

Modello di Organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati

(D. Lgs. n. 231/2001)

ELLE SNC DI MARIANO LA PORTA E FIGLI



PARTE GENERALE

INDICE

1.	INTRODUZIONE	2
1.1.	INTRODUZIONE AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	2
1.2.	II D. LGS. 8 GIUGNO 2001, N.231	3
1.3.	DELITTI COMMESSI ALL'ESTERO	7
2.	IL MODELLO DI ELLE SNC	8
2.1.	INTRODUZIONE ALLA SOCIETÀ	8
2.2.	SISTEMA DI GOVERNO SOCIETARIO E ASSETTO ORGANIZZATIVO	12
2.3.	FINALITÀ DEL MODELLO	12
2.4.	DESTINATARI DEL MODELLO	14
2.5.	APPROCCIO METODOLOGICO	14
2.6.	MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO E ANALISI DEI RISCHI POTENZIALI	15
2.7.	ANALISI DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	15
2.8.	ANALISI DEI RISCHI E PIANO DI AZIONE	16
2.9.	PROTOCOLLI DI PREVENZIONE E SISTEMA DEI CONTROLLI	16
3.	ORGANISMO DI VIGILANZA	20
3.1.	IDENTIFICAZIONE	20
3.2.	DURATA IN CARICA, REVOCA E SOSTITUZIONE DEI MEMBRI DELL'ODV	21
3.3.	FUNZIONI E POTERI	22
4.	FLUSSI INFORMATIVI	23
4.1.	FLUSSI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
4.2.	FLUSSI GENERALI	23
4.3.	FLUSSI SPECIFICI	25
4.4.	LINEE DI RIPORTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
5.	SISTEMA SANZIONATORIO	26
6.	DIFFUSIONE DEL MODELLO	27
6.1.	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	27
6.2.	INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER	27

1. INTRODUZIONE

1.1. Introduzione al Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il presente documento costituisce la formalizzazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche “Modello”) ai sensi e per gli effetti di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito anche “Decreto”). Tale documento è il frutto di un'attenta attività di analisi della struttura societaria di ELLE Snc di La Porta Mariano e Figli (di seguito anche “Elle” o la “Società”) ed ha il precipuo scopo di dotare la Società di un Modello che costituisca un'esimente dalla responsabilità amministrativa nel caso di commissione di reati annoverati dal citato Decreto da parte di soggetti che fanno parte della compagine societaria o che agiscono per suo conto e in suo nome.

Il Modello si compone:

- della presente “**Parte Generale**” in cui, dopo un richiamo ai principi del Decreto, sono illustrate le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento a:
 - Organismo di Vigilanza;
 - sistema disciplinare e misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello;
 - formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale.
- e di una “**Parte Speciale**” in cui:
 - sono identificate, in riferimento alle fattispecie di reato, le attività rilevanti nello svolgimento delle quali è astrattamente configurabile un rischio potenziale di commissione di reati;
 - sono indicati i riferimenti al Sistema di Controllo Interno¹ atto a prevenire la commissione di reati.

Con riferimento a fattispecie di reato non presenti nella Parte Speciale, si precisa che, pur essendo stati presi in considerazione in fase di analisi preliminare tutti i reati presupposto, si è ritenuta altamente remota la probabilità di commissione degli stessi; in riferimento a tali reati, comunque, la Società si conforma ai principi fondamentali espressi nel Codice Etico che forma parte integrante del presente modello oltre che ai principi generali di controllo descritti nella presente Parte Generale.

¹ Codice Etico, disposizioni organizzative, procedure aziendali, deleghe.

1.2. Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Il Decreto introduce il principio della responsabilità amministrativa degli enti per specifiche tipologie di **reati commessi a vantaggio o nell'interesse degli stessi**, da:

- soggetti "**apicali**" quali:
 - persone che rivestono funzioni di rappresentanza;
 - persone che rivestono funzioni di amministrazione;
 - persone che rivestono funzioni di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa autonoma;
 - persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'ente.
- soggetti "**sottoposti**" alla direzione o alla vigilanza dei soggetti sopra menzionati.

Il Decreto si pone l'obiettivo di colpire, mediante l'irrogazione di **sanzioni**, direttamente **l'ente** e non solamente i soggetti che lo amministrano (amministratori, direttori, ecc.), sovvertendo così lo storico principio "*societas delinquere non potest*" che da sempre ha caratterizzato il diritto penale italiano.

La responsabilità della persona giuridica si aggiunge, pertanto, a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto.

La sussistenza di un vantaggio esclusivo da parte del soggetto che commette il reato esclude la responsabilità dell'ente.

Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il Decreto richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione da parte dell'ente di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati sotto da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

I reati dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal Decreto. In particolare, la responsabilità amministrativa degli enti può conseguire dai seguenti reati:

- I. delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del Decreto);
- II. delitti informatici e trattamento illecito dei dati (articolo 24-bis del Decreto);
- III. delitti di criminalità organizzata (articolo 24-ter del Decreto);
- IV. delitti in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-bis del Decreto);
- V. delitti contro l'industria e il commercio (articolo 25-bis 1 del Decreto);

- VI.** reati societari (articolo 25-ter del Decreto);
- VII.** delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25-quater del Decreto);
- VIII.** delitti contro la personalità individuale (articolo 25-quinquies del Decreto);
- IX.** pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25-quater 1 del Decreto);
- X.** abusi di mercato (articolo 25-sexies del Decreto e articolo 187-quinquies "Responsabilità dell'ente" del T.U.F.);
- XI.** reati transnazionali introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n.146, "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale";
- XII.** omicidio colposo e lesioni colpose in presenza di violazione delle norme sulla salute e sulla sicurezza dei luoghi di lavoro (articolo 25-speties del Decreto);
- XIII.** delitti di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (articolo 25-octies del Decreto);
- XIV.** delitti in materia di violazione del diritto di autore (articolo 25-novies del Decreto);
- XV.** delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (articolo 25-decies del Decreto);
- XVI.** reati ambientali (articolo 25-undecies del Decreto);
- XVII.** delitti di corruzione tra privati (articolo 25-ter lett. s bis del Decreto);
- XVIII.** delitti di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo 25-duodecies del Decreto);
- XIX.** reati di razzismo e xenofobia (articolo 25-terdecies del Decreto).

Il sistema sanzionatorio definito dal Decreto a fronte del compimento dei reati sopra elencati prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- x la *sanzione pecuniaria*, la cui commisurazione è determinata in numero e valore delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- x la *sanzione interdittiva* (non prevista per reati societari e abusi di mercato) che può consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali

alla commissione dell'illecito;

- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;

x la *confisca del prezzo* o del profitto del reato;

x la *pubblicazione* della sentenza su un quotidiano a tiratura nazionale.

Si ricorda, infine, che il pubblico ministero può richiedere l'applicazione, quale misura cautelare, di una delle sanzioni interdittive previste dal Decreto nei casi in cui sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Il Decreto prevede espressamente (artt. 6 e 7) che la responsabilità amministrativa dell'ente sia esclusa qualora l'ente si sia dotato di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati disciplinati dal Decreto e se lo stesso sia stato efficacemente attuato.

Si noti che, ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, esiste una differenza di disciplina e di regime probatorio per le ipotesi di reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai reati commessi dai sottoposti. In particolare, in ipotesi di reato commesso da soggetti in posizione apicale, per beneficiare dell'esimente stabilita nel Decreto, è necessario che l'ente provi che:

- sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire simili reati;
- il compito di vigilare sul funzionamento, sull'aggiornamento e sull'osservanza del Modello sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo stesso;
- l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente il Modello.

In ipotesi di reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale è la pubblica accusa a dover fornire prova che:

- non sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire simili reati;
- il verificarsi del reato sia dipeso dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza dei soggetti apicali.

Dunque, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, la mancata adozione ed

efficace attuazione di un Modello darà luogo, in ogni caso, alla responsabilità amministrativa dell'ente.

Qualora i reati di cui al Decreto siano stati commessi da soggetti "sottoposti", la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello non determinerà per ciò stesso la responsabilità dell'ente, essendo necessario che la pubblica accusa provi che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In tale ultimo caso, dunque, la pubblica accusa dovrà provare che vi sia stata la cosiddetta "colpa di organizzazione".

Un Modello è ritenuto efficace (art. 6, comma 2 del Decreto) se soddisfa le seguenti esigenze:

- individua le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- prevede specifici protocolli diretti a descrivere le procedure operative, programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- definisce le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Decreto richiede, tra l'altro, che il Modello preveda:

- apposito canale che consenta ai soggetti apicali e sottoposti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tale canale deve essere idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; ed inoltre alla luce della recente introduzione della normativa di cui alla Legge 179 del 30 novembre 2017 pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 14 dicembre 2017 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", si debba prevedere un canale alternativo di segnalazione, idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante e
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Un Modello è efficacemente attuato se prevede (art. 7 comma 4 del Decreto):

- una verifica periodica e, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività ovvero modifiche legislative, la modifica dello stesso;
- irrogazioni di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni del Modello;
- nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

1.3. Delitti commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto prevede, inoltre, che la responsabilità amministrativa dell'ente possa configurarsi anche qualora i reati di cui al Decreto siano commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti dal Decreto.

Gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché:

- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda già nei confronti dell'ente;
- il reato sia stato commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente ai sensi dell'art. 5, comma 1 del Decreto;
- ricorrano i presupposti di cui agli artt. 7, 8, 9, 10 del codice penale.

2.IL MODELLO DI ELLE SNC

2.1. Introduzione alla Società

La società Elle Snc di di La Porta Mariano e Figli, con sede in Cesena (FC) frazione Bulgarnò, Via Pavirana n.2296, è stata costituita in data 26 ottobre 1979, ed iscritta al Registro delle imprese della Romagna- Forlì – Cesena e Rimini in data 31 dicembre 1979 al n. 00908920408.

In data 19 febbraio 1996 viene iscritta nella sezione ordinaria del Registro Imprese REA FO-178524, capitale sociale in vecchie Lire 5.000.000 ora euro 2.582,29.

La attuale compagine sociale è così composta:

- La Porta Mariano titolare di una quota di euro 1.936,72 pari al 75% del capitale sociale ;
- La Porta Daniela titolare di una quota di euro 645,57 pari al 25% del capitale sociale.

La rappresentanza legale è assegnata esclusivamente al socio Mariano La Porta.

