



S.R.L. Con Socio Unico

Capitale Sociale

€ 1.985.820,00 i.v.

azienda
servizi
funebri

del Comune di Genova

16121 Genova - Via Frugoni, 25 a

Tel. 010.29.15.209 - Fax 010.29.15.297

Considerazioni:

La finalità della incriminazione in parola è di apprestare tutela all'interesse dei creditori alla conservazione della garanzia generica loro offerta dal patrimonio della società. Il delitto in esame non è più un reato a pericolo presunto ma di danno, giacché ai fini della configurabilità dell'illecito è ora richiesta l'esistenza di un danno concreto per la società o per i creditori sociali. Quanto all'elemento soggettivo del delitto in oggetto, esso viene costantemente rinvenuto nel dolo generico, nel senso che l'agente deve porre in essere la condotta con la coscienza e la volontà di non adempiere alle prescrizioni di legge a tutela dei creditori. Risulta inoltre possibile l'attribuzione di responsabilità anche a titolo di dolo eventuale (consistente nella accettazione della possibilità che la condotta possa condurre alla creazione di un danno ai creditori). Anche l'ipotesi considerata rappresenta un reato proprio. Nuova risulta essere anche la previsione della causa di estinzione del reato rappresentata dal risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio.

FORMAZIONE FITTIZIA DEL CAPITALE: art. 2632 c.c.

Gli amministratori e i soci conferenti che, anche in parte, formano od aumentano fittiziamente il capitale sociale mediante attribuzioni di azioni o quote in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti ovvero del patrimonio della società nel caso di trasformazione, sono puniti con la reclusione fino ad un anno.



S.R.L. Con Socio Unico

Capitale Sociale

€ 1.985.820,00 i.v.

azienda
servizi
funebri

del Comune di Genova

16121 Genova - Via Frugoni, 25 a
Tel. 010.29.15.209 - Fax 010.29.15.297

Considerazioni:

Le disposizioni in oggetto riguardano il comportamento degli amministratori che compiono una rilevante sopravvalutazione (sia nella fase genetica della società sia nel momento dell'aumento del capitale) o dei beni e crediti o del patrimonio della società in caso di trasformazione. A tal proposito è bene ricordare che in capo agli amministratori e ai sindaci è posto l'obbligo di controllare, entro 6 mesi dalla data di costituzione della società, le valutazioni contenute nella relazione di stima e in caso di fondati motivi di procedere alla revisione della stima.

Fattispecie di reato

Sottoscrizione reciproca di azioni oppure sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni, dei crediti o del patrimonio della società in caso di trasformazione.

INDEBITA RIPARTIZIONE DEI BENI SOCIALI DA PARTE DEI LIQUIDATORI: art. 2633 c.c.

I liquidatori che, ripartendo i beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli, cagionano danno ai creditori, sono puniti, a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a tre anni. Il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

Considerazioni:

La norma tutela il diritto di prelazione dei creditori sociali sul patrimonio sociale e, pertanto, l'integrità di quest'ultimo durante la vita della società. I soggetti attivi del reato sono i liquidatori della società e i soci nel caso in cui

procedano alla ripartizione dell'attivo senza nominare i liquidatori (risponderanno pertanto in quanto liquidatori di fatto).

Fattispecie di reato

Ripartizione dei beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli.

ILLECITA INFLUENZA SULL'ASSEMBLEA: art. 2636 c.c.

Chiunque, con atti simulati o fraudolenti, determina la maggioranza in assemblea, allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Considerazioni:

La fattispecie qui considerata costituisce un reato comune, potendo essere commesso da chiunque, compresi i soci, e non solo come avveniva in passato dagli amministratori. Affinché si configuri l'ipotesi di reato è necessario che la condotta sia perseguita tramite atti simulati o fraudolenti, che la stessa comporti un concreto risultato lesivo.

Fattispecie di reato

L'Amministratore Delegato predispone documentazione falsa o comunque alterata ai fini della deliberazione dell'assemblea su uno specifico ordine del giorno. Tale documentazione è in grado di influenzare il socio e determina, come tale, la volontà dell'assemblea in sede di deliberazione.



S.R.L. Con Socio Unico

Capitale Sociale

€ 1.985.820,00 i.v.

azienda
servizi
funebri

del Comune di Genova

16121 Genova - Via Frugoni, 25 a

Tel. 010.29.15.209 - Fax 010.29.15.297

OSTACOLO ALL'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI DELLE AUTORITA' PUBBLICHE DI VIGILANZA: art. 2638 c.c.

Gli Amministratori, l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, i Sindaci e i Liquidatori di società o enti e gli altri soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza, o tenuti ad obblighi nei loro confronti, i quali nelle comunicazioni alle predette autorità previste in base alla legge, al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza, espongono fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei sottoposti alla vigilanza ovvero, allo stesso fine, occultano con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte fatti che avrebbero dovuto comunicare, concernenti la situazione medesima, sono puniti con la reclusione da uno a quattro anni. La punibilità è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi. Sono puniti con la stessa pena gli Amministratori, i Direttori Generali, i Sindaci e i Liquidatori di società, o enti e gli altri soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza o tenuti ad obblighi.

Considerazioni:

Nell'ambito dell'art. 2638 del c.c., il bene giuridico tutelato è rappresentato dall' interesse pubblico della trasparenza e della correttezza dello svolgimento dell'attività creditizia e finanziaria svolta a livello societario. L'interesse del socio e dei terzi rappresenta un interesse secondario, esterno alla tutela dell'interesse pubblicistico della trasparenza e del buon andamento del mercato creditizio e societario. La nuova formulazione della norma si differenzia dalla precedente per ampiezza di contenuto, in quanto ha aggiunto, tra i soggetti attivi, i Direttori Generali, i Sindaci ed i

Liquidatori e si riferisce ad attività di controllo di autorità pubbliche di vigilanza anche diverse dalla Banca d'Italia. Con la suddetta disposizione il legislatore ha voluto pertanto completare la tutela penale dell'informazione societaria, considerando infatti anche la sua destinazione alle autorità di vigilanza settoriali.

Fattispecie di reato

Gli Amministratori trasmettono all'Ente Pubblico il progetto di Bilancio con relazioni e allegati, riportando notizie false o comunque notizie incomplete e frammentarie anche mediante formulazioni generiche, confuse e/o imprecise relativamente a determinate rilevanti operazioni sociali al fine di evitare possibili controlli.

AGGIOTAGGIO: art. 2637 c.c.

Chiunque diffonde notizie false, ovvero pone in essere operazioni simulate o altri artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari, quotati o non quotati, ovvero ad incidere in modo significativo sull'affidamento che il pubblico ripone nella stabilità patrimoniale di banche o di gruppi bancari, è punito con la pena della reclusione da uno a cinque anni.

Considerazioni:

La previsione in oggetto accorpa in sé le diverse fattispecie di aggioaggio disciplinate al di fuori del codice penale (art. 181, del D.Lgs 24 febbraio 1998 n. 58, testo unico sui mercati finanziari, e art. 138 del D.Lgs 1 settembre 1993, n. 385, testo unico delle leggi bancarie). Il nuovo reato di aggioaggio è un reato comune, giacché può essere commesso, come



S.R.L. Con Socio Unico

Capitale Sociale

€ 1.985.820,00 i.v.

azienda
servizi
funebri

del Comune di Genova

16121 Genova - Via Frugoni, 25 a

Tel. 010.29.15.209 - Fax 010.29.15.297

per l'appunto indicato dalla norma, da "chiunque".

Nella norma incriminatrice vengono individuate, alternativamente, due forme tipiche di condotta, la diffusione di notizie false e la realizzazione di operazioni simulate o di altri artifici. In ordine alla prima, l'espressione "diffonde" indica la propagazione in qualsiasi modo della notizia falsa presso un numero sufficientemente ampio ed indeterminato di persone. Con la nozione di notizia si è voluto attribuire rilievo penale a qualsiasi affermazione ed annuncio atto ad essere comunicato a terzi ed appreso dai destinatari in grado di determinare "una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari, quotati o non quotati, ovvero ad incidere in modo significativo sull'affidamento che il pubblico ripone nella stabilità patrimoniale di banche o di gruppi bancari".

La seconda forma di condotta richiede il compimento di operazioni simulate o l'utilizzo di altri artifici.

Con l'espressione "operazioni simulate" il legislatore ha inteso indicare sia le operazioni che le parti non hanno inteso realizzare, sia quelle che presentano un'apparenza difforme da quelle effettivamente volute.

