



FERSALENTO S.r.l.

CQOP SOA
CONTRATTI QUALIFICATI OPERE PUBBLICHE



COSTRUZIONI EDILI - FERROVIARIE

Sede: Via Brenta 2/A – 73100 Lecce

Tel. 0832.316460 – Telefax 0832.317361

PEC: fersalento@pec.it



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

(adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche)

Data	Motivo	Approvato dal C.d.A.
12.03.2021	REVISIONE N. 4	

231 MODELLO
ORGANIZZATIVO
AI SENSI DEL
D.LGS. 231/2001



1. PREMESSA

La **Fersalento S.r.l.** è una società che opera nel settore dell'armamento ferroviario ed esegue lavori su commessa in tutto il territorio nazionale, annoverando anche esperienze estere.

Costituita nel 1983, mediante apporto della ditta individuale Ventura Germano operante fin dal 1946 rappresenta oggi una solida realtà, con ruolo preminente e una vasta specializzazione ed esperienza nella realizzazione dei seguenti lavori:

- Costruzione *ex novo* del binario e suo rinnovamento;
- Sostituzione ballast esistente e reintegro con nuovo pietrisco;
- Innalzamento e abbassamento del binario, livellamento con rinalzata e profilatura della massicciata;
- Regolazione delle banchine di piattaforma, specializzazione in operazioni di saldatura;
- Regolazione delle tensioni interne al binario, per la formazione di lunga rotaia saldata;
- Manutenzione del binario;
- Fornitura dei materiali ferroviari necessari al rinnovamento della linea.
-

La Fersalento S.r.l. è, altresì, consorziata del CONSORZIO ARMATORI FERROVIARI, Consorzio Stabile, S.C.p.A., che raggruppa società dell'Italia Meridionale operando, nel campo dell'armamento ferroviario, nei compartimenti di Roma, Napoli, Bari, Reggio Calabria, Palermo e Ancona.

Vanta maestranze specializzate e con esperienza decennale, certificate da abilitazioni conferite da Rete Ferroviaria Italiana S.p.A. (ARMDITTE; GUIDA MEZZI; PROTEZIONE CANTIERI; SALDATURE ALLUMINOTERMICHE).

CLIENTI

I clienti Istituzionali di Fersalento S.r.l. sono Rete Ferroviaria Italiana S.p.A. ed Italferr S.p.a..

Importanti opere, inoltre, sono state realizzate per le ferrovie in concessione di esercizio: Ferrovie del Sud Est S.r.l.; Ferrovie del Nord Barese – Ferrotramviaria S.p.a.; Ferrovie del Gargano S.r.l..



In ambito internazionale, Fersalento S.r.l. ha offerto il proprio know-how alle Ferrovie Albanesi, rinnovando con tecnologie e materiali italiani la linea principale del paese: Tirana-Durazzo.

PARCO MACCHINE

Fersalento S.r.l. dispone di un notevole parco macchine di moderna concezione, il cui alto contenuto tecnologico consente la realizzazione di lavori ad avanzamento rapido, meritevoli di standard di assoluta sicurezza.

Tra i mezzi, Fersalento S.r.l. annovera la Stabilizzatrice Dinamica PLASSER DGS 62 N, il cui utilizzo, simulando il transito di numerosi convogli sul binario appena costruito-rinnovato o dopo la M.S.A., ha lo scopo di consolidare il pietrisco di nuovo impiego, consentendo ai treni di viaggiare alla velocità del rallentamento ad 80 km/h anziché 40 km/h, riducendo le perdite di tempo e le soggezioni al traffico.

LAVORI

I lavori realizzati nel corso degli anni da Fersalento S.r.l. presentano carattere di eccellenza.

Fersalento S.r.l. si è distinta per la collaborazione fornita a Rete Ferroviaria Italiana S.p.a. nella sperimentazione di nuove tecnologie di esecuzione dei lavori, nella verifica dell'impiego di nuovi materiali, nell'inserimento di tecnologia d'avanguardia per la sicurezza e la protezione dei cantieri. Al riguardo, Fersalento S.r.l., si fregia di aver collaborato con Rete Ferroviaria Italiana S.p.a. nell'inserimento sperimentale della tecnica di montaggio dell'attacco PANDROL per traverse in C.A.P., oggi divenuta di uso comune.

