



MI.ZAR. SRL

Via Gaetano Zompini 24 – 31056 Roncade (TV) – ITALY

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Conforme al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
Approvato dall'Organo Amministrativo il 05/08/2020

Indice delle revisioni

Data Revisione	Motivo Revisione
14/04/2020	Prima emissione
05/08/2020	Nuovi reati di luglio 2020 e certificazione ISO9001

INDICE

.....	1
PARTE GENERALE	6
1. Una peculiare forma di responsabilità: la responsabilità "amministrativa da reato" degli enti.	7
1.1. Premessa	7
1.2. I presupposti della responsabilità dell'Ente	7
1.2.1. I destinatari del Decreto	8
1.2.2. Le fattispecie di reato	8
1.2.3. Responsabilità dell'Ente e funzione esimente del Modello	14
1.3. Le sanzioni	15
1.3.1. La sanzione pecuniaria	16
1.3.2. Le sanzioni interdittive	16
1.3.3. La pubblicazione della sentenza di condanna	17
1.3.4. La confisca	17
2. Adozione del Modello da parte di MI.ZAR. SRL	17
2.1. Struttura della società	17
2.1.1. MI.ZAR. SRL e la sua <i>mission</i>	17
2.1.2. Oggetto sociale	17
2.1.3. Organigramma aziendale	18
2.1.4. Governo societario: organo amministrativo	18
2.1.5. Certificazione ISO9001	18
2.2. Struttura e scopo del Modello	19
2.3. Approccio metodologico al modello	20
2.4. Destinatari del Modello	21
2.5. Approvazione, modifiche ed integrazioni del Modello	21
2.6. Il sistema di whistleblowing	21
3. Organismo di Vigilanza	22
3.1. Composizione e requisiti	22
3.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	24
3.3. Flussi informativi provenienti dall'Organismo di Vigilanza	26
3.4. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	26
3.5. Informazioni obbligatorie e deleghe	27
3.6. Il sistema di whistleblowing	28
4. Formazione ed informativa	29

4.1. Formazione ed informativa al personale	29
4.2. Informativa ai soggetti esterni ed ai consulenti	29
5. Sistema Disciplinare	30
5.1. Principi generali	30
5.2. Misure per i lavoratori dipendenti	30
5.3. Misure nei confronti di dirigenti e di amministratori	30
5.4. Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e altri terzi	31
5.5. Sistema disciplinare	31
6. Modello e Codice Etico	32
7. Allegati richiamati in questo documento	32
PARTE SPECIALE	33
1. I Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)	34
1.1. I reati	34
1.2. Aree a rischio	35
1.3. Divieti	35
1.4. Procedure specifiche per aree sensibili	36
1.5. Presidi adottati	37
2. I Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis)	38
2.1. I reati	38
2.2. Aree a rischio	38
2.3. Divieti	38
2.4. Procedure specifiche per aree sensibili	39
2.5. Presidi adottati	40
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter)	40
3.1. I reati	40
3.2. Aree a rischio	41
3.3. Divieti	41
3.4. Procedure specifiche per aree sensibili	41
3.5. Presidi adottati	42
4. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1)	43
4.1. I reati	43
4.2. Aree a rischio	43
4.3. Divieti	43
4.4. Procedure specifiche per aree sensibili	44
4.5. Presidi adottati	44

5. Reati societari (art. 25 ter)	45
5.1. I reati	45
5.2. Aree a rischio	46
5.3. Divieti	47
5.4. Procedure specifiche per aree sensibili	48
5.5. Presidi adottati	49
6. Reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro (art. 25 septies)	50
6.1. I reati	50
6.2. Aree a rischio	50
6.3. Divieti	50
6.4. Procedure specifiche per aree sensibili	51
6.5. Presidi adottati	52
7. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ed autoriciclaggio (art. 25 octies)	53
7.1. I reati	53
7.2. Aree a rischio	54
7.3. Divieti	54
7.4. Procedure specifiche per aree sensibili	55
7.5. Presidi adottati	56
8. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies)	57
8.1. I reati	57
8.2. Aree a rischio	57
8.3. Divieti	57
8.4. Procedure specifiche per aree sensibili	58
8.5. Presidi adottati	59
9. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies)	60
9.1. I reati	60
9.2. Aree a rischio	60
9.3. Divieti	60
9.4. Procedure specifiche per aree sensibili	60
9.5. Presidi adottati	61
10. REATI AMBIENTALI (art. 25 undecies)	62
10.1. I reati	62
10.2. Aree a rischio	63
10.3. Divieti	63

