanza (ODV)
 - 4.1. Premessa
 - 4.2. Caratteristiche e composizione
 - 4.3. Ineleggibilità
 - 4.4. Nomina
 - 4.5. Funzioni e poteri
 - 4.6. Flussi informativi
 - 4.7. Clausola generale
 - 4.8. Clausola di riservatezza
5. Il sistema disciplinare
 - 5.1. Principi generali
 - 5.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni
 - 5.3. Dipendenti
 - 5.4. Dirigenti
 - 5.5. Amministratori
 - 5.6. Collaboratori esterni
6. Formazione del personale e diffusione del modello

PARTE SPECIFICA

ALLEGATI:

- A. Normativa di riferimento: tabella dei reati illeciti (formato excel)

- B. Struttura organizzativa aziendale
- C. la Mappatura e Valutazione delle aree e attività a rischio
- D. Il Codice Etico
- E. Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza
- F. Il Sistema disciplinare
- G. I modelli di analisi iniziale e monitoraggio periodico (mod. 1)
- H. Modello di segnalazione di violazioni al modello organizzativo (mod. 2)
- I. Registro delle misure disciplinari (mod. 3)
- J. Modello di nomina a componente dell'organismo di vigilanza

PARTE DINAMICA

Allegato

1. Modelli conformi alle UNI 37001-14001-45001-9001

- PARTE GENERALE -

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231.

1.1 – PREMESSA: IL D.LGS N. 231/01.

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 - “disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito D.Lgs 231/01) è entrata in vigore nel nostro ordinamento quella che, per effetto dell’art. 3 n. 1 del D.Lgs 11 aprile 2002 n. 61, viene definita responsabilità amministrativa da reato.

La responsabilità amministrativa prevista dal D.Lgs 231/01 – che si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito – opera in quei reati commessi nell’interesse o a vantaggio dell’ente, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente, o di una sua organizzazione dotata di autonomia finanziaria o funzionale e da persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei precedenti soggetti.

I punti chiave del D.Lgs 231/01 riguardano:

1. l’individuazione delle persone che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio dell’ente, ne possono determinare la responsabilità. In particolare queste, come detto, possono essere:
 - a. persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. soggetti “apicali”);
 - b. persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei suindicati soggetti;
2. la tipologia dei reati previsti.

1.2 – FATTISPECIE DI REATO.

Le fattispecie di reato previste dal D.Lgs 231/01 e s.m.i. che possono configurare una responsabilità amministrativa dell'ente prevedono:

- 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 (art. 24 D.Lgs 231/01);
- concussione e corruzione (art. 25 D.Lgs 231/01);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 bis D.Lgs 231/01);
- reati societari (art. 25 ter D.Lgs 231/01); ad esempio: falso in bilancio, illegale ripartizione di utili, false comunicazioni sociali, false comunicazioni sociali in danno ai soci e/o creditori, aggiottaggio, impedito controllo, formazione fittizia del capitale, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, operazioni in pregiudizio ai creditori, illecita influenza sull'assemblea, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, etc.;
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater D.Lgs 231/01);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1 D.Lgs 231/01);
- reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies D.Lgs 231/01), es. prostituzione minorile, pornografia minorile (anche detenzione), riduzione o mantenimento in schiavitù;
- abusi di mercato (art. 25 sexies D.Lgs 231/01);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies D.Lgs 231/01 come novellato dal D.Lgs 81/08);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies D.Lgs. 231/01)
- reati transazionali (legge del 16/03/2006 nr. 146 art. 10) per associazione a delinquere, di tipo mafioso, associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, disposizioni contro le immigrazioni clandestine, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, favoreggiamento personale,
- delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 novies D.Lgs. 231/01)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies D.Lgs. 231/01)
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione) (art. introdotto dalla Legge Anticorruzione del Novembre 2012) (art. 25 decies D.Lgs. 231/01)
- Corruzione tra privati (Reati societari) (art. introdotto dalla Legge Anticorruzione del Novembre 2012), (art. 25 ter D.Lgs. 231/01)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno e' irregolare (art. 25 duodecies D.Lgs. 231/01) (Articolo introdotto dal d.lgs. n. 109 del 16 luglio 2012)
- Delitti contro la personalità individuale (Articolo aggiunto dalla L. 04/03/2014 n. 39, art. 3) (25quinquies D.Lgs. 231/01)