Infine la norma in esame richiede che la condotta sia idonea a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari, quotati o non quotati, ovvero ad incidere in modo significativo sull'affidamento che il pubblico ripone nella stabilità patrimoniale di banche o di gruppi bancari.

Per la sussistenza del reato è inoltre sufficiente una situazione di pericolo e non una effettiva variazione dei prezzi.



S.R.L. Con Socio Unico

Capitale Sociale

€ 1.985.820,00 i.v.

azienda
servizi
funebri

del Comune di Genova

16121 Genova - Via Frugoni, 25 a

Tel. 010.29.15.209 - Fax 010.29.15.297

Fattispecie di reato

Attività aziendale: il dipendente di una società che diffonde alla stampa notizie false sulla società medesima (ad esempio, dati economico-finanziari o dati relativi a situazioni interenti alla gestione di tale società), notizie, come tali, in grado di determinare una sensibile alterazione del prezzo di borsa riguardante il titolo azionario di detta società.

2.2.1 - Le attività sensibili di A.Se.F. in relazione ai reati societari

In relazione a ciascuna delle tipologie di reati sopra descritte può delinarsi una specifica area di attività astrattamente a rischio. Tuttavia, la società svolge una parte delle attività rientranti nelle aree di rischio potenziali sulla base di specifiche procedure scritte rispondenti ai criteri imposti dal Decreto per i modelli di organizzazione e controllo.

Le aree di attività ritenute più specificamente a rischio in relazione ai reati societari sono considerate le seguenti (Aree di Attività a Rischio):

- 1) attività di formazione del bilancio di esercizio di ASEF (rilevazione dei fatti di gestione, determinazione dei saldi contabili di fine anno, valutazioni e stime di bilancio ecc.) e delle relazioni (es. relazione sulla gestione) e altre comunicazioni sociali previste dalla legge;
- 2) attività di controllo svolte dal collegio sindacale (es. rifiuto a fornire la documentazione richiesta, ostacolo allo svolgimento di verifiche, ispezioni; alterazione della documentazione fornita);
- 3) attività di aumento o riduzione del capitale sociale con valutazione dei conferimenti dei beni in natura e dei crediti (es. formazione fittizia del capitale mediante sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura);



S.R.L. Con Socio Unico

Capitale Sociale

€ 1.985.820,00 i.v.

azienda
servizi
funebri

del Comune di Genova

16121 Genova - Via Frugoni, 25 a
Tel. 010.29.15.209 - Fax 010.29.15.297

4) predisposizione di atti e documenti da sottoporre all' Assemblea per le delibere in relazione ai punti fissati nell'ordine del giorno (es. produzione di documenti falsi o alterati da sottoporre a delibera assembleare).

Pertanto, oltre agli specifici principi di comportamento e di attuazione relativi alle aree di rischio sopra indicate, verranno indicati i principi di comportamento che la Società intende porre a base della propria azione in relazione a tutti i comportamenti che possano integrare i reati societari previsti e sanzionati ai sensi del Decreto.

Verranno altresì individuate, in relazione a tutte le attività astrattamente a rischio, le opportune misure integrative di prevenzione e controllo, in coerenza con le indicazioni contenute nelle Linee guida emanate da Confindustria nonché dalle altre associazioni rappresentative.

Saranno, infine definiti i compiti di verifica dell' Organismo di Vigilanza e le attività di diffusione del Modello e di formazione sui principi giuridici relativi alla commissione dei reati descritti.

2.2.2 Principi Generali di Comportamento in relazione ai reati societari

I destinatari sono l'Amministratore Unico, i dirigenti, i sindaci e liquidatori (ove nominati) ("**Soggetti Apicali**") della Società, nonché i dipendenti soggetti a vigilanza e controllo da parte dei soggetti apicali nelle aree di attività a rischio, qui di seguito tutti denominati "**Destinatari**".

Obiettivo della presente Parte è che tutti i Destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa, al fine di impedire il verificarsi dei reati previsti nel Decreto. Pertanto è fatto espresso divieto a carico dei Destinatari di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (art. 25 *ter* del Decreto);
- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo.

Conseguentemente è fatto espressamente obbligo a carico dei Destinatari:

1. di tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure Aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire al socio ed ai terzi una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
2. di osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale e di agire sempre nel rispetto delle procedure interne Aziendali che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
3. di assicurare il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto, in particolare, di:

- con riferimento al precedente punto 1:
 - a) rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni e prospetti o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
 - b) omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;

- con riferimento all'obbligo di cui al precedente punto 2:
 - a) restituire conferimenti al socio o liberare lo stesso dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, in qualsiasi forma non specificamente ricompresa fra quelle qui di seguito descritte;
 - b) ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
 - c) procedere a formazione o aumento fittizio del capitale sociale, attribuendo quote per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di aumento del capitale sociale;
 - d) distrarre i beni sociali, in sede di liquidazione della Società, dalla loro destinazione ai creditori, ripartendoli fra i soci prima del pagamento dei creditori o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli;

- con riferimento al precedente punto 3:
 - a) porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque costituiscano ostacolo allo svolgimento all'attività di controllo o di revisione della gestione sociale da parte del Collegio Sindacale;
 - b) determinare o influenzare l'assunzione delle deliberazioni dell'assemblea, ponendo in essere atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare.

2.3 I reati in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-septies)

Il processo riguarda le attività necessarie a garantire il rispetto delle normative antinfortunistiche sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro e a certificare la corretta attuazione degli adempimenti verso gli Enti pubblici preposti ad effettuare i controlli.

Il processo e' costituito dalle seguenti fasi:

- corretta attuazione degli obblighi legislativi previsti dalla normativa vigente in materia di tutela della sicurezza, dell'igiene e della salute sul lavoro, per evitare i delitti di cui agli articoli 589 e 590 terzo comma del codice penale (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime);
- gestione degli adempimenti amministrativi per l'ottenimento di licenze e/o autorizzazioni in materia di sicurezza, igiene e salute sul lavoro.



S.R.L. Con Socio Unico

Capitale Sociale

€ 1.985.820,00 i.v.

azienda
servizi
funebri

del Comune di Genova

16121 Genova - Via Frugoni, 25 a
Tel. 010.29.15.209 - Fax 010.29.15.297

L'art 9 della legge 13 agosto 2007 n. 23 ha modificato il D.Lgs. 231/01 in tema di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, introducendo l'art.25 septies e prevedendo l'applicazione ai reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della tutela della salute sul lavoro, delle disposizioni sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di cui al D. Lvo 8/6/2001 n. 231.

In sintesi per uno dei delitti di cui alla presente parte trovano applicazione le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2 del Decreto, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno nonché una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a mille quote.

Successivamente è intervenuto il D.Lgs. 81/2008 ed infine il D.Lgs. 106/2009 già operante a decorrere dal 20 agosto 2009.

Il D.Lgs. 81/2008 ha sostituito l'art.25 septies del D.Lvo 231/2001, confermando la sanzione pecuniaria quantificata in "mille quote" e le sanzioni interdittive da tre mesi ed un anno solo in relazione al delitto di cui all'art.589 c.p. e solo ove lo stesso sia commesso con violazione dell'art. 55, 2° comma del D.Lgs., mentre qualora lo stesso delitto sia commesso con violazione delle sole norme antinfortunistiche trova applicazione una sanzione pecuniaria da 250 a 500 quote e, nel caso di condanna per tale delitto, si applicano le sanzioni interdittive da tre mesi ad un anno.



S.R.L. Con Socio Unico

Capitale Sociale

€ 1.985.820,00 i.v.

azienda
servizi
funebri

del Comune di Genova

16121 Genova - Via Frugoni, 25 a
Tel. 010.29.15.209 - Fax 010.29.15.297

In relazione al delitto di cui all'art.590 comma 3° c.p., commesso con violazione delle norme antinfortunistiche, si applica una sanzione pecuniaria non superiore a 250 quote, e, nel caso di condanna per tale delitto, si applicano le sanzioni interdittive per un massimo di sei mesi.

I reati che devono essere prevenuti sono l'omicidio colposo e le lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

L'art. 589 c.p. (omicidio colposo) recita: "chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da 6 mesi a 5 anni.

Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina sulla circolazione stradale o di quelle sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da 2 a 5 anni.

Nel caso di morte di più persone, ovvero nel caso di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo".

L'art. 590 c.p. (lesioni personali colpose) recita: "chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a € 309.

Se la lesione è grave la pena è della reclusione da 1 a 6 mesi o della multa da € 124 a € 619; se è gravissima della reclusione da 3 mesi a 2 anni o della multa da € 309 a € 1.239.