La società svolge attività di commercio in tutte le sue forme di rottami metallici e di materiale da recupero in genere; nonchè la commercializzazione di materie prime e semilavorati metallici, la raccolta, il trasporto e lo stoccaggio ed il trattamento di rifiuti prodotti da terzi.

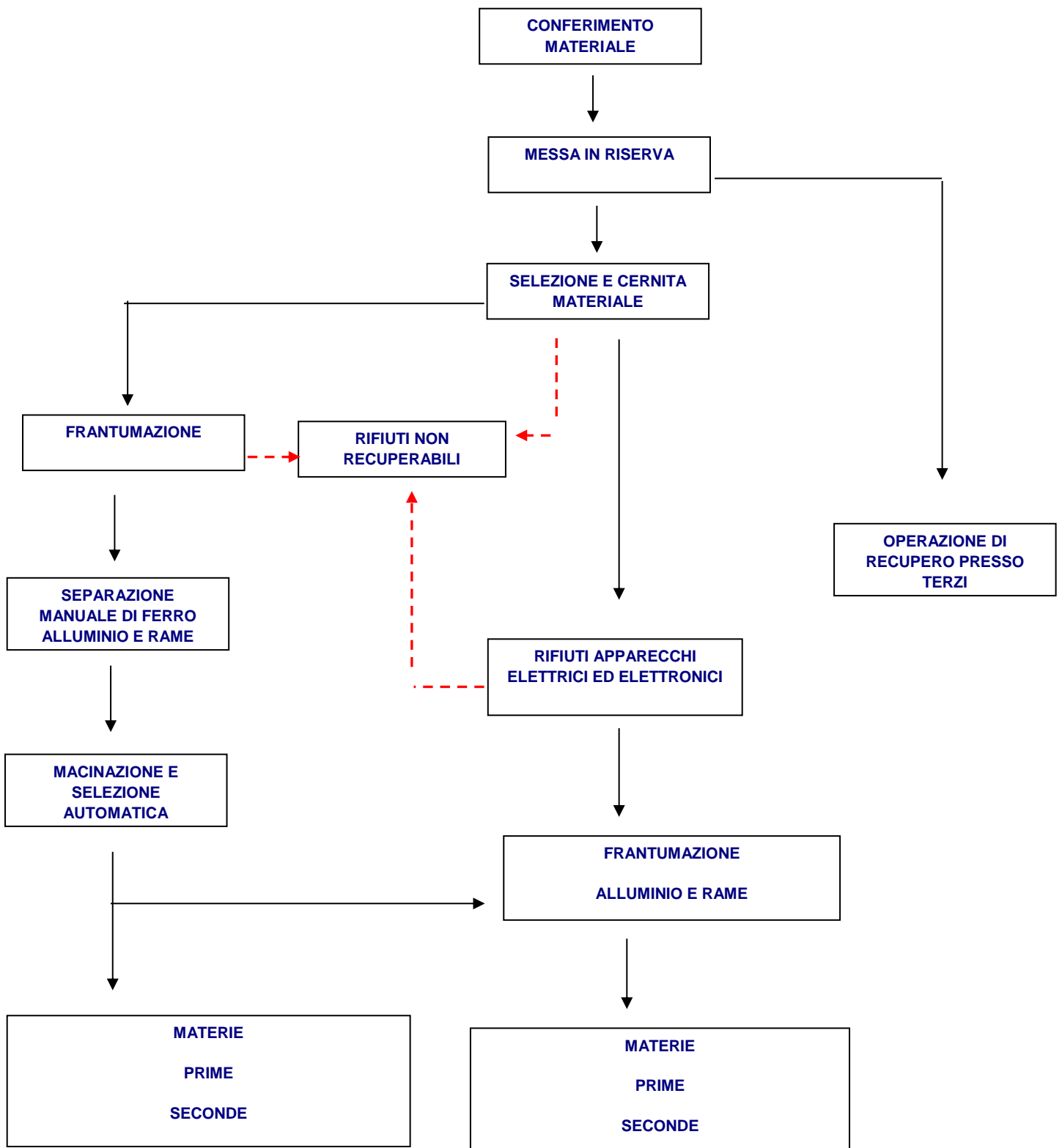
Grazie all'esperienza maturata in 40 anni di lavoro svolto nel settore del commercio, selezione e recupero dei metalli ferrosi e non, oggi l'azienda ha raggiunto un alto sviluppo tecnologico ed una particolare attenzione al rispetto delle moderne normative sui rifiuti affermandosi come una delle principali strutture in campo nazionale.

Dal 2017 la Elle Elle Snc è anche società autorizzata al trasporto ed **allo stoccaggio**, nel nuovo stabilimento sito in Longiano (FC), di **Rifiuti pericolosi** quali RAEE e Batterie esauste.

Il business di Elle Snc è focalizzato su due diverse attività, svolte distintamente in due unità produttive autonome.

La prima unità produttiva è dedicato all'attività di selezione e commercio all'ingrosso di rottami metallici , destinati alla fusione , nonchè di altri materiali di recupero per il loro utilizzo, svolta nello stabilimento situato nel Comune di Cesena alla Via Pavirana n.2296- Località Bulgarnò. Lo stabilimento è in possesso di specifica Autorizzazione unificata ambinetale (A.U.A) rilasciata dal Comune di Cesena con atto adottato da A.R.P.A. E in data 17 marzo 2016 (DET-AMB 2016 n.679);

Il processo produttivo svolto dalla azienda in questa unità operativa si sintetizza nello schema semplificato che segue:



Le principali attività svolte dalla Elle Snc di Mariano la Porta, nell'unità di Cesena sono le seguenti:

- Selezione e commercio rottami metallici. L'azienda è dotata di apparecchiature specifiche, tra cui un mulino frantumatore, dedito alla macinazione, riduzione

volumetrica e deferizzazione dal quale vengono prodotti metalli selezionati pronto forno.