- Reati ambientali (art. 25 undieci D.Lgs. 231/01) quali:
 - o Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette;
 - o Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto;
 - o Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose;
 - o Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in difformità da prescrizioni;
 - o Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose oltre i valori limite;
 - o Scarichi su suolo, sottosuolo e acque sotterranee;
 - o Scarico da navi o aeromobili di sostanze vietate;
 - o Attività di gestione di rifiuti non autorizzata;
 - o Discarica non autorizzata;
 - o Miscelazione di rifiuti;
 - o Deposito temporaneo rifiuti sanitari pericolosi;
 - o Inquinamento dei siti;
 - o Inquinamento dei siti da sostanze pericolose;
 - o Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari;
 - o Traffico illecito di rifiuti;
 - o Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti;
 - o Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti ad alta radioattività;
 - o Violazioni al sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (quando sarà adottato);
 - o Superamento valori limite di emissione e di qualità dell'aria;
 - o Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione;
 - o Inquinamento colposo provocato da navi;
- Reati per l'impiego di lavoratori irregolari (art 25duodecies-Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno e' irregolare - Articolo introdotto dal d.lgs. n. 109 del 16 luglio 2012) quali:
 - o Induzione con violenza o minaccia, o con offerta o promessa di denaro o di assunzione a altra utilità, a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere davanti alla autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando questa ha la facoltà di non rispondere
 - o assunzione di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato.
 - o Entrata in stabilimento di personale non BRAND privi del permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato che può entrare in stabilimento BRAND.
 - o introduzione abusiva in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza ovvero vi si mantiene contro la volontà espressa o tacita di chi ha il diritto di escluderlo,

- Chiunque, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto o di arrecare ad altri un danno, abusivamente riproduce, si procura, diffonde, comunica o consegna codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico, protetto da misure di sicurezza, o comunque fornisce indicazioni o istruzioni idonee al predetto scopo,
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico)
- Chiunque fraudolentemente intercetta comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi, ovvero le impedisce o le interrompe
- Chiunque, fuori dai casi consentiti dalla legge, installa apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico ovvero intercorrenti tra più sistemi
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità

Reati di ricettazione e riciclaggio

E' stato modificato l'art. 25 octies del D.lgs. 231/01 (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio) con data di entrata in vigore del 01.01.2015
 E' stato introdotto con l'art. 3 della Legge 15/12/2014 n. 186, pubblicata in G.U. n.292 del 17-12-2014, l'art. 648-ter-1 c.p., l' "Autoriciclaggio", nonché una modifica all'art. 25-octies del DLgs 231/01.

Reati ambientali

E' stato modificato e integrato l'articolo 25-undecies del D.lgs. 231/01, con data di entrata in vigore 29 Maggio 2015, si fa riferimento alla Legge 22 maggio 2015 n.68 recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente" (G.U. Serie Generale n.122 del 28-5-2015), ha modificato il D.Lgs.152/06 ed ha introdotto all'interno del codice penale un elenco di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI-bis intitolato "Dei delitti contro l'ambiente"), per una buona parte dei quali è previsto l'essere presupposto per la responsabilità amministrativa dell'impresa

Reati Societari

E' stato modificato e integrato l'articolo 25-ter del Dlgs 231/01, con data di entrata in vigore 14 Giugno 2015, si fa riferimento alla Legge 27 maggio 2015 n. 69 (G.U. n.124 del 30-5-2015), all'articolo 12, che ha introdotto alcune modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari.

Tutti i reati sopraindicati sono puniti anche se commessi nella forma del "tentativo" (art. 26 D.Lgs 231/01). Inoltre, l'ente può rispondere anche per i reati previsti e commessi all'estero, quando il reato è commesso da un soggetto funzionalmente legato allo stesso (art 4 D.Lgs 231/01).

Per l'elenco aggiornato dei reati presupposto e delle leggi collegate si rimanda all'Allegato A_ "Elenco reati_231".

1.3 – LE SANZIONI.

Le conseguenze a carico dell'impresa, a seguito della commissione di specifici reati, consistono prevalentemente in sanzioni di carattere pecuniario e/o interdittivo graduate in relazione alla gravità dei commessi reati.

In particolare, il D.Lgs 231/01 prevede le seguenti sanzioni amministrative:

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

Le sanzioni interdittive consistono:

- nell'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- nella sospensione o revoca della autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- nel divieto di pubblicizzare beni o servizi;

1.4 - ESIMENTI DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA.

Il D.Lgs 231/01 nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato tutte le misure organizzative opportune e necessarie al fine di prevenire la commissione di reati da parte di soggetti che operino per suo conto.

La presenza di un'adeguata organizzazione è, dunque, misura e segno di diligenza dell'ente nello svolgere le proprie attività, con particolare riferimento a quelle in cui si manifesta il rischio di commissione dei reati previsti dal decreto de quo.

L'accertata esistenza di un'efficiente ed efficace organizzazione esclude, infatti, la colpa dell'ente e fa venir meno la necessità di applicare ad esso le previste sanzioni.

Il D.Lgs 231/01, agli artt. 6 e 7, indica quali sono i comportamenti di un apparato organizzativo efficace ed effettivo la cui corretta predisposizione porta ad escludere la sua responsabilità.