10.4. Procedure specifiche per aree sensibili.....	63
10.5. Presidi adottati.....	63
11. Reato di impiego di lavoratori irregolari (art. 25-duodecies)	64
11.1. I reati	64
11.2. Aree a rischio.....	64
11.3. Divieti.....	64
11.4. Procedure specifiche per aree sensibili.....	64
11.5. Presidi adottati.....	65
12. Reato di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies)	66
12.1. I reati	66
12.2. Aree a rischio.....	66
12.3. Divieti.....	66
12.4. Procedure specifiche per aree sensibili.....	66
12.5. Presidi adottati.....	67
13. FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D’AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI” (art. 25 quaterdecies)	68
13.1. I reati	68
13.2. Aree a rischio.....	68
13.3. Divieti.....	68
13.4. Procedure specifiche per aree sensibili.....	68
13.5. Presidi adottati	68
14. REATI TRIBUTARI (art. 25 quinquiesdecies)	69
14.1. I reati	69
14.2. Aree a rischio.....	69
14.3. Divieti.....	69
14.4. Procedure specifiche per aree sensibili.....	70
14.5. Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza	70
14.6. Presidi adottati.....	70
15. REATI CONTRABBANDO (art. 25 sexiesdecies).....	71
15.1. I reati	71
15.2. Aree a rischio.....	71
15.3. Divieti.....	72
15.4. Procedure specifiche per aree sensibili.....	72
15.5. Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza	72
15.6. Presidi adottati.....	72

PARTE GENERALE

1. Una peculiare forma di responsabilità: la responsabilità "amministrativa da reato" degli enti.

1.1. Premessa

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 rubricato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*" (di seguito D. Lgs. n. 231 del 2001) costituisce l'attuazione di impegni assunti dall'Italia a livello comunitario ed internazionale, introducendo nell'ordinamento italiano una peculiare forma di **responsabilità (nominalmente amministrativa ma, sostanzialmente, di carattere penale: la c.d. responsabilità amministrativa da reato) a carico di società, associazioni ed enti in genere, con conseguente abbandono della concezione rigorosamente personalistica della responsabilità penale e, quindi, dell'antico broccardo secondo cui *societas delinquere non potest*. Molti episodi criminali, infatti, (ad es. reati ambientali, finanziari, tributari...) traggono origine da attività imprenditoriali svolte attraverso lo strumento di persone giuridiche, specialmente società commerciali: poiché il tratto comune di questa forma di criminalità è rappresentato proprio dal fatto che **soggetto attivo del reato è l'ente**, è evidente come, in una simile realtà, la concezione personalistica della pena si sia rivelata sempre più inadeguata ed insufficiente e la conseguenza necessitata di tale condizione delle cose è stata appunto la responsabilità (amministrativa da reato/*ex crimine*/parapenale) degli enti ex d. lgs. 231 del 2001.**

La responsabilità dell'ente quale si delinea per mezzo del d. lgs. n. 231 del 2001 non sostituisce bensì si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente posto in essere la condotta costituente reato, sicché sorgerà un duplice profilo di responsabilità: alle conseguenze penali ascrivibili all'autore dell'illecito si aggiungerà una sanzione, gravante sull'ente, di tipo pecuniario o interdittivo. Il procedimento di accertamento ed irrogazione delle sanzioni rispecchia nei suoi tratti essenziali il processo penale vigente, anche in forza del rinvio al Codice di Procedura Penale contenuto all'articolo 34 del Decreto.

1.2. I presupposti della responsabilità dell'Ente

I presupposti applicativi della responsabilità dell'Ente – che verranno di seguito analizzati – possono essere così sintetizzati.