S.R.L. Con Socio Unico

Capitale Sociale

€ 1.985.820,00 i.v.

azienda
servizi
funebri

del Comune di Genova

16121 Genova - Via Frugoni, 25 a
Tel. 010.29.15.209 - Fax 010.29.15.297

Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quella sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi la pena è della reclusione da 6 mesi a 1 anno o della multa da € 500 a € 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da 1 a 3 anni.

Nel caso di lesione di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena della reclusione non può superare gli anni 5.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme della prevenzione degli infortuni sul lavoro o relativi all'igiene del lavoro che abbiano determinato una malattia professionale".

Il delitto è colposo quando è commesso per negligenza, imprudenza, imperizia o inosservanza di norme.

Il delitto si considera commesso con violazione delle norme antinfortunistiche o sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, qualora, ipotizzata la perfetta osservanza della norma, l'evento morte o l'evento lesione non si sarebbe verificato.

La lesione è grave quando dal fatto è conseguita una malattia che abbia messo in pericolo la vita della persona ovvero una malattia o una incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore a 40 giorni ovvero se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.



S.R.L. Con Socio Unico

Capitale Sociale

€ 1.985.820,00 i.v.

azienda
servizi
funebri

del Comune di Genova

16121 Genova - Via Frugoni, 25 a

Tel. 010.29.15.209 - Fax 010.29.15.297

La lesione è gravissima quando dal fatto deriva una malattia certamente o probabilmente insanabile, la perdita di un senso, la perdita di un arto o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella, la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

2.3.1 Principi Generali di Comportamento in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

In relazione ai reati e alle condotte criminose sopra esplicitate, le aree ritenute più specificamente a rischio risultano essere le aree aziendali di attività dove possono concretamente essere sviluppati i fattori di rischio generali - validi per tutti i propri dipendenti ed i terzi - analiticamente individuati nel Documento di Valutazione dei Rischi della Società che, a tal fine, costituisce parte integrante e sostanziale del presente Modello.

Obiettivo della presente esposizione è che i soggetti come sopra già definiti per le altre tipologie di reati, nella misura in cui possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle "Aree a Rischio", si attengano a regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa esposizione al fine di prevenire e impedire il verificarsi dei reati in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, pur tenendo conto della diversa posizione di ciascuno dei soggetti stessi e, quindi, della diversità dei loro obblighi come specificati nel Modello.



S.R.L. Con Socio Unico

Capitale Sociale

€ 1.985.820,00 i.v.

azienda
servizi
funebri

del Comune di Genova

16121 Genova - Via Frugoni, 25 a
Tel. 010.29.15.209 - Fax 010.29.15.297

In particolare, la presente trattazione ha la funzione di:

- a. fornire un elenco dei principi generali nonché dei principi procedurali specifici cui gli Esponenti Aziendali e i Collaboratori Esterni sono tenuti ad attenersi per una corretta applicazione del Modello;
- b. fornire all' Organismo di Vigilanza e ai Responsabili delle altre funzioni societarie chiamate a cooperare con lo stesso, gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste.

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, oltre alle regole di cui al presente Modello, gli Esponenti Aziendali devono in generale conoscere e rispettare - con riferimento alla rispettiva attività - tutte le regole e i principi contenuti nei seguenti documenti:

- il Documento di Valutazione dei Rischi;
- tutte le procedure/istruzioni/disposizioni Aziendali poste in essere dalla Società in materia di sicurezza/igiene sul lavoro.

In particolare, nell'espletamento delle attività considerate a rischio è espressamente vietato ai Destinatari di:

1. tenere, promuovere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate nelle presente trattazione;
2. tenere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;

3. utilizzare anche occasionalmente la Società o un suo Settore allo scopo di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui al presente Capitolo.

Si evidenzia che le disposizioni dei successivi paragrafi devono intendersi come una prima analisi del sistema di controllo interno a presidio dei rischi sulla salute e sicurezza contemplati nel Modello 231.

Tale analisi sarà ulteriormente rafforzata da:

- specifiche attività di audit sui processi gestionali inerente le attività a rischi trattate;
- le considerazioni che saranno espresse nelle Linee Guida di Confindustria e delle altre associazioni di categoria sulla materia.

Si indicano qui di seguito i principi procedurali che, in relazione alle singole Aree a Rischio (come individuate nel paragrafo precedente), devono essere implementati in specifiche procedure Aziendali che tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare:

1. processo di valutazione dei rischi, comprendente anche definizione delle linee guida e formalizzazione del l'attività di verifica degli aggiornamenti normativi in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul posto di lavoro;

2. definizione delle linee guida e formalizzazione del processo di monitoraggio dell'effettiva attuazione del sistema dei presidi descritto nel Documento di Valutazione dei Rischi, che preveda anche la definizione di opportune azioni correttive e preventive ove siano evidenziate situazioni di non conformità;

3. divieto a tutti gli Esponenti Aziendali di porre in essere comportamenti tali che siano in contrasto con la prevenzione dei Reati contemplati dal presente capitolo.

Allo scopo di conseguire gli obiettivi prefissati e descritti nel presente paragrafo la Società, in particolare, assicurerà:

- a) l'organizzazione delle risorse umane aziendali in termini di competenze individuali, autonomie decisionali e relative responsabilità;
- b) le risorse necessarie per progettare e realizzare gli interventi tecnici, organizzativi e gestionali atti a conseguire l'obiettivo di miglioramento continuo del livello di sicurezza;
- c) il riesame periodico dell'efficienza e dell'efficacia del sistema di gestione della sicurezza sul lavoro;
- d) le attività di informazione, formazione e, ove necessario, addestramento, rivolte ai dipendenti, per promuoverne la responsabilizzazione e consapevolezza in materia di sicurezza e salute;
- e) l'attività di sensibilizzazione (informazione) dei fornitori e dei Collaboratori Esterni in genere, affinché adottino idonei comportamenti in materia di sicurezza e salute coerenti con la presente politica;
- f) la prevenzione e la minimizzazione dei rischi per la salute e la sicurezza personale nei confronti dei dipendenti, dei collaboratori e dei utenti;
- g) lo sviluppo e la continua ottimizzazione dei processi produttivi, che si realizza attraverso, la sicurezza delle installazioni e degli ambienti di lavoro;
- h) la progettazione o modifica degli impianti in modo da garantirne la compatibilità con la tutela della sicurezza, della salute e dell'ambiente;
- i) la più ampia comunicazione e consultazione rivolta ai Rappresentanti dei Lavoratori;

- l) l'attenzione per le indicazioni provenienti dai livelli operativi Aziendali e dai lavoratori;
- m) la predisposizione di strumenti e procedure per la gestione delle emergenze interne ed esterne, allo scopo di minimizzarne le conseguenze;
- n) l'introduzione ed applicazione di procedure e metodologie di sorveglianza e verifica al fine di controllare la realizzazione della politica societaria.

Nei contratti con i Collaboratori esterni, dovrà essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Decreto nonché dei principi contenuti nel Modello e nel Documento di Valutazione dei Rischi.

2.4 - Le altre categorie di reato previste dal Decreto

Per quanto riguarda le seguenti altre categorie di reato previste dal decreto, ovvero:

- a)** reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater), di cui all'art. 3 Legge 14 gennaio 2003 n°7.
- b)** reati in materia di delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies), introdotti con l'art.5 della legge 11 agosto 2003 n°228.
- c)** reati in materia di abusi di mercato (art. 25-sexies), con cui la legge comunitaria 2004 (legge n. 62/2005) ha previsto l'applicazione di sanzioni pecuniarie a carico dell'ente qualora i delitti di "abuso di informazioni privilegiate" e di "manipolazione del mercato" (art.184 e 185 del T.U.F. – decreto legislativo 58/1998) siano stati realizzati nel proprio interesse o vantaggio.
- d)** reati transnazionali (**art. 10 Legge 16.03.2006 n. 146**) presentano una bassa probabilità di accadimento.