In particolare, l'ente va esente da pena se prova che:

- a. all'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito Modello);
- b. il compito di vigilare sul funzionamento del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che abbia effettivamente adempiuto ai suoi doveri di vigilanza;

- c. le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione.

I modelli indicati nella lettera a) devono in particolare rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività (le aree) nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal D.Lgs 231/01;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazioni ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello (l'Organismo di Vigilanza);
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;

1.5 – LE LINEE GUIDA EMANATE DA CONFINDUSTRIA.

Confindustria ha emanato “Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e controllo ex D.Lgs n. 231/01”, approvate dal Ministero della Giustizia il 7 marzo 2002 e, successivamente, aggiornate (sempre con approvazione) in data 24 maggio 2004 e 31 marzo 2008, che qui di seguito si riassumono:

La norma (art. 6 comma 2 D.Lgs 231/01) segnala due fasi principali in cui il sistema deve articolarsi:

- identificazione dei rischi;
- progettazione del sistema di controllo (protocolli);

I passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio consistono:

- nell'inventariazione degli ambiti aziendali di attività e dei vari progetti a rischio (operazioni contabili, attività di business, partecipazione a gare, etc.);
- nell'analisi dei rischi potenziali (possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali con mappa documentata delle potenziali modalità attuative);
- nella valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi;

Le componenti (i protocolli) di un sistema di controllo preventivo nei reati dolosi consistono nella predisposizione di:

- un codice etico con riferimento ai reati considerati (che costituisce la base su cui impiantare il sistema di controllo preventivo);
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro (attribuzione responsabilità, dipendenza gerarchica, descrizione dei compiti, il tutto con specifica previsione di sistemi di controllo);
- procedure manuali e informatiche (sistemi informativi) tali da regolamentare lo svolgimento delle attività;

- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali;
- un sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- la comunicazione al personale e la sua formazione;

I sistemi di controllo preventivo nei reati colposi (omicidio colposo e lesioni personali colpose ex art. 25 septies D.Lgs 231/01 e s.m.i.) prevedono, invece, la predisposizione di:

Sistema di gestione conforme allo standard UNI 45001:2018 (comma 5 art.30 del D.lgs81/2008) che prevede

- una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tale impostazione comporta in sostanza che:
 - nella definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori siano esplicitati anche quelli relativi alle attività di sicurezza di rispettiva competenza nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle stesse attività;
 - siano in particolare documentati i compiti del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e degli eventuali addetti allo stesso servizio, del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, degli addetti alla gestione delle emergenze e del medico competente.
- formazione e addestramento;
- comunicazione e coinvolgimento;
- gestione operativa;
- sistema di monitoraggio della sicurezza;

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.

2.1. – L'ADOZIONE DEL MODELLO.

ITALSOFT GROUP srl nell'intenzione di agire in modo da garantire la qualità, l'indipendenza, l'efficienza, l'efficacia, la trasparenza e la correttezza nello svolgimento della propria attività, ha ritenuto in linea alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/01 e s.m.i., ancorché l'adozione di detto modello sia facoltativa e non obbligatoria.

Si ritiene, infatti, che la tutela dell'immagine della società muova innanzitutto dalla sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché adottino, nell'espletamento e conduzione delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari e conseguentemente dalla sistematica applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "il Modello") al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel D.Lgs 231/01.

Ottemperando, quindi, a quanto previsto dal D.Lgs 231/01 e s.m.i., nonché dal D.Lgs 81/08, il presente Modello di organizzazione e gestione viene adottato dall' CDA della ITALSOFT GROUP srl ed allegato al presente documento.

Il Modello è applicabile a tutte le sedi dell'azienda ITALSOFT GROUP srl, nonché in tutti i luoghi ove questa svolge la propria attività.

Le prescrizioni di cui al presente documento si applicano altresì a tutti i collaboratori, ai dipendenti, ai dirigenti e agli amministratori, nonché ai terzi, ai clienti e ai fornitori che, a qualsiasi titolo o ragione, siano partecipi e gestiscano i processi di attività propri dell'ente nonché le informazioni a questo connesse.

ITALSOFT GROUP srl non risponderà comunque di persone che abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, così come previsto dall'art. 5 n. 2 del D.Lgs 231/01.

Nell'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo in termini di facoltatività e non di obbligatorietà, ITALSOFT GROUP srl confida sull'integrità del comportamento dei propri dipendenti, collaboratori, amministratori e dirigenti per mantenere un livello di applicazione delle disposizioni previste dal presente Modello a livello di etica e di politica aziendale e d'impresa.

Di conseguenza, il mancato rispetto – in tutto o in parte – delle disposizioni definite nel presente modello, e delle disposizioni ad esso correlate, sarà considerato da ITALSOFT GROUP srl come un abuso della fiducia risposta per non rispetto delle direttive aziendali, con l'applicazione di appropriate e congrue azioni disciplinari, peraltro, previste e imposte dallo stesso D.Lgs 231/01 e dal D.Lgs 81/08 (T.U. sulla sicurezza sul lavoro).

