



ASSIDIR S.R.L.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001

Versione del 10/05/2024

INDICE

I.	PARTE GENERALE	3
A.	Presentazione della Società	3
B.	Funzione e finalità del Modello	3
C.	Costruzione e struttura del Modello	3
D.	Sistema organizzativo della Società	4
E.	Ambiti di attività	4
F.	Diffusione del Modello e formazione dei dipendenti	5
G.	Codice comportamentale	6
H.	Sistema disciplinare	7
I.	L'Organismo di Vigilanza (O.d.V.)	8
	I criteri da porre a fondamento delle deleghe di funzioni	10
II.	PARTE SPECIALE	11
•	I REATI DI RICICLAGGIO	13
1.	I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	17
2.	I REATI SOCIETARI	33
3.	I REATI CONTRO LA FEDE PUBBLICA	52
4.	I REATI CON FINALITA' DI TERRORISMO	61
5.	I REATI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE	69
5/A	MARKET ABUSE	71
5/B	SICUREZZA SUL LAVORO	73
6.	REATI INFORMATICI	75
7.	REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO E IN MATERIA DI DIRITTO D'AUTORE	80
8.	I REATI AMBIENTALI	92
9.	REATI TRANSNAZIONALI	96
❖	IMPIEGO DI LAVORATORI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE	97
➤	REATI DI FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE E DI ESERCIZIO ABUSIVO DI ATTIVITA' DI GIUOCO O DI SCOMMESSE	99

- WHISTLEBLOWING

H. Sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni, commisurate alla violazione e dotate di adeguata efficacia deterrente, applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende effettiva l'azione di vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'efficace attuazione del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società. L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Il presente paragrafo contiene la descrizione delle misure sanzionatorie adottate dalla Società in caso di violazione del Modello da parte dei dipendenti, in coordinamento con il sistema disciplinare di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da Assidir s.r.l., nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

Misure nei confronti dei dipendenti.

La violazione da parte dei dipendenti soggetti al CCNL delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare. I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 e delle eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL:

- 1) rimproveri verbali;
- 2) rimproveri scritti;
- 3) multe non superiori alle quattro ore di retribuzione;
- 4) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- 5) licenziamento disciplinare.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le previsioni del richiamato CCNL, relative alle procedure ed agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

Le sanzioni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata. Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza della Direzione. Viene previsto il necessario coinvolgimento dell' O.d.V. nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazioni delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare, per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell' O.d.V.

Il consenso all'irrogazione della sanzione non si presume, anche quando la proposta di apertura di procedimento disciplinare provenga dall' O.d.V. Ai dipendenti verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni che le hanno giustificate e riassumerne il contenuto.

Misure nei confronti dei dirigenti.

In caso di violazione, da parte di dipendenti che ricoprono la qualifica di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con i Processi Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dirigenti dalla stessa applicato.

Al dirigente potranno anche essere revocate le procure eventualmente conferitegli.

In ogni caso delle procedure di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, dovrà essere preventivamente informato l' O.d.V. a cui verrà richiesto di esprimere il proprio parere.

Misure nei confronti degli amministratori.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l' O.d.V. informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Misure nei confronti dei Sindaci.

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più sindaci, l' O.d.V. informa il Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Misure nei confronti dei consulenti e dei partner contrattuali.

Ogni violazione da parte dei consulenti o dei partner contrattuali delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.