Capitolo III

Modello di organizzazione, gestione e controllo

SOMMARIO: - 3.1 Premessa - 3.2 Principi di controllo - 3.3 Sistema di attribuzione delle procure e deleghe 3.3.1 gestione gare, appalti, in qualità di stazione appaltante - 3.3.2 Rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni, concessioni, licenze, servitù ecc. per l'esercizio delle attività aziendali - 3.3.3 Rapporti con i privati in occasione dell'erogazione del servizio e di tutte le attività ad esso connesse - 3.4 Gestione di contenziosi giudiziari e stragiudiziali – 3.5 Gestione contributi, finanziamenti e sovvenzioni da soggetti pubblici – 3.6 Comportamento in sede di ispezioni e controlli da parte di soggetti pubblici - 3.7 Gestioni approvvigionamenti e contratti di consulenza – 3.8 Spese di rappresentanza, omaggi e sponsorizzazioni- 3.9 Gestione database informatizzati

3.1- Premessa

In relazione a quanto richiesto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, ASEF ha ritenuto di adottare uno specifico Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati di cui agli art. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001.

Così come richiesto dall'art. 6, e dalle Linee Guida di Confindustria, dopo aver mappato le aree a rischio reato e individuate le possibili modalità attuative dei reati, nella progettazione dei protocolli abbiamo verificato se il sistema di controllo interno già presente in ASEF potesse consentire un'adeguata prevenzione del rischio di commissione dei reati ipotizzati.

Dall'analisi svolta è emerso che in azienda sono già presenti diversi meccanismi e documenti validi ai fini di un efficace sistema di controllo, quali:



S.R.L. Con Socio Unico

Capitale Sociale

€ 1.985.820,00 i.v.

azienda
servizi
funebri

del Comune di Genova

16121 Genova - Via Frugoni, 25 a

Tel. 010.29.15.209 - Fax 010.29.15.297

- lo statuto;
- la Carta dei Servizi e l'Osservatorio della Qualità;
- le procedure aziendali amministrative, di gestione del personale, operative e di sicurezza;
- il sistema di procure e deleghe;
- il regolamento per la disciplina dei contratti e degli approvvigionamenti;
- l'organigramma;
- il sistema disciplinare di cui al CCNL;
- le procedure e i regolamenti volti a favorire il rispetto della normativa applicabile.

Tali documenti sono idonei a prevenire talune fattispecie di reato nelle Aree a rischio e pertanto sono da considerarsi come parte integrante del Modello e depositati presso la sede della Società.

3.2 Principi di controllo

Le componenti del Modello devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui:

- ***“Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”.***

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.



S.R.L. Con Socio Unico

Capitale Sociale

€ 1.985.820,00 i.v.

azienda
servizi
funebri

del Comune di Genova

16121 Genova - Via Frugoni, 25 a

Tel. 010.29.15.209 - Fax 010.29.15.297

La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza previste dal D.Lg. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici.

L'art. 31 del Codice sopracitato, infatti, prescrive l'adozione di misure di sicurezza tali da ridurre al minimo "i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta".

- ***"Nessuno può gestire in autonomia un intero processo"***

Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione delle funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

Inoltre, occorre che:

- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- le procure e le deleghe, con i connessi poteri autorizzativi e di firma e i limiti di spesa, siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi. Ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco i poteri del delegato e il soggetto (organo o individuo) a cui riporta gerarchicamente;
- le modalità operative di gestione di una operazione/processo aziendale devono essere chiaramente definite e conosciute all'interno dell'organizzazione.

- **"Documentazione dei controlli"**

Il sistema di controllo deve documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione, così che si possa, anche in un momento successivo, identificare:

- chi ha eseguito un controllo;
- come è stato svolto;
- quale ne è stato l'esito.

- **"Monitoraggio e informativa"**

Predisposizione da parte dei responsabili dei processi aziendali di report periodici riepilogativi degli aspetti significativi dell'attività svolta, anche attraverso indicatori che consentano di individuare tempestivamente eventuali anomalie o atipicità.

Trasmissione periodica all'Organismo di Vigilanza dei dati e delle informazioni richieste per l'espletamento delle funzioni di competenza, secondo quanto indicato nell'Allegato "Flussi informativi obbligatori all'Organismo di Vigilanza".

Oltre agli strumenti/attività già esistenti e ai principi di controllo precedentemente elencati e diretti a prevenire i reati indicati nel D.Lgs. 231/2001, sono previsti un insieme di protocolli che vanno ad integrare quanto stabilito nei documenti sopra menzionati.

I protocolli sono stati previsti in relazione alle tre macrocategorie dei reati, come già ampiamente trattati nel capitolo precedente.



S.R.L. Con Socio Unico

Capitale Sociale

€ 1.985.820,00 i.v.

azienda
servizi
funebri

del Comune di Genova

16121 Genova - Via Frugoni, 25 a

Tel. 010.29.15.209 - Fax 010.29.15.297

3.3 - Sistema di attribuzione delle procure e deleghe

Qualora sia necessaria l'attribuzione di nuove deleghe, l'Amministratore Unico delibererà il rilascio ai soggetti predetti di specifica delega scritta che rispetti i seguenti criteri:

- ciascuna procura o delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile i poteri del procuratore o delegato e il soggetto cui il procuratore o delegato riporta gerarchicamente;
- i poteri gestionali assegnati con le procure o deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il procuratore o delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- le procure o deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi.

Nel caso di incarico assegnato a collaboratori, consulenti o altri ad operare in rappresentanza o nell'interesse di ASEF, deve essere prevista la forma scritta e deve essere inserita una specifica clausola contrattuale che vincoli all'osservanza del presente Modello.

3.3.1 - Gestione gare

Nel corso delle gare di appalto indette da ASEF, le modalità comportamentali da adottare da parte di:

- imprese concorrenti, appaltatrici e subappaltatrici;
- tutti gli incaricati di ASEF nell'esercizio delle funzioni e dei compiti loro spettanti sono contenute nel documento "Codice etico degli appalti di A.Se.F S.r.L." approvato dall'Amministratore Unico contestualmente

all'approvazione del presente Modello e nelle procedure adottate dalla Società.

Nei contratti con imprese appaltatrici e subappaltatrici stipulati dopo l'entrata in vigore del presente Modello deve essere contenuta:

- a) un'apposita dichiarazione con cui la controparte dichiara di essere a conoscenza e di impegnarsi nel rispetto del codice etico degli appalti e del Modello 231 di ASEF;
- b) specifica clausola risolutiva espressa del contratto che preveda la risoluzione dello stesso ai sensi dell'art. 1456 del codice civile ed il diritto di ASEF al risarcimento del danno nel caso in cui l'impresa violi quanto previsto dal Codice Etico degli Appalti dal Modello 231 di ASEF.

Per i contratti già in essere alla data di approvazione del Modello si prevede apposita comunicazione scritta controfirmata dalla controparte con la quale essa dichiara di aver preso visione del Modello e delle sanzioni applicabili nel caso di violazioni.

Qualora le imprese appaltatrici e subappaltatrici ne facessero richiesta ASEF si impegna a fornire una copia dei protocolli specifici che disciplinano il rapporto fra la Società ed i terzi.

(Esempio di comunicazione da fare ai fornitori per contratti stipulati da ASEF preventivamente all'approvazione del presente modello: "il consulente/fornitore/cliente, nello svolgimento delle attività del presente contratto/incarico, si impegna ad accettare ed osservare le disposizioni inerenti contenute nel Codice Etico degli Appalti e nel Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo).

3.3.2 - Rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni, concessioni, licenze, servitù, ecc. per l'esercizio delle attività aziendali

In generale in tutti i rapporti negoziali con i soggetti pubblici (Province, Comuni, ecc.), oltre al rispetto di quanto previsto dalla legge e dal presente Modello, è fatto obbligo di:

- fornire dati veritieri e corretti in relazione a quanto richiesto per la conclusione del rapporto negoziale;
- conservare la documentazione relativa ad atti, autorizzazioni, licenze, servitù, ecc.;
- informare senza indugio l' Organismo di Vigilanza nel caso di comportamenti tenuti da addetti che possano integrare le fattispecie di reato previste dal decreto.

3.3.3 - Rapporti con i privati in occasione dell'erogazione del servizio e di tutte le attività ad esso connesse

I rapporti con terzi sono improntati a senso di responsabilità, correttezza commerciale, cortesia, rispetto, trasparenza, disponibilità e spirito di collaborazione ai principi previsti dal Contratto di Servizio.

È vietato ricevere denaro, doni o qualsiasi altra utilità o accettarne la promessa, da chiunque intenda o voglia conseguire indebitamente un trattamento più favorevole di quello normalmente dovuto. E' altrettanto vietato chiedere, o comunque indurre terzi a dare denaro, doni o qualsiasi altra utilità, al fine di promettere o accordare al cliente/utente un trattamento più favorevole rispetto a quello normalmente dovuto. Il riconoscimento di qualsiasi dilazione o indennizzo deve essere accordato

in conformità con le disposizioni del Contratto di Servizio.