Tra le varie tecniche di costruzione del binario, Fersalento S.r.l. ha eseguito la posa in opera di traverse biblocco tipo Vagnaux con attacchi NABLA e RN e la posa in opera di traverse monoblocco con attacchi tipo Vossloh a scartamento variabile con integrazione di zanche atte a dare ulteriore compattezza e sicurezza contro i rischi di slineamento.

Fersalento S.r.l. ha, inoltre, realizzato importanti opere infrastrutturali quali cavalcaferrovia, sottopassi e stazioni.



SISTEMI DI PROTEZIONE SUI CANTIERI

Fersalento S.r.l. adotta ormai sistematicamente il sistema di protezione ATWS per il cantiere attivo in presenza di traffico ferroviario. Tale sistema, completamente automatizzato, integrando il fattore umano nell'avvistamento dei treni in transito e nel relativo avviso, migliora la sicurezza delle maestranze, tempestivamente allertate ed evitare l'ingombro del binario in esercizio.

ATTIVITA' DI RICERCA

Fersalento S.r.l. è presente nel campo della ricerca.

Ad oggi ha collaborato con l'Università del Salento - Facoltà di Ingegneria ed il Consorzio CETMA - Centro di Progettazione e Tecnologia dei Materiali, in attività di ricerca aventi ad oggetto:

- il monitoraggio delle temperature nelle fasi di postmontaggio e taratura della lunga rotaia saldata;
- un nuovo sistema di sicurezza dei cantieri di armamento ferroviario, che rilevi ed avvisi la presenza del transito di un convoglio nel binario di esercizio attiguo a quello in lavorazione.
-

CERTIFICAZIONI

Fersalento S.r.l. detiene le seguenti certificazioni in corso di validità:

- **Certificazione UNI EN ISO 9001:2008 (Qualità)**
- **Certificazione UNI EN ISO 14001:2004 (Ambiente)**
- **Certificazione UNI EN ISO 18001:2007 (Sicurezza)**
- **Attestazione di qualificazione SOA – C.Q.O.P. n. 54369/10/00 del 01/08/2019 per le categorie:**
 - **OG3** – STRADE, AUTOSTRADE, PONTI, VIADOTTI, FERROVIE, METROPOLITANE
Classificazione VIII
 - **OS9** – IMPIANTI PER LA SEGNALETICA LUMINOSA E LA SICUREZZA DEL TRAFFICO
Classificazione III-BIS
 - **OS11** – APPARECCHIATURE STRUTTURALI SPECIALI
Classificazione I
 - **OS19** – IMPIANTI DI RETI DI TELECOMUNICAZIONE E DI TRASMISSIONE E TRATTAMENTO



- Classificazione I
 - **OS27 – IMPIANTI PER LA TRAZIONE ELETTRICA**
Classificazione IV-BIS
 - **OS29 – ARMAMENTO FERROVIARIO**
Classificazione VIII
 - **OS34 – SISTEMI ANTIRUMORE PER INFRASTRUTTURE DI MOBILITA'**
Classificazione V
- **Qualificazioni all'albo dei fornitori RFI per lavori di armamento ferroviario:**
 - **SQ004 - LAR001 - MANUTENZIONE**
Classe 6 (oltre € 16.000.000)
 - **SQ004 - LAR002 - RINNOVAMENTO**
Classe 6 (oltre € 16.000.000)
 - **SQ004 - LAR003 – COSTRUZIONE**
Classe 6 (oltre € 16.000.000)
- **Qualificazioni all'albo dei fornitori RFI per lavori di opere civili:**
 - **SQ011 – LOC001 – OPERE CIVILI SU LINEE IN ESERCIZIO**
Classe IV (fino a € 5.000.000)
- **Qualificazioni all'albo dei fornitori RFI per la manutenzione dei mezzi d'opera:**
 - **SQ012 – OMM-A – MANUTENZIONE DEI MEZZI D'OPERA**
Classe d'importo unica
 - **SQ012 – OMM-B – MANUTENZIONE DEI MEZZI D'OPERA**
Classe d'importo unica

La presente stesura del Modello organizzativo 231 riserva particolare attenzione alle nuove fonti di responsabilità introdotte in materia e alle Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, gestione e controllo emanate da Confindustria lo scorso febbraio 2021 ed è stato oggetto di revisione e aggiornamento – rispetto a quella originariamente approvata – alla luce della mutata organizzazione aziendale e delle subentrante dinamiche di svolgimento dell'attività d'impresa.