Questi macchinari vengono anche utilizzati in conto lavorazione per materiali come alluminio carter e profili, rame e materiali misti. E dispone anche di un servizio di noleggio e ritiro container scaricabili che vengono periodicamente posizionati nelle aziende e dai quali poi viene scaricato periodicamente il contenuto.

Pertanto le fasi del ciclo sono:

Selezione recupero e commercializzazione di metalli ferrosi e non

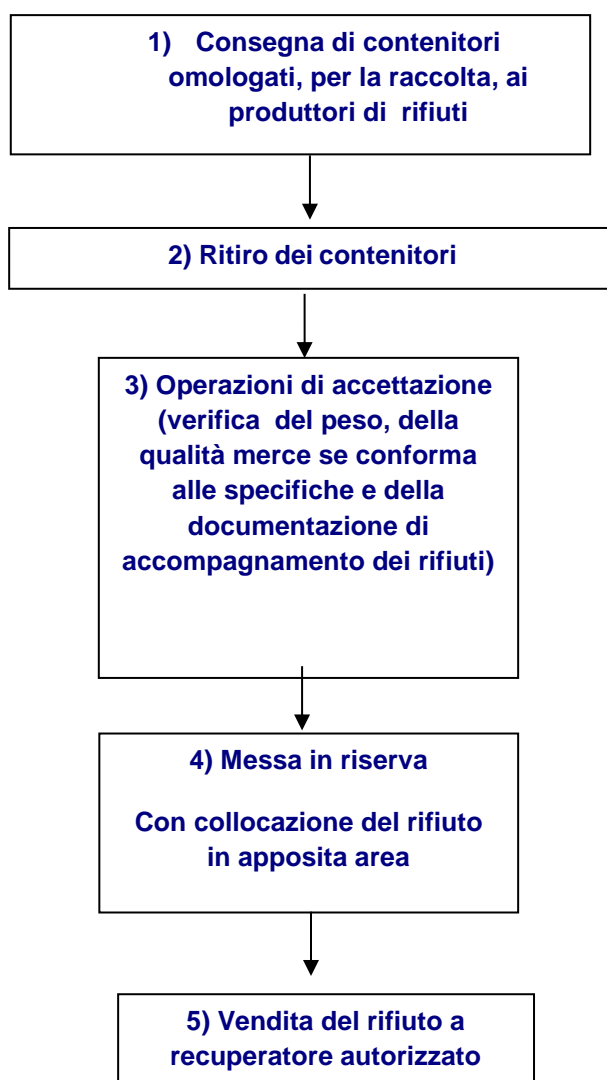
Frantumazione con mulini

Servizio noleggio container

Demolizione in loco

La seconda unità produttiva è invece dedicata allo stoccaggio di rifiuti pericolosi, e tale attività è svolta nello stabilimento ubicato nel Comune di Longiano in Via Settembre n.31\^a ed è in possesso di autorizzazione unica per la gestione di un impianto di messa in riserva di rifiuti pericolosi rilasciata da A .R.P.A. E in data 27 aprile 2017 (DET-AMB 2017 n.48).

Il processo produttivo di tale attività è il seguente:



In tale unità produttiva viene svolta prevalentemente l'attività di raccolta e smaltimento di accumulatori al piombo, ovvero pile e accumulatori o batterie esauste.

Inoltre Elle Snc esegue anche attività di trasporto e stoccaggio di rifiuti pericolosi RAEE, ovvero rifiuti di Apparecchiature Elettroniche ed Elettriche.

In relazione alla fase n.2 del processo produttivo, ovvero la fase di verifica del peso e della qualità della merce, la società, alla luce della politica ambientale perseguita, nonché delle disposizioni normative in materia, effettua specifica attività di verifica della conformità della merce nonché della eventuale presenza di radioattività con appositi dispositivi, ed attraverso la consulenza di un esperto qualificato ai sensi del d.lgs.241/00, e di un manuale di sorveglianza fisica di radioprotezione ai sensi del D. lgs.230/95, per entrambe i siti produttivi.

La società, inoltre, ha implementato un sistema di Gestione per la qualità certificato ISO 9001:2008, ed un Sistema di Gestione Ambientale certificato ISO 14001:2004.

In aggiunta la Elle Snc ha ottenuto la certificazione per il Sistema di Gestione – ed il recupero dei rottami di rame, in conformità ai requisiti del Regolamento (UE) n.715 | 2013 della Commissione del 25 luglio 2013 recante I criteri che determinano quando I rottami di rame cessano di essere considerati rifiuti ai sensi della Direttiva 2008/98/Ce del Parlamento Europeo e del Consiglio.