Il presente documento sarà soggetto a revisione periodica sulle indicazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza (ODV) – che verrà già nominato, in prima nomina dal Consiglio di Amministrazione, anche in funzione del miglioramento continuo alla base del sistema di governo dei processi aziendali.

Di talché, lo stesso potrà subire delle modifiche a discrezione dell'ente stesso anche a seguito di modifiche derivanti dall'osservanza delle norme giuridiche in materia e da loro integrazioni e variazioni.

2.2. – FINALITA'

Il presente Modello intende fornire le indicazioni necessarie a prevenire l'insorgere di potenziali comportamenti a rischio, definendo ove possibile opportuni protocolli atti a prevenire e disincentivare eventuali tipologie di rischio.

L'adozione del presente Modello vale, peraltro, quale esimente dalla responsabilità prevista dal D.Lgs 231/01 in quanto serve ad escludere la colpevolezza della Società in ordine alla commissione dei reati ivi previsti.

Tuttavia, può accadere che una condotta illecita attuata da un soggetto apicale o subordinato, pur avvantaggiando la società, non sia espressione della volontà della stessa.

Scopo e finalità ulteriore del presente Modello, pertanto, è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedimentalizzazione delle attività che comportano un rischio di reato, nonché attività di

controllo, da svolgersi anche in via preventiva, al fine di evitare la commissione delle molteplici fattispecie di reati contemplate dal D.Lgs 231/01.

In tal modo il soggetto non solo dovrà quindi volere l'evento reato, ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente le indicazioni della Società.

Gli aspetti operativi che il presente Modello ha previsto sono i seguenti:

- nell'individuazione delle aree di attività a rischio, con rilevazione delle procedure esistenti e la mappatura dei rischi reato potenziali;
- la redazione di un codice etico (al paragrafo 3);
- la creazione di un Organismo di Vigilanza (al paragrafo 4);
- la costruzione o l'adeguamento di uno sistema di controlli preventivi e l'implementazione delle relative procedure;
- la redazione del sistema disciplinare e dei meccanismi sanzionatori (al paragrafo 5);
- la comunicazione, sensibilizzazione e formazione del personale (al paragrafo 6);

2.3 – STRUTTURA.

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da degli allegati predisposti per prevenire le diverse tipologie di reato considerati di possibile rischio da parte di ITALSOFT GROUP srl sulla base di quelle contemplate nel D.Lgs 231/2001.

Nella Parte Generale, dopo un richiamo ai principi del predetto decreto, vengono illustrate le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento ai suoi principi generali, ai principi del Codice Etico richiamato in allegato, all'Organismo di Vigilanza, alla formazione del personale e alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello.

Con riguardo alle altre ipotesi di reato previste e contemplate nel D.Lgs 231/01 e s.m.i. e non trattate del documento "la Mappatura e Valutazione delle aree e attività a rischio", al momento non si ritiene che la specifica attività svolta da ITALSOFT GROUP srl presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Al riguardo si ritiene, pertanto, esaustivo il richiamo ai principi contenuti nel presente Modello e comunque del Codice Etico.

Con riferimento ai reati previsti dall'art. 25 quinquies – delitti contro la personalità individuale – e con particolare riferimento ai propri dipendenti e collaboratori, preme comunque rilevare che ITALSOFT GROUP srl, e la sua attività, si ispira ai comuni sentimenti di solidarietà, tutela della personalità individuale, moralità, correttezza e rispetto delle leggi, come peraltro espresso e contenuto nel predetto Codice Etico.

2.4 – MODIFICHE E INTEGRAZIONI.

Essendo il presente Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

In particolare è demandato al Consiglio di Amministrazione di integrare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre e diverse tipologie di reati sia in quanto emergano altre fattispecie di rischio all'interno dell'azienda già previste dal D.Lgs 231/01, sia per effetto di nuove normative che possano essere ulteriormente collegate all'ambito di applicazione del predetto decreto.

Tutte le modifiche e integrazioni di cui sopra, saranno tempestivamente comunicate a tutti gli organi societari e ai propri dipendenti e collaboratori.

In particolar modo, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 81/08, il presente Modello sarà riesaminato e modificato ogni qualvolta siano scoperte significative violazioni delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

3. IL CODICE ETICO.

3.1 – L'ADOZIONE DEL CODICE ETICO.

ITALSOFT GROUP srl quale filiale del gruppo ITALSOFT GROUP srl adotta e applica il Codice Etico del gruppo stesso.

Il Codice Etico è un documento ufficiale predisposto per comunicare a tutti i soggetti cointeressati, e cioè amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori, agenti, etc., i principi di deontologia aziendale cui ITALSOFT GROUP srl intende uniformarsi.