La Fersalento S.r.l. svolge la propria attività nel rispetto dei principi di:

- a) **Eguaglianza** ed Imparzialità - garantire l'uniformità di trattamento nei confronti di tutti i Clienti/Utenti, a parità di condizioni tecniche e nell'ambito di aree e di categorie omogenee;
- b) **Continuità** - assicurare un servizio continuo e regolare. In caso di disservizi, imprevisti ed eventi non programmabili, all'utenza sono fornite tempestivamente informazioni adeguate, in modo da limitare al minimo il



conseguente disagio, garantendo, comunque, le prestazioni indispensabili per la tutela della salute e della sicurezza dei Clienti/Utenti;

- c) **Partecipazione** - garantire la partecipazione dei Clienti/Utenti, portatori di interessi pubblici o privati, cioè assicurare loro il diritto di accesso alle informazioni che li riguardano, di presentare reclami e istanze, di produrre memorie e documenti, di formulare osservazioni e suggerimenti per il miglioramento del servizio. Tali prerogative si intendono estese anche ad altri soggetti portatori di interessi diffusi costituiti in associazioni, comitati o altre forme di aggregazione;
- d) **Sicurezza** - attuare quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/08 e D. Lgs. 106/09);
- e) **Cortesia** - garantire al Cliente/Utente un rapporto basato sulla cortesia e sul rispetto. A tal fine tutti i dipendenti sono tenuti ad agevolare i Clienti/Utenti nell'esercizio dei diritti e nell'adempimento degli obblighi. Inoltre, sono tenuti a indicare le proprie generalità, sia nelle comunicazioni telefoniche sia nel rapporto personale. Al riguardo, il personale aziendale è munito di tesserino di riconoscimento ed è tenuto a esibirlo a chiunque ne faccia richiesta;
- f) **Economicità** - gestire rigorosamente la totalità dei servizi secondo i principi di economicità;
- g) **Efficacia ed Efficienza** - fornire i servizi che corrispondono agli obiettivi prefissati; quindi quelli che corrispondono alle attese dei cittadini, garantendo nel frattempo un utilizzo ottimale delle risorse;
- h) **Tutela dell'ambiente** - operare nel campo della qualità della vita, svolgendo la sua attività nel rispetto e nella salvaguardia dell'ambiente e per la tutela della salute;
- i) **Riservatezza** - gestire le informazioni concernenti, gli utenti, dei quali viene a conoscenza nell'espletamento della propria attività, nel rispetto della privacy secondo quanto previsto dalla Legge 675/96 s.m.i.;
- j) **Trasparenza** – garantire la conoscenza dell'operato della società;
- k) **Legalità** – rispettare le normative che regolano la vita d'impresa.



Ebbene, alla luce della sempre crescente attenzione che la società riserva alle procedure aziendali, da porre in essere nel pieno rispetto delle molteplici normative interferenti con l'attività d'impresa, la Società ha deciso di dotare la propria organizzazione del modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231/2001: tanto al fine di evitare la commissione di reati da parte delle persone fisiche coinvolte nei cicli di produzione (valenza esterna e di "riflesso" del modello) ed il coinvolgimento successivo della società ai sensi dell'art. 6 del decreto 231, con ricadute possibili sulla attività aziendale, plasmandolo sulla ramificazione delle funzioni aziendali, riprodotte nell'allegato organigramma.

2. LE PREVISIONI DEL D.LGS. 231/2001

Dopo lunga gestazione internazionale, con D. Lgs. 08.06.2001 n. 231 entra in vigore una normativa di grande attualità ed importanza che introduce per la prima volta nell'ordinamento italiano la responsabilità "amministrativa" degli enti, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

A) Qual è il fondamento di tale responsabilità?