2.2. Sistema di Governo Societario e Assetto Organizzativo

La Elle Snc, pur essendo una società di persone con gestione prevalentemente familiare, ha deciso di assicurare dispositivi di governo societario, processi decisionali e una struttura organizzativa più adeguata anche alle disposizioni normative vigenti in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

Il modello attuale di *governance* è incentrato sul vertice aziendale che ha la rappresentanza legale della società, e svolge anche funzione di Direzione Generale, individuato nella persona del Sig. Mariano La Porta. Ai fini dell'attuazione del presente Modello, rivestono, inoltre, fondamentale importanza le altre funzioni cosiddette di Primo livello dell'assetto organizzativo , in base al quale vengono individuate le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità ad esse attribuite.

2.3 Finalità del Modello

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto, bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, alla luce di alcune carenze organizzative , la Elle ha deciso di effettuare l'adozione e l'attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire ipotesi di reati contemplati dal D. Lgs.231/01.

La società ha deciso di adottare il Modello nella convinzione che lo stesso possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che

operano in nome e per conto di Elle Snc e/o sotto la sua direzione e vigilanza, affinché seguano, nello svolgimento delle proprie attività, dei comportamenti corretti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- migliorare il sistema di *governance*;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illeciti;
- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Elle nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sia sul piano penale che amministrativo non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;

- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di Elle Snc che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ivi compresa la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto questi (anche nel caso in cui Elle Snc fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono contrari ai principi etici ai quali la Società intende attenersi;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o l'attivazione di rimedi contrattuali;
- consentire l'esenzione della responsabilità amministrativa di Elle Snc in caso di commissione di reati.

2.4. Destinatari del Modello

Le disposizioni del Modello si applicano:

- x agli Amministratori e a tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, anche di fatto, della Società o comunque di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- x ai soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti, coloro che sono legati da contratto di lavoro intermittente, *part time*, contratto di inserimento, dipendenti distaccati presso altra impresa);
- x ai soggetti che, pur essendo esterni alla compagine societaria, siano ad essa legati da rapporti di "subordinazione" o "parasubordinazione" (es. consulenti esterni, coloro che sono legati da un contratto di collaborazione coordinata e continuativa ovvero altri soggetti legati da un vincolo contrattuale o normativo che li assoggetta alla vigilanza e al controllo della Società).

2.5. Approccio metodologico

Il presente Modello è stato elaborato in ottemperanza alle indicazioni prescritte dalla normativa di riferimento (art. 6 del Decreto) nonché sulla base delle Linee Guida elaborate da Confindustria; recepisce, altresì, gli orientamenti e le evoluzioni giurisprudenziali in materia.

La sua predisposizione è stata conseguita attraverso una serie di attività, suddivise in differenti fasi, dirette alla costruzione di un sistema di analisi, prevenzione e gestione dei rischi di seguito descritte.

2.6. Mappatura delle attività a rischio e analisi dei rischi potenziali

Il Decreto prevede espressamente, all'art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

La Società ha, dunque, proceduto all'analisi del contesto aziendale al fine di mappare le aree di attività nel cui ambito possano essere commessi i reati rilevanti ai sensi del Decreto.

L'identificazione delle attività aziendali e delle aree a rischio è stata attuata attraverso il preventivo esame del corpus normativo aziendale (organigramma, processi principali, procedure, procure, disposizioni organizzative, ecc.) e il successivo svolgimento di incontri con i soggetti-chiave nell'ambito della struttura aziendale.

In tale ambito sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito delle attività aziendali.

2.7. Analisi del sistema di controllo interno

Individuate le attività a rischio e i relativi reati potenziali, si è proceduto con un'analisi dei controlli preventivi esistenti a presidio volta a formulare un giudizio di idoneità e individuare, ove necessario, le opportune azioni migliorative.

In tale fase si è, pertanto, provveduto alla rilevazione dei presidi di controllo interno esistenti (procedure formali e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità o "tracciabilità" delle operazioni e dei controlli, separazione o segregazione delle funzioni, ecc.) attraverso l'analisi della relativa documentazione e lo svolgimento di una serie di interviste ai responsabili delle attività.

Nell'ambito delle attività di *risk assessment*, sono state analizzate le seguenti componenti del sistema di controllo preventivo:

- procedure operative;
- sistema autorizzativo;
- sistema di monitoraggio e di gestione della documentazione;
- principi etici formalizzati;
- sistema disciplinare;
- comunicazione al personale e relativa formazione.

2.8 Analisi dei rischi e piano di azione

I risultati ottenuti nella fase descritta precedentemente sono stati confrontati con le esigenze ed i requisiti imposti dal Decreto al fine di individuare eventuali carenze del sistema dei controlli esistente.

Il risultato di tale attività è formalizzato in un documento, nel quale sono evidenziati i *gap* e gli interventi necessari rilevati nell'ambito delle attività di *risk assessment* descritte in precedenza.

2.9. Protocolli di prevenzione e sistema dei controlli

Le componenti (c.d. protocolli) del sistema di controllo preventivo che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello sono:

- a. **sistema organizzativo** sufficientemente formalizzato e chiaro;
- b. **poteri autorizzativi e di firma** coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- c. **sistema di controlli interni**;
- d. **sistema di principi etici e regole di comportamento** finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- e. **sistema di controllo di gestione** in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità, attraverso presidi manuali e automatici idonei a prevenire la commissione dei reati o a rilevare ex-post eventuali irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del Modello;
- f. **sistema di gestione della documentazione**;
- g. **sistema di comunicazione e formazione**, avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello;
- h. **sistema disciplinare** adeguato a sanzionare la violazione delle norme del Codice Etico e delle altre indicazioni del Modello;
- i. **sistema di informazione e segnalazione** tra i soggetti coinvolti in ciascun processo.