A tal fine, il Codice Etico - allegato al presente documento - ha come principale obiettivo quello di raccomandare, promuovere e/o vietare il compimento di determinati comportamenti, in particolar modo da parte dei propri amministratori, dirigenti, dipendenti e/o collaboratori per il rispetto dei principi ivi contenuti, integrando altresì il comportamento che i destinatari dello stesso sono tenuti ad osservare in virtù delle legge vigenti, nonché degli eventuali obblighi previsti dalla applicabile contrattazione collettiva e individuale.

3.2 – RELAZIONE TRA MODELLO ORGANIZZATIVO E CODICE ETICO.

In Codice Etico costituisce parte integrante del presente Modello .

In particolare, il Modello qui definito permette di gestire l'esigenza di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231/01, delle normative ad esso riferibili e della legge in generale.

Il Codice Etico, che è parte integrante del presente Modello, è uno strumento di portata generale per la promozione e la diffusione dei corretti comportamenti aziendali con l'obiettivo di rafforzare e far rispettare a tutti il personale di ITALSOFT GROUP srl l'insieme dei valori e delle regole di condotta cui la Società intende far costante riferimento nelle sue attività.

E', difatti, preciso dovere per gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori, etc. conformarsi alle regole di condotta sia generale che specifiche previste nel Modello, nel Codice Etico e nelle altre policy aziendali applicabili.

Ogni dipendente, come sopra inteso, di ITALSOFT GROUP srl è, quindi, responsabile delle proprie azioni e delle conseguenze che ne derivano.

Pertanto, ognuno deve condurre le attività aziendali in modo etico, assolutamente legale e nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei contratti di lavoro, in modo tale che la condotta tenuta rifletta i più alti standard di onestà, integrità e correttezza ai quali la nostra Società si ispira.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.

4.1. - Premessa.

L'art. 6 del D.Lgs 231/01 (e in parte anche il D.Lgs 81/08) prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, tra l'altro, adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati e ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il c.d. Organismo di Vigilanza.

L'affidamento dei suindicati compiti all'Organismo di Vigilanza (di seguito ODV) e il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità: sia che il reato sia stato commesso da soggetti "apicali" (art. 6), sia che sia stato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7).

L'art. 7 comma 4 ribadisce, infine, che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un adeguato sistema disciplinare, una sua verifica periodica, evidentemente da parte dell'organismo a ciò deputato (ODV).

4.2 – Caratteristiche e composizione.

Secondo le prescrizioni del D.Lgs 231/01, e sulla base delle Linee Guide di Confindustria approvate dal Ministero della Giustizia, le caratteristiche e i requisiti dell'Organismo di Vigilanza sono:

1. l'autonomia e l'indipendenza;
2. la professionalità;
3. la continuità d'azione;

L'autonomia e l'indipendenza si possono ottenere garantendo all'ODV una dipendenza gerarchica la più elevata possibile, e prevedendo una attività di reporting al vertice aziendale.

I membri che ne fanno parte non devono essere direttamente coinvolti nelle attività gestionali della Società che saranno poi oggetto di controllo da parte dell'ODV.

Inoltre, l'ODV deve contenere professionisti in possesso di specifiche competenze tecnico professionali (di indagine, di ispezione e in ambito legale) adeguate alle funzioni che tale organo è chiamato a svolgere.

Con riferimento infine alla continuità d'azione, l'ODV deve lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello, con necessari poteri di indagine e curare l'attuazione del Modello, proponendo l'opportuno aggiornamento.

L'ODV sarà affidato ad un organo costituito ad hoc con un numero variabile da 1 a 3 membri.

I membri devono essere soggetti esterni in possesso di requisiti di professionalità, onorabilità, indipendenza e di idonee competenze specifiche in ambito legale, amministrativo e gestionale.

L'iscrizione ad un ordine o registro professionale costituisce titolo preferenziale.

L'ODV di prima nomina resterà in carica 3(tre) anni solari e, successivamente, fino alla scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato / rinnovato tacitamente di biennio in biennio salvo diversa determinazione.

L'ODV sarà comunque sempre rinnovabile.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'ODV e dei contenuti professionali, lo stesso potrà eventualmente utilizzare un budget assegnato, per avvalersi di eventuali consulenze di professionisti che di volta in volta si rendessero necessarie, previa autorizzazione del CDA.

4.3 – Ineleggibilità.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti nel D.Lgs 231/01;
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che comporta l'interdizione anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese. Ad ogni modo, in caso di particolare gravità, anche prima del giudicato, la ITALSOFT GROUP srl potrà disporre la sospensione dei poteri dell'ODV e la nomina di un organismo di vigilanza ad interim.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base di esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'ODV potrà avvenire solo per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione della Società.