La società risponde per "i reati" commessi nel suo interesse "o" a suo vantaggio: **1)** dalle persone che hanno la legale rappresentanza, amministratori, direttori della società, ovvero, laddove ci siano più sedi, della unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; **2)** dagli amministratori di fatto; **3)** dalle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui ai nn. 1) e 2).

In altre parole ogni volta che il Pubblico Ministero acquisisce la notizia di reato ed iscrive nel registro degli indagati una persona - ad es. l'amministratore di una società che ha pagato una tangente per aggiudicarsi l'appalto nell'interesse della società - contemporaneamente iscrive in altro (specifico) registro anche la società "investigata" e procede all'accertamento degli illeciti (penale ed amministrativo) simultaneamente a carico di entrambi i soggetti inquisiti (quello fisico e quello giuridico).

Sia la "persona fisica" che la "società" dovranno nominare un difensore, e saranno loro garantiti gli stessi diritti e le stesse facoltà e si seguiranno le normali regole processuali penali nel corso dell'indagine preliminare, dell'udienza preliminare,



durante il dibattimento in tribunale ed eventualmente nel processo d'appello.

In capo alla società grava dunque un titolo di responsabilità autonomo ancorché esso necessiti di un reato-presupposto posto in essere dai soggetti che vivono con la stessa un rapporto organico o dipendente.

Come può la società andare esonerata da responsabilità "amministrativa" per il fatto reato posto in essere dall'amministratore e/o dal dipendente?

La società (nell'interesse o a vantaggio della quale è stato realizzato il reato) che **non** ha adottato un proprio "modello di organizzazione e gestione" secondo quanto prescritto dal D. Lvo cit. **prima della commissione del fatto reato** non potrà mai andare esonerata da responsabilità. Opera in tali casi un regime di presunzione di colpevolezza "iuris et de iure", cioè assoluta.

Essa potrà al più attenuare la propria responsabilità (e sarà ammessa al patteggiamento) solo adottando prima dell'apertura del dibattimento un idoneo modello di organizzazione e gestione in grado di prevenire la commissione di reati della specie di quello che si è realizzato, risarcendo integralmente il danno cagionato dal reato e mettendo a disposizione (per la confisca) il profitto realizzato dal reato.

La società non risponde invece se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (il c.d. OdV.);
- c) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b);
- d) le persone di cui all'art. 5 lett. A) (organi apicali) hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- e) la commissione del reato (da parte dei soggetti di cui all'art. 5 lett. b) non è stata resa possibile dalla inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

B) I modelli di organizzazione e di gestione



Il D. Lvo non dice specificamente come deve essere costituito un modello, dice semplicemente che: esso deve essere idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati tassativamente dal D. Lvo stesso (di cui tratterò tra breve) e deve individuare le attività sociali nel cui ambito possono essere commessi reati; deve prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e la volontà della società in relazione ai reati da prevenire; deve individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; deve ancora nominare un organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; deve infine introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

C) Le sanzioni

Quelle previste per gli illeciti amministrativi derivanti da reato in capo alla società si distinguono in:

- a) sanzioni pecuniarie (art. 10) che si calcolano per quote aventi valore unitario da 258 € e 1.549 € ed irrogabili in numero minimo e massimo da 100 a 1000 (dunque una sanzione da 25.822,00 € a 1.549.871,00 €);
- b) sanzioni interdittive (artt. 13 e segg.) consistenti nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi ... e nell'eventuale revoca di quelli già concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- c) confisca (art. 19) con la sentenza di condanna (e comunque per addivenire ad un patteggiamento della pena) il giudice dispone sempre la confisca del prezzo o del profitto del reato salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato (alla P.A. ad es. che si costituisce parte civile nei confronti della persona fisica e dell'ente);
- d) la pubblicazione della sentenza (art. 18) che non comporta magari in sé un significativo esborso economico, ma costituisce sicuramente presupposto di un



ingente danno d'immagine.