3.4 - Gestione di contenziosi giudiziari e stragiudiziali

Nel corso dei processi penali, civili o amministrativi, è fatto divieto di

- offrire denaro, doni o qualsiasi altra utilità a soggetti della PA (componenti collegio arbitrale, giudice, periti di ufficio, polizia giudiziaria, ecc.), al fine di ottenere un provvedimento favorevole ad ASEF;
- fornire informazioni false o alterate in modo da avvantaggiare ASEF nel corso di un processo.

E' fatto obbligo di conservare tutta la documentazione aziendale trasmessa (anche per il tramite di legali esterni e consulenti di parte) agli organi competenti per il contenzioso (i giudici, i componenti del collegio arbitrale, i periti d'ufficio designati, ecc.).

3.4- Gestione contributi, finanziamenti e sovvenzioni da soggetti pubblici

Quando vengono richieste ad organismi pubblici sovvenzioni, contributi o finanziamenti, tutti i dipendenti (compresi i consulenti esterni) coinvolti in tali attività devono:

- presentare dichiarazioni e documenti contenenti informazioni veritiere ed attinenti le attività per le quali le erogazioni possono essere legittimamente richieste e ottenute;
- conservare tutta la documentazione aziendale trasmessa ai soggetti pubblici per ottenere l'erogazione del finanziamento.

Nella fase di utilizzo del finanziamento è fatto obbligo di:

- destinare le erogazioni ottenute alle finalità per le quali sono state richieste e concesse;
- conservare tutta la documentazione aziendale comprovante il sostenimento dei costi per i quali è richiesto il rimborso.

Nella fase di rendicontazione dell'utilizzo del finanziamento è fatto obbligo di:

- inserire nel documento di rendicontazione soltanto informazioni veritiere e corrette e relative alle sole spese che sono state sostenute;
- conservare tutta la documentazione aziendale comprovante la fase di rendicontazione.

3.6 - Comportamento in sede di ispezioni e controlli da parte di soggetti pubblici

In sede di qualsiasi ispezione, accertamento, verifica (giudiziaria, tributaria, amministrativa o della normativa ambientale, condotta dalla ASL, dall'INPS, ecc.) devono partecipare i soggetti a ciò espressamente delegati/autorizzati.

Di tutto il procedimento relativo all'ispezione devono essere redatti e conservati gli appositi verbali.

3.7 - Gestione approvvigionamenti e contratti di consulenza

Le relazioni con i fornitori sono regolate dai principi previsti nel presente Modello, dal manuale della qualità, dalle procedure societarie e sono oggetto di un costante monitoraggio.

Tali relazioni con i fornitori comprendono anche i contratti di consulenza.

La stipula di un contratto con un fornitore/consulente deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza ed essere conforme al regolamento e alle procedure predisposte da ASEF.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, la Società predispone la conservazione delle informazioni nonché dei documenti ufficiali e contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti.

Le operazioni di acquisto ed i pagamenti devono essere autorizzati dai soggetti specificatamente designati.

Per i contratti di consulenza è fatto obbligo di seguire quanto previsto nella relativa procedura.

Tutti i rapporti di consulenza e di collaborazione con soggetti terzi devono essere formalizzati tramite contratto.

Nei contratti con i consulenti stipulati dopo l'entrata in vigore del presente modello deve essere contenuta:

a) un'apposita dichiarazione con cui la controparte dichiara di essere a conoscenza e di impegnarsi nel rispetto del modello 231 di ASEF e dei

relativi allegati;

b) specifica clausola risolutiva espressa del contratto che preveda la risoluzione dello stesso ai sensi dell'art. 1456 del codice civile ed il diritto di ASEF al risarcimento del danno nel caso in cui l'impresa violi quanto previsto dal codice etico degli appalti del modello 231.

Per i contratti già in essere alla data di approvazione del Modello si prevede apposita comunicazione scritta controfirmata dalla controparte, con la quale essa dichiara di aver preso visione del modello e delle sanzioni applicabili nel caso di violazioni.

Nelle operazioni di acquisto è vietato:

- accordarsi con il fornitore per alterare la fatturazione delle operazioni di acquisto;
- autorizzare pagamenti per acquisti di beni o prestazioni di servizi inesistenti;

- chiedere, o comunque indurre il fornitore a dare denaro, doni o qualsiasi altra utilità, al fine di promettergli o aggiudicarli un qualsiasi contratto.

È fatto divieto ai fornitori di ASEF di richiedere prestazioni retribuite nonché offrire omaggi e altre liberalità salvo quelle di modico valore, pena la risoluzione del contratto e l'esclusione dall'albo fornitori.

3.8 - Spese di rappresentanza, omaggi e sponsorizzazioni

Richiamando quanto già esposto nel capitolo precedente si ribadisce che le spese di rappresentanza, gli omaggi e le sponsorizzazioni non possono avere finalità diverse da quelle della mera promozione dell'immagine aziendale.

E' vietato distribuire omaggi verso funzionari della PA, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti al di fuori del modico valore e comunque tale da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretato, da un osservatore imparziale, come finalizzato ad acquisire vantaggi in modo improprio.

In ogni caso questo tipo di spese deve essere autorizzato e documentato nel modo adeguato.

Qualora dovessero sussistere dei dubbi sul modico valore per gli omaggi offerti o ricevuti, il soggetto deve informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

E' altresì fatto divieto di:

- promettere od offrire denaro e/o qualsiasi forma di regalo/omaggio che possa influenzare la discrezionalità ovvero l'indipendenza di giudizio ed assicurare un qualsiasi vantaggio per ASEF,
- fornire o promettere di fornire, sollecitare od ottenere informazioni e/o documenti riservati o comunque tali da poter compromettere l'integrità o la reputazione di una od entrambe le parti;

E' altresì vietato ai lavoratori di ASEF, ricevere omaggi, doni o qualsiasi altra utilità da fornitori, ditte, o da chiunque altro produca, venda o promuova beni, merci o servizi, salvo che si tratti di oggetti promozionali di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

3.9 - Gestione database informatizzati

L'accesso ai sistemi informatici deve essere effettuato in conformità alla relativa procedura aziendale e comunque da personale a ciò debitamente autorizzato.

E' fatto divieto di accedere in maniera non autorizzata ai sistemi informativi utilizzati od alterarne in qualsiasi modo il funzionamento o intervenire con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o a questo pertinenti per ottenere e/o modificare indebitamente informazioni a vantaggio dell'azienda o di terzi, o comunque al fine di procurare un indebito vantaggio all'azienda od a terzi.

L'accesso agli applicativi gestionali finalizzato all'inserimento, alla modifica di dati, ovvero a qualunque intervento sui programmi destinati ad elaborarli, deve avvenire in modo tale che consenta all'operatore autorizzato di accedervi limitatamente alla fase di sua competenza e comunque, in modo tale da rendere rintracciabile, sempre, chi ha effettuato l'operazione o la modifica.

In sintesi per ASEF il principale rischio ex D.Lgs 231/01 è attribuibile al reato di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Capitolo IV

Organismo di Vigilanza

SOMMARIO: - 4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza Interno - 4.2 Revoca, Rinuncia e Dimissioni dell'Organismo di Vigilanza (cd. OdV) - 4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza Interno (OdV) – 4.4 Modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza – 4.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – 4.5.1 Segnalazioni di esponenti Aziendali o di terzi – 4.5.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali – 4.5.3 Modalità delle segnalazioni.

4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza Interno

In attuazione di quanto previsto dal Decreto - il quale, all'art. 6, lett. b, pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che sia affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento - e considerando le dimensioni della Società, è stato deciso nell'ambito di ASEF che l' Organismo destinato ad assumere detto compito e quindi di svolgere (secondo la terminologia usata nel presente Modello) le funzioni di Organismo di Vigilanza (per brevità, d'ora in poi, solo OdV) abbia una struttura collegiale.

I soggetti che di volta in volta andranno a comporre l' OdV saranno individuati con decisioni dell'Amministratore Unico. I componenti dell' OdV dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità,

continuità d'azione, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse, che si richiedono per tale funzione.

Costituisce causa di ineleggibilità quale componente dell' OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza anche in primo grado per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

E' pertanto rimesso al suddetto Collegio, il compito di svolgere - come OdV - le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell' OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l' OdV di ASEF si avvale del supporto delle funzioni di Direzione che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

L' OdV, nella sua composizione collegiale, potrà disciplinare il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento delle proprie attività (convocazione e organizzazione delle riunioni, modalità di funzionamento).