4.4. – Nomina.

La società ITALSOFT GROUP srl attesa la sussistenza dei requisiti richiesti dal presente modello, prevedendo l'affidamento del compito di ODV si allegano le nomine dei membri dell'ODV.

4.5 - Funzioni e poteri.

All'ODV (come istituito ai sensi dell'art. 6 comma 1 lett. b) D.Lgs 231/01) è affidato il compito di:

- a. verificare l'effettività del Modello;
- b. verificare l'osservanza delle prescrizioni normative e regolamentari atte alla prevenzione dei reati di cui al Modello;
- c. verificare la reale efficacia nella prevenzione dei reati dell'assetto organizzativo aziendale (adeguatezza del Modello);
- d. formulare proposte all'organo dirigente per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello, laddove si riscontrino significative violazioni delle prescrizioni, mutamento dell'assetto interno dell'azienda o modifiche normative;
- e. verificare il recepimento delle soluzioni proposte (follow-up);
- f. segnalare all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le accertate violazioni del Modello organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente;
- g. predisporre una relazione informativa – su base almeno annuale - per l'organo dirigente in ordine alle attività di verifica e controllo compiute e all'esito delle stesse;

L'ODV ha altresì il compito di:

- h. condurre ricognizioni delle attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- i. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- j. promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;

- k. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso ODV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- l. coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per migliorare il monitoraggio delle attività nelle aree di rischio;
- m. condurre indagini interne alla Società per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;

L'ODV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio d'Amministrazione, o a sua volta potrà presentare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche che si dovessero presentare.

Ogni anno, l'ODV trasmetterà al Consiglio di Amministrazione un relazione scritta sull'attuazione del presente Modello.

Sul piano generale, le attività poste in essere dall'ODV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente è, in ogni caso, chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'organo dirigente spetta appunto la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del modello organizzativo.

L'ODV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società – e senza necessità di consenso preventivo – onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs 231/01.

L'ODV potrà avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero, qualora se ne presentasse la necessità, di consulenti esterni.

Sul piano specifico, e a tal fine, l'ODV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio.

L'ODV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D.lgs 231/01 per i reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro e s.m.i. e all'ODV devono essere, inoltre, segnalate ad opera del management e/o della direzione eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la Società al rischio di reato.

L'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di chiedere e/o assegnare a soggetti terzi, in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico, compiti di natura meramente tecnica.

L'Organismo di Vigilanza può, in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità e di accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo, procedere ad interventi di controllo.

Pertanto, può consultare documenti, accedere ai sistemi informativi aziendali per acquisire a dati e/o informazioni necessari alle attività di analisi, verificare l'operato delle funzioni nonché effettuare interviste alle persone preposte nelle singole fasi di un determinato processo a rischio.

E' fatto obbligo in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, di fornire tutte le informazioni richieste e necessarie all'ODV a fronte del verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza, o di specifiche richieste di quest'ultimo.

L'ODV potrà altresì effettuare verifiche:

- a campione sui singoli atti e/o attività della società che fanno riferimento ai processi a rischio;

- sui processi aziendali, al fine di verificare l'efficacia delle regole, il livello di consapevolezza e conoscenza da parte delle persone, nonché valutare le eventuali esigenze di miglioramento necessarie;

4.6 – Flussi informativi.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato mediante apposite segnalazioni, da parte dei soggetti tenuti all'osservanza delle regole di comportamento introdotte ai fini previsti dal D.Lgs 231/01, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di ITALSOFT GROUP srl ai sensi del predetto decreto.

Il flusso informativo verso l'ODV è un adempimento obbligatorio a carico di tutte le persone e/o funzioni aziendali di riferimento nell'ambito delle attività poste in essere per la prevenzione dei reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro previsti dal D.Lgs 231/01.

A tal proposito, all'ODV devono essere trasmesse le informazioni aventi per oggetto le condotte comportamentali previste nel Modello, nonché le informazioni su tutti quegli eventi che siano in qualsiasi modo attinenti alle attività a rischio di reato.

L'ODV deve essere tempestivamente informato di ogni cambiamento in essere o futuro, inerente e/o avente ad oggetto il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di gestione e controllo e/o la struttura/assetto societario in generale.

L'ODV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Si riportano di seguito alcune prescrizioni di carattere generale:

- devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza tutte le deleghe e/o procure definite per i vari responsabili e/o soggetti che ricorrono in una delle attività definite a rischio-reato in materia di sicurezza e salute sul lavoro.
- devono essere raccolte e comunicate all'ODV tutte le eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 in materia di sicurezza e salute sul lavoro; o comunque a comportamenti in generale non in linea con i principi etici e le regole di comportamento di cui al presente Modello.
- ciascun Dipendente di ITALSOFT GROUP srl deve segnalare la violazione (o anche la presunta violazione) del presente Modello, contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'ODV (che provvederà a predisporre appositi "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni ufficiose, che garantiscano altresì la riservatezza della segnalazione).
- l'ODV deve ricevere le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati anche in relazione a notizia di violazione del Modello e alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), come pure notizie circa l'andamento di tali procedimenti.
- l'ODV è tenuto a valutare correttamente le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.
- l'ODV ha facoltà di non prendere in considerazione eventuali segnalazioni anonime.