Preme sottolineare, per la sua concreta rilevanza pratica, che le misure interdittive (e/o quelle alternative del commissariamento giudiziale che si applica laddove la interdizione comporti interruzione dell'attività dell'ente tale da provocare un grave pregiudizio alla collettività) possono essere evitate solo se l'ente prima della dichiarazione di apertura del dibattimento ha: 1) risarcito integralmente il danno, 2) adottato ed attuato il proprio modello d'organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; 3) messo a disposizione il profitto conseguito dalla commissione del reato al fine della confisca.

Dette 3 condizioni debbono concorrere!

Quali sono i reati presupposto?

Dal 2001 data di entrata in vigore del D. Lvo cit. ad oggi una serie di provvedimenti legislativi integrativi hanno di molto ampliato il catalogo dei reati c.d. "sensibili" (cioè esclusivamente quelli tassativamente indicati).

Essi sono dettagliatamente elencati nella parte speciale del presente Modello di organizzazione e gestione.

3. STRUTTURA E COMPOSIZIONE DEL MODELLO

Il presente Modello è costituito da una parte generale e da una parte speciale.

La parte generale è composta da una parte introduttiva, concernente la società, le esigenze ex d.lgs. 231/01, la strutturazione del Modello, il Codice Etico, le regole di formazione e informazione con riferimento al Codice Etico ed al Modello, le regole di funzionamento dell'OdV, il sistema disciplinare, la modulistica.

La parte speciale illustra le fattispecie di reato sensibili ex d.lgs. 231/01, individua le conseguenti aree di rischio, introduce i protocolli e le procedure di prevenzione.

La parte generale, la parte speciale, le rispettive appendici ed i rispettivi allegati sono parte integrante del presente Modello di organizzazione e gestione.

Fersalento S.r.l. è dotata di documentazione gestionale complementare che costituisce parte integrante del presente modello e che viene richiamata per le parti di competenza.



4. FORMAZIONE, INFORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

Elemento fondamentale ed imprescindibile nella diffusione dei principi organizzativi ed etici della società è il Codice Etico, che costituisce l'insieme dei principi che ispirano l'attività tutta di Fersalento S.r.l..

Il Codice Etico Fersalento S.r.l. deve pertanto essere conosciuto da parte di tutte le funzioni aziendali (apicali e sottoposte, d'ora in avanti Destinatari), e da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti non occasionali con Fersalento S.r.l stessa (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, consulenti, fornitori, agenti, Pubbliche Amministrazioni, etc..., d'ora in avanti Terzi).

A tal fine Fersalento S.r.l.:

- pubblica il Codice Etico sul sito internet societario;
- consegna il Codice Etico a tutti i Destinatari, che sottoscrivono per ricevuta l'apposito modulo;
- mette a disposizione nella bacheca aziendale il Codice Etico;
- informa tutti i Terzi circa l'avvenuta adozione del Codice Etico, del Modello di organizzazione e circa la nomina dell'Organismo di Vigilanza (d'ora in avanti OdV);
- inserisce i principi del Codice Etico nei contratti sottoscritti con terze parti-

L'omessa diffusione del Codice Etico, comporta violazione del presente Modello di organizzazione e conseguente attivazione del sistema disciplinare.

4.1. Formazione ed informazione dei destinatari

Tutti i Destinatari devono essere formati ed informati in merito al d.lgs. 231/01, all'adozione del conseguente Modello da parte di Fersalento S.r.l. ed a tutto ciò che questo comporta; Fersalento S.r.l. cura ed organizza la tenuta di corsi di formazione ed informazione ai Destinatari legati all'ente da un rapporto organico di lavoro subordinato o da un vincolo collaborativo continuativo, incaricando all'uopo personale esterno qualificato.

I Destinatari vanno formati al momento della loro assunzione o comunque entro sei mesi dalla stessa; ogni ventiquattro mesi, inoltre, occorre sottoporre tutti i Destinatari ai corsi di aggiornamento.