L' OdV ha come principali referenti gli uffici di staff aziendale con le particolari mansioni di informativa e giudizio, in merito alle violazioni del presente Modello, nonché per le conseguenti proposte di applicazione delle relative sanzioni.

Si prevede inoltre che l'Organismo di Vigilanza riferisca anche al Collegio Sindacale dell'eventuale commissione dei reati e delle eventuali carenze del Modello.

Applicando tutti i principi citati alla realtà Aziendale di ASEF, l'incarico all'Organismo di Vigilanza viene affidato con decisione dell'Amministratore Unico ad un organismo costituito in forma collegiale.

4.2 Revoca, Rinuncia e Dimissioni dell' Organismo di Vigilanza (cd. OdV)

Ciascuno dei membri dell'OdV può rinunciare all'incarico motivando la propria decisione.

Nel pieno rispetto dei principi etici e comportamentali che infondono il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, è altresì fatto obbligo, a ciascuno dei membri dell'Organismo di Vigilanza, presentare le dimissioni dall'incarico e/o dall'organismo stesso, nel caso in cui, a qualunque titolo, sopraggiungano cause di incompatibilità e/o di impossibilità per l'effettuazione delle attività e l'esercizio delle proprie responsabilità e/o, comunque, in caso di conflitto di interessi.

L'assenza ingiustificata di un componente dell'OdV a tre o più riunioni può comportare la revoca dall'incarico.

L'Amministratore Unico può revocare la nomina di ciascun membro dell'Organo di Vigilanza, e/o può nominare nuovi membri dell'OdV.

Ogni variazione nel tempo della composizione dell'Organismo di Vigilanza (nuove nomine e/o revoche delle nomine in corso) e conseguente remissione del presente Modello, deve essere decisa dall'Amministratore Unico, sentito il parere vincolante dell'Organo di Vigilanza stesso.

Tale decisione deve essere riportata in un apposito Libro dei Verbali delle riunioni dell'OdV.

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza Interno (OdV)

All' OdV di ASEF è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto;
- b) sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura societaria, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni societarie e alle novità legislative e regolamentari.

Su di un piano più operativo è affidato all' OdV di ASEF il compito di:

- Attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo della società .
- Condurre ricognizioni dell'attività societaria ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a rischio ed effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio.

- Promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso.
- Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nel Modello per le diverse tipologie di reati. Inoltre, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione.
- Coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio. A tal fine, l' OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle Aree a Rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All' OdV devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività Aziendale che possano esporre l'Azienda al rischio di reato.
- Condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.
- Verificare che gli elementi previsti dalle singole parti del Modello, per le diverse tipologie di reati (espletamento di procedure, ecc.), siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi.
- Coordinarsi con i Dirigenti ed i Responsabili delle diverse Funzioni Aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle

clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.).

L'OdV, nell'espletamento della propria attività, potrà avvalersi della collaborazione e del supporto di specifiche professionalità e di consulenti esterni con poteri di spesa da esercitarsi nel rispetto delle procedure aziendali.

4.4 Modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall' OdV non possono essere oggetto di sindacato da alcun altro organismo o struttura aziendale. L'Amministratore Unico è - in ogni caso - chiamato a svolgere un'attività di vigilanza a posteriori sull'adeguatezza complessiva del suo intervento, in quanto, su di esso, grava la responsabilità del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Qualora l'Amministratore Unico rilevi un comportamento dell' OdV non rispondente a quanto descritto nel presente modello, attiverà le necessarie procedure di sanzionamento qui previste.

I componenti dell' OdV, nonché i soggetti dei quali l'OdV si avvale, sono tenuti all'obbligo di riservatezza in relazione a tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività, obbligo che si prolunga per un periodo di tre anni dalla eventuale cessazione della carica e/o della funzione.



S.R.L. Con Socio Unico

Capitale Sociale

€ 1.985.820,00 i.v.

azienda
servizi
funebri

del Comune di Genova

16121 Genova - Via Frugoni, 25 a
Tel. 010.29.15.209 - Fax 010.29.15.297

All' OdV sono attribuiti tutti i poteri e le capacità di indagine necessari per intrattenere relazioni dirette e continuative con tutte le funzioni aziendali, segnatamente nel reperimento di documentazioni e informazioni, nei limiti e nel rispetto della legge e delle procedure vigenti (privacy, obblighi di riservatezza, ecc.).

L'OdV si riunisce:

1. in via ordinaria almeno due volte l'anno, con cadenza semestrale, su proposta di almeno uno dei componenti;
2. in via straordinaria ogni qualvolta almeno un componente ne faccia richiesta agli altri.

Nel caso specificato sub [2.] l'OdV dovrà riunirsi entro e non oltre le 72 (settantadue) ore dalla ricezione della convocazione, salvo casi di espressa e comprovata impossibilità di partecipazione da parte dei due terzi dei membri, nel qual caso la riunione dovrà avvenire entro il termine massimo di una settimana lavorativa dalla mancata riunione.

Delle riunioni e dei contenuti dovrà essere dato atto con redazione di apposito processo verbale. L'OdV potrà riunirsi anche a mezzo di strumenti informatici e telematici e di comunicazione a distanza, purché sia rispettata la contestualità della riunione e le procedure di autenticazione dei membri. Al di fuori delle presenti regole l'OdV ha ampio potere di autoregolamentazione della propria attività.

4.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

4.5.1 Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nel Modello, secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle Aree a Rischio.

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal D.Lgs 231/2001 e a comportamenti non in linea con regole di condotta adottate dalla società;
- devono essere trasmessi tempestivamente all'OdV i rapporti di segnalazione degli eventi incidentali (infortuni, accadimenti con conseguenti danni ambientali, incidenti, ecc.) e le non conformità rilevate secondo il vigente sistema gestione qualità aziendale in riferimento a fattispecie rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- l'Organismo di Vigilanza, valutate le segnalazioni ricevute e sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso;
- le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto;
- le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Spetta all'Organismo di Vigilanza il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti della Azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

4.5.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza note informative concernenti:

- notizie relative a procedimenti intrapresi da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto, a carico della Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti preparati dai responsabili delle varie funzioni aziendali dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva applicazione del Modello organizzativo con evidenza dei provvedimenti disciplinari avviati, delle sanzioni comminate, delle eventuali archiviazioni.

4.5.3 Modalità delle segnalazioni

- Se un Esponente Aziendale desidera effettuare una segnalazione tra quelle sopra indicate, deve riferire al suo diretto superiore il quale canalizzerà poi la segnalazione all'OdV. Qualora la segnalazione non dia esito, o l'Esponente Aziendale si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, può riferire direttamente all'OdV. L'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l' OdV;
- l' OdV valuta le segnalazioni ricevute ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo Cap.V (provvedimenti disciplinari);
- l' OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate;
- l' OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- i terzi e/o i Collaboratori Esterni potranno fare le segnalazioni direttamente all' OdV;
- è prevista l'istituzione di un indirizzo di posta elettronica quale "canale informativo dedicato" ("Canale Dedicato"), per l'OdV di ASEF, con duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV e quella di risolvere velocemente casi di dubbio.



S.R.L. Con Socio Unico

Capitale Sociale

€ 1.985.820,00 i.v.

azienda
servizi
funebri

del Comune di Genova

16121 Genova - Via Frugoni, 25 a
Tel. 010.29.15.209 - Fax 010.29.15.297

Capitolo V

Sistema disciplinare

SOMMARIO: - 5.1 Sistema disciplinare – 5.2 Soggetti – 5.3 Sanzioni nei confronti dei dipendenti – 5.4 Misure nei confronti di Dirigenti - 5.5 Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci – 5.6 Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, partner e fornitori - 5.7 Procedimento per l'irrogazione delle sanzioni.

5.1 Premessa

Le presenti disposizioni individuano e disciplinano l'intero sistema delle sanzioni che ASEF intende comminare per il mancato rispetto delle regole e delle procedure aziendali previste dal Modello organizzativo.

L'art. 6, comma, 2 del D.Lgs. 231/2001, infatti, nell'elencare gli elementi che danno efficacia al Modello organizzativo, prevede espressamente di introdurre, da parte dell'impresa, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle procedure e regole previste dal Modello, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono, infatti, non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale.

Ciò significa che la Società deve tempestivamente reagire alle violazioni delle regole di condotta anche se il comportamento del soggetto non integri gli estremi del reato ovvero non determini responsabilità diretta della società medesima.