È obbligo dell'ODV assicurare la necessaria e dovuta riservatezza e confidenzialità riguardo all'identità delle persone che effettuano le segnalazioni, al fine di evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

4.7 – Clausola generale.

L'ODV dispone di piena autonomia, nonché poteri di iniziativa, vigilanza e controllo.

Non sono previsti in capo all'ODV poteri di intervento e/o poteri sanzionatori la cui titolarità spetta alle funzioni aziendali a ciò preposte.

Considerata la particolare rilevanza della materia, e al fine di consentire all'ODV di svolgere la sua mansione con la necessaria serenità, nell'interesse preminente dell'efficienza e speditezza dell'operatività aziendale, ITALSOFT GROUP srl si fa preciso obbligo di manlevare i membri effettivi dell'Organismo di Vigilanza da ogni conseguenza che potrebbe derivare loro in caso di sanzioni di carattere pecuniario, nonché di eventuali richieste risarcitorie da parte di Autorità o soggetti terzi, ivi compresa l'assistenza legale, connesse all'eventuale violazione della normativa.

Con esclusione nei casi di dolo e colpa grave, accertati con sentenza passata in giudicato.

4.8 – Obbligo di riservatezza.

I membri dell'ODV si impegnano e si obbligano ad assicurare il rispetto della riservatezza delle informazioni acquisite e raccolte nello svolgimento delle proprie funzioni, nonché il rispetto dell'anonimato di chi effettui segnalazioni ovvero si rivolga allo stesso ODV per chiedere assistenza in relazione all'attuazione del presente Modello.

I membri dell'ODV si impegnano e si obbligano ad assicurare il rispetto della riservatezza di quanto riportato nel presente documento e nei suoi allegati.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE.

5.1 – Principi generali.

Come previsto dallo stesso D.Lgs 231/01, nonché dal D.Lgs 81/01 (T.U. sulla sicurezza sul lavoro), aspetto essenziale per l'effettività del modello di organizzazione, gestione e controllo è la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al suindicato decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

Al riguardo, il D.Lgs 231/01 espressamente prevede – artt. 6 comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b) – l'introduzione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”* sia con riferimento ai soggetti in posizione apicale (art. 6) che ai soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7).

In tal senso, pure il D.Lgs 81/08 che all'art. 30 comma 3 prevede che *“il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

La previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione e dotate di meccanismi di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel Modello organizzativo ha lo scopo di contribuire, da un lato, all'efficacia del Modello stesso e, dall'altro lato, all'efficacia dell'azione di controllo effettuata dall'Organismo di Vigilanza.

E' da rilevare come la violazione dei principi fissati nel presente Modello, nelle procedure ivi previste e nel Codice Etico compromette il rapporto fiduciario tra la ITALSOFT GROUP srl e i suoi amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partners commerciali e/o finanziari.

Dette violazioni saranno quindi perseguite da ITALSOFT GROUP srl incisivamente, con tempestività e immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari di seguito elencati e in modo adeguato e proporzionale.

Gli effetti della violazione del codice etico e dei protocolli di cui al presente Modello devono altresì essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con ITALSOFT GROUP srl

L'applicazione e l'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi contenuti nel Codice Etico e nelle regole di condotta di cui al presente Modello prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'ente in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni di questo possano determinare.

Nell'espletamento di attività aziendali, nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs 231/01, ai fini dell'ottemperanza delle previsioni del predetto decreto costituisce violazione del Modello ossia:

- a. la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- b. l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello;
- c. l'omissione di azioni o comportamenti non conformi ai principi riferiti al Codice Etico;
- d. l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico;
- e. la messa in atto di azioni o comportamenti contrari a leggi e regolamenti;

5.2 – Criteri generali di irrogazione delle sanzioni.

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in modo adeguato e proporzionale alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- a. elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per negligenza imprudenza o imperizia o per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline, tra cui rientra anche, e soprattutto, il presente Modello);
- b. rilevanza degli obblighi violati;
- c. potenzialità del danno derivante a ITALSOFT GROUP SRL srl, o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs 231/01 e s.m.i.;
- d. livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- e. presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, al grado di professionalità e ai precedenti disciplinari;
- f. eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;

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

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

I principi di tempestività e immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare a prescindere dall'esito di eventuali procedimenti penali.

Delle violazioni è sempre informato l'Organismo di Vigilanza, salvo che la violazione sia stata dallo stesso riscontrata.