A tal fine si individuano quattro distinte modalità di tenuta dei corsi, differenziate



sulla base delle mansioni ricoperte dai Destinatari, ovvero: organi apicali, organi di controllo, dipendenti amministrativi e dipendenti operativi.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo adempie al controllo della corretta applicazione delle regole organizzative delle quali si è dotata la società con l'approvazione del Modello Organizzativo e Gestionale 231 attraverso controlli periodici da effettuarsi con cadenza minima trimestrale e, comunque, da effettuarsi ogni qualvolta sia stato segnalato da parte dei Destinatari il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ricevuta la notizia (su propria iniziativa ovvero su segnalazione), l'Organismo – valutata la non manifesta infondatezza nei confronti dell'investigando (con le tutele previste dallo statuto dei lavoratori e dagli accordi sindacali) – la trasmette – completa degli atti di indagine relativi rigorosamente verbalizzati – alle autorità aziendali competenti ad irrogare la relativa sanzione, come specificamente prescritto nel “sistema disciplinare”.

L'Organismo, ai fini del rispetto del codice etico e del modello organizzativo, valutata la non manifesta infondatezza della notizia di avvenuta violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di soggetti non legati alla società da un rapporto di lavoro subordinato o comunque ad esso riconducibile, opera in conformità a quanto previsto nel “sistema disciplinare”.

L'Organismo vigila inoltre sul conseguente iter disciplinare.

Inoltre, l'Organismo, previa segnalazione al Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Unico, cura l'aggiornamento, l'adeguamento ed il perfezionamento del Modello sia in relazione alle eventuali inefficienze riscontrate sia in relazione al mutamento degli assetti aziendali.

5.1 Il Whistleblowing.

Tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti posti in essere devono riferire, liberamente, direttamente ed in maniera riservata, all'Organismo di Vigilanza.

Infatti, in data 14.12.2017 è stata pubblicata nella Gazzetta ufficiale la legge n. 179



del 30 novembre 2017, avente ad oggetto *“disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* che ha modificato l’art. 6 del D.lgs. 231/2001.

In relazione a tale normativa, è all’ODV che devono essere indirizzate le segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Modello e/o configuranti la commissione o tentativo di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs 231/2001.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione ed in ogni caso sarà loro assicurata la riservatezza dell’identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate erroneamente o in mala fede. Le Segnalazioni pervenute devono essere ricevute, analizzate e gestite secondo il seguente Protocollo 231 “Gestione delle Segnalazioni”.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi dell’art. 7, comma 4, del D.lgs. 231/2001 *“l’efficace attuazione del Modello richiede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

A tal fine la società si è dotata di un apposito sistema disciplinare diversificato a seconda dei differenti livelli di collaborazione professionale, nel rispetto dei principi sanciti dal codice civile, dallo statuto dei lavoratori nonché dal contratto collettivo nazionale di categoria.

La violazione dei principi di cui al presente Codice e delle regole di cui al Modello di Organizzazione e Gestione, comportano l’applicazione del sistema disciplinare

L’Organismo di Vigilanza, una volta appresa la notizia di commissione di illecito (o tramite segnalazione dei Destinatari o d’ufficio), ne vaglia la non manifesta infondatezza svolgendo gli opportuni accertamenti, nel rispetto della normativa vigente in materia di diritto del lavoro e sindacale, della privacy e dei diritti della persona.

Accertata la non manifesta infondatezza della notizia, l’Organismo ha il dovere di



segnalare per iscritto la violazione alle competenti funzioni aziendali, che provvederanno a sanzionare il comportamento censurato ai sensi della normativa vigente, dei regolamenti e dei CCNL; l'Organismo ha altresì il dovere di controllare la regolare e puntuale irrogazione delle sanzioni disciplinari previste in capo ai trasgressori.

La regolamentazione dettagliata del sistema disciplinare è rimessa a specifica sezione del Modello di Organizzazione e Gestione, di cui il presente Codice è parte integrante.

In ogni caso, la violazione dei principi fissati nel presente Codice, nel Modello di Organizzazione e Gestione e nelle procedure previste dai protocolli interni, compromette il rapporto fiduciario tra la società ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti, fornitori, partner commerciali e finanziari, potendo determinare l'interruzione dei rapporti.

Tali violazioni, se costituenti fatto illecito civile o penale, saranno pertanto sempre e comunque perseguite ai sensi di legge.