Tali protocolli di controllo costituiscono presidi validi per la prevenzione di tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto; per quanto riguarda i presidi di controllo specifici si rinvia alla Parte Speciale.

Il sistema di controllo preventivo per la riduzione del rischio di commissione dei reati costituisce, inoltre, parte integrante del più ampio sistema di controlli interni e di gestione dei rischi della Società le cui finalità sono:

- l'attuazione delle strategie e delle politiche aziendali;

l'implementazione di un adeguato controllo dei rischi attuali e prospettici e il contenimento del rischio entro i limiti indicati nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Società;

- il rispetto dell'efficacia e efficienza dei processi aziendali;
- la tempestività del sistema di reporting delle informazioni aziendali;
- l'attendibilità e l'integrità delle informazioni aziendali, contabili e gestionali, e la sicurezza delle informazioni e delle procedure informatiche;
- la conformità dell'attività della Società alla normativa vigente, nonché alle procedure interne.

L'Amministratore che ha funzione anche di Direttore Generale, Sig. Mariano la Porta, e che ha la responsabilità ultima di tale sistema, ne assicura la costante completezza, funzionalità ed efficacia promuovendo un alto livello di integrità etica e una cultura del controllo tale da sensibilizzare l'intero personale sull'importanza dell'attività di monitoraggio.

a. Sistema organizzativo

Il sistema organizzativo è approvato dal Amministratore e formalizzato attraverso l'emanazione di comunicazioni organizzative che evidenziano compiti e responsabilità di ogni singola unità organizzativa.

b. Sistema autorizzativo

I poteri autorizzativi sono assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali definite, e i limiti di spesa sono solo in capo all'Amministratore, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato.

Il sistema autorizzativo della Società si basa su un sistema di deleghe di funzioni mentre I limiti di spesa sono solo in capo al vertice aziendale.

c. Sistema di controlli interni

Il sistema di controllo della Società è caratterizzato dai seguenti principi di controllo generali, posti alla base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i principi di controllo specifici presenti nelle singole Parti Speciali del Modello:

- segregazione dei compiti: applicazione del principio di separazione delle attività tra chi richiede la spesa, chi autorizza (vertice aziendale), chi esegue e chi controlla;
- esistenza di procedure formalizzate: procedure formalizzate, idonee a fornire principi di comportamento, che descrivono modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della

documentazione rilevante;

- tracciabilità e verificabilità ex-post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici: ogni operazione relativa ad un'area a rischio deve essere adeguatamente registrata. Verificabilità ex post del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle attività sensibile, anche tramite appositi supporti documentali (da archiviare in modo sicuro e per un periodo di tempo adeguato e conforme alla normativa, laddove applicabile). Individuazione dei casi e delle modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate;

I requisiti essenziali del sistema organizzativo in relazione alle funzioni svolte, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione per conto di Elle Snc devono essere dotati di delega di funzioni in tal senso;
- le deleghe funzionali devono essere coerenti con la posizione ricoperta dal delegato nell'organigramma e con le responsabilità a lui attribuite e devono essere costantemente aggiornate per adeguarle ai mutamenti organizzativi;

d. Sistema di principi etici e regole di comportamento

Elle Snc ha adottato un Codice Etico quale strumento che enuncia l'insieme dei principi cui la Società si ispira nei rapporti con i dipendenti, clienti, fornitori, Pubblica Amministrazione (in generale, quindi, con riferimento a soggetti portatori di interesse nei confronti della Società) con i quali interagisce nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività. Il Codice Etico è un documento distinto dal Modello anche se ad esso correlato in quanto parte integrante del sistema di prevenzione di cui Elle Snc si è dotata, che mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti anche al di là delle disposizioni legislative e si aggiunge a quanto stabilito dal Modello stesso e dalla normativa vigente.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto rappresenta un obiettivo del Modello. In tale ottica l'adozione di un codice di condotta quale strumento di *governance* costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Il Codice Etico infatti, integrato nel più ampio sistema di *governance*, mira ad aumentare i presidi aziendali finalizzati a ridurre il rischio di commissione di comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto raccomandando determinati comportamenti o, viceversa, vietando talune condotte a cui sono collegate sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

e. Controllo di gestione e flussi finanziari

Il sistema di controllo di gestione adottato da Elle garantisce:

- la pluralità dei soggetti coinvolti ed un'adeguata segregazione delle aree aziendali interessate nell'elaborazione e nella trasmissione delle informazioni;
- la tempestiva segnalazione dell'insorgenza di situazioni critiche attraverso idonei flussi informativi e di reporting.