Delle sanzioni applicate in conseguenza delle violazioni è, in ogni caso, informato l'Organismo di Vigilanza.

Le regole generali di comportamento, le procedure e, più in generale, il Codice Etico e il presente Modello costituiscono un complesso di norme al quale tutti i componenti degli organi sociali e i dipendenti di ITALSOFT GROUP srl (compresi i dirigenti e gli amministratori) devono uniformarsi ai sensi di legge e di contratto.

5.3 - Dipendenti.

Per i dipendenti di ITALSOFT GROUP srl la violazione delle regole generali di comportamento delle procedure, del presente Modello del Codice Etico - costituisce illecito disciplinare.

L'esercizio della potestà disciplinare, che si svolgerà nel rispetto dell'art. 7 del c.d. Statuto dei Lavoratori (legge 300/70) e dei contratti collettivi applicabili, spetta agli organi o funzioni competenti così come individuati dalla legge, dallo statuto sociale o dai regolamenti interni.

Le sanzioni sono applicate in considerazione della gravità dell'illecito disciplinare e sulla base degli altri suesposti criteri.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono :

1. il richiamo verbale;
2. l'ammonizione scritta;
3. la multa;
4. la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
5. il licenziamento;

Fermi restando gli obblighi per la Società nascenti dal c.d. Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicato, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- a. violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'ODV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, etc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai processi delle aree a rischio, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate e contenute;
- b. violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse alle aree a rischio, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati previsti nel D.Lgs 231/01;
- c. adozione, nell'espletamento di attività connesse ad aree a rischio, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o alle procedure ivi richiamate, e diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati;
- d. adozione, nell'espletamento di attività connesse ad aree a rischio, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, o delle procedure ivi richiamate, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, ITALSOFT GROUP srl intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo alla stessa derivanti dallo Statuto dei Lavoratori (legge 300/70), i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono descritti nel ALLEGATO F SISTEMA DISCIPLINARE

5.4 – Dirigenti.

Il mancato rispetto delle disposizioni e delle regole del presente Modello da parte di Dirigenti di BRAND ITALIA SpA, tiene conto della particolare natura fiduciaria di tale rapporto di lavoro.

Nei confronti dei dirigenti, i quali abbiano posto in essere violazioni alle procedure, policies, regole e/o disposizioni comunque contenute e indicate nel presente Modello, ITALSOFT GROUP srl adotterà, nei confronti del soggetto interessato, quanto previsto dalla legge, dal CCNL applicabile nonché da eventuali normative speciali.

5.5. – Amministratori.

Nel caso di violazione del presente Modello ad opera di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza avvertirà immediatamente e senza indugio tutti gli altri Amministrazioni.

Il Consiglio di Amministrazione, il Presidente e/o l'Amministratore Delegato procederà a effettuare gli accertamenti opportuni e ad assumere i provvedimenti necessari (sentito il l'OdV).

L'Organismo di Vigilanza dovrà essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all'applicazione delle eventuali sanzioni emesse.

5.6 – Collaboratori esterni.

Nell'ambito di rapporti di partnership e/o di collaborazione esistenti con consulenti, agenti o comunque terzi parti sarà preciso dovere di ITALSOFT GROUP srl predisporre opportune misure che prevedano efficaci meccanismi deterrenti, nonché risolutivi nei casi più gravi.

Tutte le parti terze che abbiano posto in essere azioni o comportamenti (anche omissivi), violazioni o condotte in contrasto con le disposizioni e i principi di cui al presente Modello, comporteranno la risoluzione del rapporto contrattuale e la richiesta dell'eventuale risarcimento dei danni subiti.

6 – FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.

ITALSOFT GROUP srl promuove attraverso momenti di informazione, di formazione e/o supporti informatici la conoscenza del presente Modello, dei propri regolamenti e protocolli interni e dei loro eventuali aggiornamenti tra tutti i dipendenti che sono, pertanto, tenuti a conoscerne il contenuto nonché ad osservarli e contribuire alla loro attuazione.

L'attività di formazione e informazione, svolta dall'organo Direttivo in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, deve assicurare:

1. che il personale abbia ricevuto informazione e formazione circa il presente Modello di organizzazione e gestione comprensivo del Codice Etico;
2. che il personale tutto sia adeguatamente informato, attraverso una comunicazione capillare, efficace, chiara, dettagliata e periodicamente ripetuta in merito:
 - a. ai poteri autorizzativi (poteri di rappresentanza e firma sociale, procure, linee di dipendenza gerarchica);
 - b. alle procedure;
 - c. ai flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano dell'azienda;

Per assicurare una diffusione capillare del presente Modello sia all'interno che verso l'esterno, tali documenti sono affissi in appositi spazi, dedicati alla trasparenza, nei locali dell'azienda.