A prescindere dalla natura del sistema disciplinare richiesto dal D. Lgs. 231/2001, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al datore di lavoro, riferito, ai sensi dell'art. 2106 c.c., a tutte le categorie di lavoratori.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che non sostituisce le sanzioni previste dai rispettivi CCNL, ma che le integri prevedendo di sanzionare le fattispecie che costituiscono infrazioni al modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001.

Si ricorda che il significato della parola Modello è da intendersi in senso estensivo cioè onnicomprensiva delle procedure, regole, e quanto altro identificato, nei capitoli precedenti ed utile a prevenire i reati ex Dlgs. 231/01 .

E' opportuno precisare che anche il provvedimento disciplinare interno prescinde dall'esito di un' eventuale azione penale, non essendovi coincidenza tra comportamenti di inosservanza del Modello e comportamenti che intergrano ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Tali disposizioni, in ragione del loro valore disciplinare sono vincolanti per tutti i dipendenti. Pertanto, le norme disciplinari relative alle sanzioni ed alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle

procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luoghi accessibili a tutti.

5.2- Soggetti

Sono vincolati al sistema disciplinare di cui al presente Modello tutti i dipendenti, i dirigenti, gli amministratori, i componenti del collegio sindacale, i collaboratori di ASEF, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

L'accertamento delle infrazioni al Modello spetta all'OdV che le dovrà segnalare tempestivamente all'Amministratore Unico ed al Collegio Sindacale di ASEF.

E' stato istituito un "canale informativo dedicato" (indirizzo e-mail) per facilitare il flusso di segnalazioni all' OdV circa eventuali violazioni del presente Modello.

5.3 - Sanzioni nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti di ASEF in violazione delle singole regole comportamentali, riconducibili al presente Modello, sono definiti come illeciti disciplinari.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dipendenti sono conformi a quanto previsto dalle norme del Codice Civile in materia, in conformità all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili e coincidono con quelli previsti dall'art. 21 e art. 48 (cfr. Capitolo V "Provvedimenti

disciplinari”, Capitolo X “Preavviso di licenziamento”) del CCNL per i dipendenti delle aziende del settore Funerario.

In ordine crescente di gravità sono:

- 1) Rimprovero verbale o scritto;
- 2) Multa non superiore all’importo di 4 ore di retribuzione base;
- 3) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 5 giorni;
- 4) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 6 a 10 giorni.

Tali provvedimenti si correlano a mancanze lievi/medie e recidiva delle infrazioni: è applicabile al lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all’OdV delle informazioni, ometta di svolgere controlli, ecc....) o nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

- 5) Licenziamento con preavviso;
- 6) Licenziamento senza preavviso.

Tali provvedimenti sono applicabili, conformemente a quanto previsto dal Contratto Collettivo applicato, al lavoratore che adotti, nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001: in tali ipotesi è dato infatti ravvisare atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del dipendente.

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

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo del lavoratore e sussistenza di precedenti;
- posizione funzionale e mansioni del lavoratore;
- altre particolari circostanze che accompagnino la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, si affida all'Organismo di Vigilanza il compito di condurre le indagini interne in ordine alla violazione del Modello.

Prima di procedere all'irrogazione di qualsiasi eventuale sanzione, l'Ufficio del Personale dovrà contestare la violazione al soggetto responsabile in forma scritta, con comunicazione scritta alle eventuali Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) o a chi ne svolga eventualmente le funzioni, garantendo al responsabile il pieno diritto di replica, con redazione di relativo verbale e assistenza di un rappresentante sindacale ove presente, nel rispetto della L. 300/1970 e della normativa vigente.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di vigilanza dell'Azienda e dalla Direzione Aziendale e ogni modifica comunicata ai lavoratori e alle eventuali RSU.

Passiamo ora ad una analisi dettagliata delle singole fattispecie.



S.R.L. Con Socio Unico

Capitale Sociale

€ 1.985.820,00 i.v.

azienda
servizi
funebri

del Comune di Genova

16121 Genova - Via Frugoni, 25 a
Tel. 010.29.15.209 - Fax 010.29.15.297

Richiamo verbale o scritto

Incorre nei provvedimenti di richiamo verbale o scritto il lavoratore che violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello, che comportino lievi pregiudizi della Società (ad esempio: che ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte; omette di svolgere controlli; non avverte tempestivamente i superiori di eventuali anomalie riscontrate nel processo lavorativo che comportino lievi pregiudizi per la Società).

Multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione

Incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che violi le procedure interne previste e richiamate dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile una "negligenza o abituale inosservanza di leggi o regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro", ovvero, in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi del servizio deliberatamente commesse non altrimenti sanzionabili" (ad esempio: non osserva le norme o non applica le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, di cui sia stato portato a conoscenza).

Recidiva nelle mancanze sanzionate con rimprovero scritto.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 1 a 5 giorni

Incorre nel provvedimento della sospensione il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello, nel caso in cui "deliberatamente non esegue il lavoro secondo le disposizioni o istruzioni ricevute o rifiuta ingiustificatamente di eseguire compiti assegnati da



S.R.L. Con Socio Unico

Capitale Sociale

€ 1.985.820,00 i.v.

azienda
servizi
funebri

del Comune di Genova

16121 Genova - Via Frugoni, 25 a
Tel. 010.29.15.209 - Fax 010.29.15.297

superiori" o in "qualunque modo commette grave trasgressione di quanto indicato nel modello" o, in caso di recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa o di reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con il rimprovero scritto.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 6 a 10 giorni

Incorre nel provvedimento della sospensione il lavoratore nel caso di recidiva nelle mancanze sanzionate con la sospensione da 1 a 5 giorni o di reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa.

Licenziamento con preavviso

Incorre nel licenziamento con preavviso il dipendente che:

- non fa osservare, nelle aree a rischio, al personale da lui coordinato, le regole procedurali o di comportamento prescritte dal Modello o il dipendente che, oltre a violare personalmente le regole di cui sopra, opera in maniera tale da rendere inefficaci anche i controlli sopraindicati arrecando, così, un rilevante pregiudizio alla Società;
- recidiva nelle mancanze punite con la sospensione da sei a dieci giorni.

Licenziamento senza preavviso

Ad integrazione dell'esemplificazione contenuta nel CCNL per i dipendenti delle Settore Funerario (Cfr. art. 23 comma 3), si precisa che può essere intimato il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, al lavoratore che:

- adottati nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società

di misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento una "violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi";

- abbia posto in essere un comportamento diretto alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001.

5.4 - Misure nei confronti di Dirigenti

La violazione da parte dei Dirigenti della Società, delle prescrizioni imposte dal Modello determina l'inadempimento di obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, rilevante ex art. 2104 cod. civ. (diligenza del prestatore di lavoro).

Spetta all'Amministratore Unico l'individuazione e l'applicazione delle sanzioni ritenute più opportune e dovrà comunicare le sanzioni applicate all'OdV, all'Assemblea ed al Collegio Sindacale.

Se la violazione del Modello è tale da ritenersi opportuno il licenziamento del Dirigente, il provvedimento sarà irrogato dall'Assemblea.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di accertamento delle violazioni ai dirigenti per violazione del Modello.

In ottemperanza dell'articolo 6, comma 2, lettera e) del D.Lgs. 231/2001, è stato introdotto un sistema disciplinare, con sanzioni conservative e proporzionali all'entità delle infrazioni, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Tale sistema integra ma non sostituisce le relative disposizioni del



S.R.L. Con Socio Unico

Capitale Sociale

€ 1.985.820,00 i.v.

azienda
servizi
funebri

del Comune di Genova

16121 Genova - Via Frugoni, 25 a

Tel. 010.29.15.209 - Fax 010.29.15.297

contratto collettivo nazionale per i Dirigenti delle imprese aderenti alle associazioni della Confederazione Nazionale dei Servizi, pertanto qualora venga meno il rapporto di fiducia con la Società, il Dirigente stesso potrà incorrere nel licenziamento.

In relazione alla gravità degli illeciti disciplinari accertati, le sanzioni sono:

- 1) Rimprovero verbale o scritto;
- 2) Multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- 3) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 1 a 5 giorni;
- 4) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 6 a 10 giorni;
- 5) Licenziamento.