La gestione dei flussi finanziari deve avvenire nel rispetto dei principi di tracciabilità e documentabilità delle operazioni effettuate, nonché di coerenza con i poteri e le responsabilità assegnate.

f. Gestione della documentazione

Tutta la documentazione, interna ed esterna, è gestita con modalità che disciplinano, a seconda dei casi, l'aggiornamento, le registrazioni e l'archiviazione.

g. Comunicazione e formazione

Al personale della Società è garantita adeguata comunicazione e formazione in relazione ai processi rilevanti ai fini della conoscenza e dell'applicazione del Modello e dei protocolli ad esso relativi.

h. Sistema disciplinare

L'effettiva operatività del Modello è garantita da un adeguato sistema disciplinare che sanziona il mancato rispetto e la violazione delle norme contenute nel Modello stesso. Simili violazioni devono essere sanzionate in via disciplinare, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, in quanto configurano violazione dei doveri di diligenza e fedeltà del lavoratore e nei casi più gravi, lesione del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6 comma 1, lett. b) del Decreto, l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV" o "Organismo") è nominato dal Amministratore, e , ed ha struttura monocratica in ragione della struttura organizzativa della società, a carattere prevalentemente familiare.

3.1. Identificazione

La composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali ed operative che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti possono essere preservati attraverso la nomina di un consulente esterno con un'attività di reporting al vertice aziendale (Amministratore/ Direttore Generale).

Professionalità

L'Organismo deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere con particolare riferimento alle attività ispettive e consulenziali. Tali competenze, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività del suo giudizio.

Continuità d'azione

L'Organismo deve:

- lavorare costantemente alla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- coordinarsi con essere una struttura interna così da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- avere un proprio budget per le attività di verifica.

Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV, il componente deve possedere i seguenti requisiti:

- non avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con gli Amministratori o con I soci di Elle Snc;
- non essere titolari di deleghe che possano minarne l'indipendenza di giudizio;

- non trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- non essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- non essere sottoposti a procedimenti penali, non essere condannati o soggetti a pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal Decreto;
- non aver subito sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile per uno dei reati di cui al Decreto.

3.2. Durata in carica, revoca e sostituzione dei membri dell'OdV

L'OdV, eletto in Elle in composizione monocratico, resta in carica tre anni e, in ogni caso, fino alla nomina del successore ed è rinnovabile.

La cessazione dalla carica potrà essere, altresì, determinata da rinuncia, decadenza o revoca.

La rinuncia da parte dell'Organismo può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Amministratore di Elle per iscritto.

Ove vengano meno, in relazione al membro dell'Organismo, i requisiti di cui al precedente paragrafo 3.1, L'Amministratore di Elle Snc, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, l'Amministratore deve dichiarare l'avvenuta decadenza dello stesso ed assumere le opportune decisioni.

Parimenti, l'assenza nel corso dell'anno di attività di verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza, comporta la decadenza automatica dall'incarico, da attuarsi con le modalità sopra definite.

Possono costituire causa di revoca dall'incarico:

- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti dell'Organismo per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto o reati della stessa natura
- la violazione degli obblighi di riservatezza ai quali i membri dell'Organismo sono

tenuti nell'esercizio delle proprie funzioni.

In caso di applicazione in via cautelare di una delle misure interdittive previste dal Decreto, l'Amministratore, assunte le opportune informazioni, valuta la sussistenza delle condizioni per la revoca dell'Organismo, ove ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

3.3. Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza sono affidate le seguenti funzioni:

- vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Modello, verificando la congruenza dei comportamenti all'interno della Società rispetto allo stesso;
- valutare la concreta adeguatezza nel tempo del Modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione di reati;
- effettuare gli approfondimenti sulle segnalazioni di violazione del Codice Etico e del modello (per i reati previsti dal d.lgs.231\01);
- riportare all'Amministratore sullo stato di attuazione del Modello;
- elaborare proposte di modifica ed aggiornamento del Modello, necessarie a verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle modifiche apportate al Modello.

Nell'espletamento di tali funzioni, l'Organismo ha il compito di:

- proporre e promuovere tutte le iniziative necessarie alla conoscenza del presente Modello all'interno ed all'esterno della Società;
- sviluppare sistemi di controllo e di monitoraggio volti alla prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- controllare l'attività svolta dalle varie funzioni all'interno della Società, accedendo alla relativa documentazione al fine di verificare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della stessa, conformemente a quanto previsto nella Parte Speciale;
- effettuare verifiche mirate su determinati settori o specifiche procedure dell'attività aziendale e condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni alle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali al fine di analizzare la mappa delle aree a rischio, monitorare lo stato di attuazione del presente Modello e predisporre interventi migliorativi o integrativi in relazione agli aspetti attinenti all'attuazione coordinata del Modello (istruzioni per l'attuazione del Modello,

criteri ispettivi, definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);

- raccogliere, elaborare e conservare dati ed informazioni relativi all'attuazione del Modello;

4. FLUSSI INFORMATIVI

4.1. Flussi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Il Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni della Società.

L'obbligo di istituire flussi informativi strutturati è concepito come uno strumento dell'attività di vigilanza sull'efficacia ed efficienza del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

4.2. Flussi generali

Deve essere portata a conoscenza dell'Organismo ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio. Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo è stato istituito, quale canale dedicato di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza il seguente indirizzo di posta elettronica: OrganismodiVigilanzaElle@Elle.it.

L'obbligo di informazione ha per oggetto qualsiasi notizia relativa a:

- commissione di reati o compimento di atti idonei diretti alla realizzazione dei reati stessi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello;
- eventuali carenze nelle procedure vigenti;
- eventuali variazioni nella struttura aziendale od organizzativa;
- eventuali violazioni del Codice Etico per i reati contemplati dal Modello;
- operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare un ragionevole pericolo di commissione di reati;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti o segnalazioni preparati dai Responsabili di funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del

Decreto;

- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

L'Organismo valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e documentando il risultato delle sue valutazioni.