Richiamo scritto

Incorre nel richiamo scritto il Dirigente nel cui comportamento si ravvisi:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ecc.);
- tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità (ad es. mancata applicazione del rilievo di non conformità sul fornitore nel caso di ritardo della fornitura) commesse da personale a lui sottoposto o da altri soggetti (es: consulenti, fornitori ecc.);

Multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione

Incorre nella multa il Dirigente nel cui comportamento si ravvisi:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, siano da ritenersi più gravi



S.R.L. Con Socio Unico

Capitale Sociale

€ 1.985.820,00 i.v.

azienda
servizi
funebri

del Comune di Genova

16121 Genova - Via Frugoni, 25 a
Tel. 010.29.15.209 - Fax 010.29.15.297

(violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);

- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da personale a lui sottoposto o da altri (es: consulenti, fornitori ecc.);

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 1 a 5 giorni

Incorre nel provvedimento della sospensione il Dirigente che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello, nel caso in cui "commetta grave trasgressione o inosservanza di quanto indicato nel modello" o in caso di recidiva alle mancanze sanzionate con la multa o di reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con il rimprovero scritto.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 6 a 10 giorni

Incorre nel provvedimento della sospensione il Dirigente nel caso di recidiva nelle mancanze sanzionate con la sospensione da 1 a 5 giorni o di reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa.

Licenziamento

Incorre nel licenziamento il Dirigente nel cui comportamento si ravvisi una violazione delle prescrizioni del Modello tale da configurare uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/2001 o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento di una gravità tale da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da



S.R.L. Con Socio Unico

Capitale Sociale

€ 1.985.820,00 i.v.

azienda
servizi
funebri

del Comune di Genova

16121 Genova - Via Frugoni, 25 a

Tel. 010.29.15.209 - Fax 010.29.15.297

determinare riflessi negativi per la Società (es. applicazione di una delle sanzioni previste dal decreto), intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il Dirigente è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

L'Assemblea e l'OdV verificano l'effettiva esecuzione della sanzione applicata.

5.5 - Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci

In caso di violazioni commesse da parte degli Amministratori, spetterà all'Assemblea e/o al Collegio Sindacale provvedere ad assumere i provvedimenti sanzionatori ritenuti più opportuni.

In caso di violazioni imputate agli Amministratori, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'Assemblea della notizia di infrazione.

L'Assemblea, sentito il Collegio Sindacale e l'OdV, assume i provvedimenti sanzionatori più opportuni.

Se la violazione è realizzata, invece, da uno o più Sindaci, l'organismo di vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale e l'Assemblea, 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.

L'Assemblea, il Collegio Sindacale e l'OdV verificano l'effettiva esecuzione della sanzione applicata.

5.6 - Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, partner e fornitori

Ogni comportamento posto in essere da lavoratori autonomi, collaboratori, consulenti, fornitori, partner commerciali e comunque di soggetti aventi rapporti contrattuali con l'azienda ed in contrasto con i dettami previsti dal Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal D.Lgs.231/2001 a carico della Società.

In ragione dell'entità dell'infrazione è prevista la sospensione del rapporto per un periodo di 3 mesi, oppure nei casi più gravi l'esclusione degli stessi da qualsiasi rapporto lavorativo con la Società.

A titolo di esempio incorre nella sanzione della sospensione il fornitore che offra, a soggetti di ASEF, omaggi, doni o qualsiasi altra utilità che non abbiano modico valore. Pertanto nella modulistica contrattuale deve essere inserita apposita clausola in riferimento al presente paragrafo.

5.7 - Procedimento per l'irrogazione delle sanzioni

Le violazioni del Modello vengono accertate dall'OdV in relazione a controlli autonomi, o su segnalazione da parte di tutti i soggetti che vengano a



S.R.L. Con Socio Unico

Capitale Sociale

€ 1.985.820,00 i.v.

azienda
servizi
funebri

del Comune di Genova

16121 Genova - Via Frugoni, 25 a

Tel. 010.29.15.209 - Fax 010.29.15.297

conoscenza di violazioni al Modello tramite segnalazioni da inoltrare al seguente indirizzo:

A.Se.F. S.r.L., Organismo di Vigilanza, Via Frugoni 25 A, Genova.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni precedentemente richiamate saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari del medesimo;
- alle mansioni del lavoratore;
- all'eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle conseguenze in capo alla Società, ovvero entità del danno o pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e/o per tutti i portatori d'interesse;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo;
- rilevanza degli obblighi violati.

Per quanto riguarda i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza secondo lo statuto e le procure o deleghe vigenti in ASEF ed eventualmente in base a disposizioni e/o riorganizzazioni sopraggiunte.

L'Amministratore Unico, di concerto con l'Ufficio Personale ed il Dirigente Procuratore, irroga le sanzioni nei confronti dell'autore della condotta censurata, incluse le sanzioni disciplinari per i Dirigenti, secondo le modalità precisate nel paragrafo relativo (sanzioni ai Dirigenti).

L'irrogazione delle sanzioni avviene sentito il parere dell'OdV.

Nel caso in cui l'OdV, a seguito delle verifiche svolte, individui un comportamento sanzionabile deve informare senza indugio l'Amministratore Unico ed il Dirigente Procuratore.

Una volta definita la sanzione l'OdV viene informato tramite copia documentata. L'Ufficio Personale e l'OdV verificano l'effettiva esecuzione della sanzione applicata.

In ogni caso chi irroga la sanzione, quindi a titolo di esempio anche per ciò che concerne la risoluzione di contratti con fornitori/consulenti in seguito ad accertata violazione del modello, ha l'obbligo di informare, tramite copia documentata del provvedimento, l'OdV.

Capitolo VI

Comunicazione e Formazione

SOMMARIO: - 6.1 Destinatari ed entrata in vigore del Modello 231 – 6.2 Piano di comunicazione per il personale di A.S.E.F. – 6.3 Piano di comunicazione per i terzi

6.1- Destinatari ed entrata in vigore del Modello 231

Sono destinatari del Modello 231 i componenti degli organi sociali, i Dirigenti, i componenti dell' OdV, i dipendenti e collaboratori di ASEF, i fornitori, i clienti e in generale tutti i terzi che intrattengono rapporti per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della società ASEF.

Il Modello 231 è approvato dall' Amministratore Unico di ASEF ed entra in vigore a partire dalla data della formalizzazione dell'approvazione.

E' data ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della struttura, del documento "Modello di gestione organizzazione e controllo" tramite il sito internet della Società e attraverso la Intranet aziendale in cui è disponibile la versione integrale.

La società predisporrà un piano di formazione del Modello in cui si individuano i destinatari della formazione che avranno l'obbligo di partecipare ai corsi di formazione previsti per la divulgazione dei principi e dei contenuti del Modello stesso.

Dell'avvenuta formazione sarà data informativa all' Amministratore Unico.

6.2 - Piano di comunicazione per il personale di A.SE.F.

Al personale della Società dovrà essere data comunicazione scritta, da parte dell'Amministratore Unico, dell'avvenuta approvazione del "Modello 231" e della sua disponibilità per consultazione presso la Intranet aziendale e presso la sede sociale.

La formazione e l'informazione del personale, in merito alla previsione normativa e all'attuazione del Modello, è operata dalla Direzione Aziendale di concerto con l'Organismo di Vigilanza.

La stessa risulterà così articolata:

a) Personale dirigente, responsabili di funzione e personale con funzioni di rappresentanza:

- seminario/corso iniziale di formazione;
- seminario di aggiornamento quando necessario.

b) Altro personale:

- già assunto: informativa sul D.Lgs. 231/2001;
- neo-assunti: informativa sul D.Lgs. 231/2001 e sulla modalità di risposta attuata dalla Società mediante circolare esplicativa già all'atto dell'assunzione.

La Società si impegna ad effettuare la formazione in sede di (i) costituzione del rapporto di lavoro, (ii) trasferimento o cambiamento di mansioni, (iii) introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze o preparati pericolosi.

In ottemperanza a quanto disposto dagli artt. 36 e ss. del Decreto 81/2008, come modificato dal D.Lgs. n. 106/2009, ASEF si impegna a far sì che la formazione sia facilmente comprensibile per i lavoratori e consenta loro di acquisire le relative conoscenze.

In merito ai contenuti della formazione medesima si è evidenziato come la stessa debba riferirsi:

- a) ai concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo ed assistenza;
- b) ai rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore e del comparto di appartenenza della Società.

6.3 - Piano di comunicazione per i terzi

Ai consulenti, fornitori, collaboratori e altri soggetti che intrattengono relazioni economiche con la società, ASEF si impegna a portare a conoscenza degli stessi il contenuto del modello tramite:

- inserimento nel sito Internet della società del Modello;
- inserimento nei contratti stipulati con fornitori, consulenti e collaboratori di una clausola con cui si comunica l'adozione del modello e le conseguenze derivanti dal mancato rispetto dello stesso.