Modalità di segnalazione e tutela del segnalante

Il personale dipendente e i terzi (ad esempio fornitori, consulenti, ecc.) nel segnalare le condotte illecite di violazione del Modello e del Codice Etico che siano tali da esporre la Società "al rischio reato", e di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, sono tenuti a utilizzare l'indirizzo email sopra indicato.

Tale canali assicura la riservatezza delle segnalazioni e la segretezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

La gestione delle segnalazioni è attribuita in primo luogo all'Organismo di Vigilanza, quale destinatario principale di tali segnalazioni. Per lo svolgimento delle opportune verifiche in relazione alle segnalazioni ricevute, l'OdV potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

I segnalanti che agiscono in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Nel caso in cui, a seguito delle verifiche svolte, sia accertata la fondatezza dei fatti segnalati, l'OdV comunica gli esiti degli approfondimenti svolti al Amministratore affinché siano intrapresi i più opportuni provvedimenti disciplinari.

4.3. Flussi specifici

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, le funzioni aziendali interessate dovranno trasmettere dei flussi informativi specifici all'Organismo.

I contenuti dei flussi informativi specifici, sono individuati dall'Organismo che provvederà periodicamente ed almeno una volta l'anno al loro aggiornamento.

4.4. Linee di riporto dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo provvede a fornire un'informativa annuale al Amministratore.

Il reporting annuale avrà ad oggetto in particolare:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento all'attività di verifica;
- le criticità emerse, sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società sia in termini di efficacia del Modello;
- le attività alle quali non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e/o risorse;
- i necessari o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di attuazione;
- il piano delle attività previsto per l'anno successivo.

Inoltre, l'Organismo dovrà segnalare tempestivamente al Amministratore in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione o che abbia accertato l'Organismo stesso;
- rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da determinare in concreto il pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- modifiche organizzative particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello;
- mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali (in particolare, rifiuto di fornire all'Organismo di Vigilanza documentazione o dati richiesti, ovvero ostacolo alla sua attività);
- notizie di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, oppure di procedimenti a carico della stessa in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte del Amministratore.

Infine, l'Organismo, dovrà riferire tempestivamente agli organi competenti eventuali violazioni del Modello poste in essere dal Amministratore

5. SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni del Modello costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso.

Conseguentemente, risulta necessario che il Modello, al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, individui e sanzioni i comportamenti che possano favorire la commissione di tali reati.

Ciò premesso, devono considerarsi assoggettati al sistema disciplinare gli Amministratori, tutti i lavoratori subordinati dipendenti della Società – come individuati dagli artt. 2094 e ss. del c.c. – nonché i soggetti di cui all'art. 1742 c.c. (lavoratori autonomi) che collaborino con la Società e, in generale, i consulenti.

Il sistema sanzionatorio sarà applicabile nel caso in cui siano state accertate violazioni del Modello, indipendentemente dal configurarsi di un reato e a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o di un procedimento penale.

Vengono di seguito individuate le sanzioni disciplinari irrogabili:

- sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori subordinati dipendenti della Società: la violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni del Modello da parte dei dipendenti della Società, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione delle sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione di sanzioni conservative o espulsive, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 2106 c.c., degli artt. 7 e 18 della Legge 300/1970, nonché della contrattazione collettiva applicabile. In tale ambito, i provvedimenti disciplinari applicabili, in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa sono:
 - il rimprovero verbale;
 - il rimprovero scritto;
 - la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
 - il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
 - il licenziamento per mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa);
 - misure nei confronti degli Amministratori: in caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più Amministratori, l'Organismo provvederà ad assumere le opportune iniziative presso le autorità competenti;

- misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner: ogni comportamento in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello potrà determinare, sulla base di opportune clausole contrattuali, la risoluzione del rapporto;
- misure nei confronti dei soggetti apicali: in ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica del soggetto apicale che dovesse commettere la violazione.

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1. Comunicazione e formazione del personale

Ai fini dell'efficacia del Modello, Elle Snc ritiene necessario garantire una corretta divulgazione e conoscenza dello stesso e delle regole comportamentali in esso contenute, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

La supervisione del sistema di informazione e formazione è rimessa all'Organismo in collaborazione con i Responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolti nell'applicazione del Modello.

In particolare, saranno previsti livelli diversi di informazione e formazione attraverso gli strumenti di divulgazione ritenuti più idonei.

In relazione alla comunicazione del Modello, la società si impegna a diffonderlo a mezzo di posta elettronica e Intranet aziendale a tutti i dipendenti e Collaboratori, inserendo laddove necessario tutte le informazioni per la sua comprensione.

Le attività di formazione e di comunicazione periodica al personale aziendale sono documentate a cura dell'Organismo.

Il funzionamento dell'Organismo ed i suoi componenti sono divulgati tramite apposita informativa.

6.2. Informativa a collaboratori esterni e partner

Elle Snc promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico anche tra i consulenti, i collaboratori a vario titolo, e i fornitori della Società. L'informativa potrà essere fornita, per i soggetti sopra elencati, attraverso l'accettazione di una clausola sui principi e sulle regole presenti nel Codice Etico da inserire nella contrattualistica *standard*.