- a. L'Ente deve rientrare nel novero di quelli rispetto ai quali il Decreto trova applicazione (art. 1).
- b. Per il principio di legalità, la responsabilità dell'Ente sussiste solo per l'avvenuta commissione di un reato compreso tra quelli elencati dallo stesso Decreto (art. 2).
- c. La responsabilità sussiste solo se il reato è stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all'Ente e nell'interesse e/o a vantaggio dell'Ente medesimo (art. 5).

- d. Mancata adozione o attuazione da parte dell'Ente di un Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito "Modello") idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi.
- e. Mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell'Ente detto Organismo di Vigilanza (o l'insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo) e l'elusione fraudolenta da parte del soggetto del Modello.

1.2.1. I destinatari del Decreto

Primo presupposto per la responsabilità dell'Ente è, dunque, che lo stesso rientri nel novero dei possibili destinatari indicati dal Decreto. A tal proposito, l'art. 1 indica come soggetti destinatari dell'applicazione del d. lgs. n. 231 del 2001 "gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica" e precisa che lo stesso non si applica "allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici, nonché agli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale".

1.2.2. Le fattispecie di reato

In applicazione del principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto, l'Ente può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato solo se la sua responsabilità amministrativa per quel reato e le relative sanzioni sono previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

A far data dall'entrata in vigore del Decreto, il novero dei reati-presupposto della responsabilità dell'Ente è stato notevolmente ampliato da interventi legislativi che hanno esteso la responsabilità amministrativa degli Enti ad una maggiore gamma di reati.

L'ambito applicativo delle nuove disposizioni, originariamente limitato agli artt. 24, 25 e 26 della legge, è stato successivamente esteso mediante modifica dello stesso Decreto come di seguito indicato:

26/09/2001

Il DECRETO-LEGGE 25 settembre 2001, n. 350 (in G.U. 26/09/2001, n.224) , convertito con modificazioni dalla L. 23 novembre 2001, n. 409 (in G.U. 24/11/2001, n. 274) ha disposto (con l'art. 6, comma 1) l'introduzione dell'art. 25-bis.

15/04/2002

Il DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2002, n. 61 (in G.U. 15/04/2002, n.88) ha disposto (con l'art. 3, comma 2) l'introduzione dell'art. 25-ter.

15/06/2002

Il DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 30 maggio 2002, n. 115 (in SO n.126, relativo alla G.U. 15/06/2002, n.139) ha disposto (con l'art. 299) l'abrogazione dell'art. 75.

27/01/2003

La LEGGE 14 gennaio 2003, n. 7 (in G.U. 27/01/2003, n.21) ha disposto (con l'art. 3, comma 1) l'introduzione dell'art. 25-quater.

13/02/2003

Il DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 novembre 2002, n. 313 (in SO n.22, relativo alla G.U. 13/02/2003, n.36) ha disposto (con l'art. 52) l'abrogazione dell'art. 80.

13/02/2003

Il DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 novembre 2002, n. 313 (in SO n.22, relativo alla G.U. 13/02/2003, n.36) ha disposto (con l'art. 52) l'abrogazione dell'art. 81.

13/02/2003

Il DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 novembre 2002, n. 313 (in SO n.22, relativo alla G.U. 13/02/2003, n.36) ha disposto (con l'art. 52) l'abrogazione della lettera b) del comma 1 dell'art. 85.

04/08/2003

Il DECRETO 26 giugno 2003, n. 201 (in G.U. 04/08/2003, n.179) ha disposto (con l'art. 8, comma 1) la modifica dell'art. 6, comma 3.

23/08/2003

La LEGGE 11 agosto 2003, n. 228 (in G.U. 23/08/2003, n.195) ha disposto (con l'art. 5) l'introduzione dell'art. 25-quinquies.

27/04/2005

La LEGGE 18 aprile 2005, n. 62 (in SO n.76, relativo alla G.U. 27/04/2005, n.96) ha disposto (con l'art. 9, comma 3) l'introduzione dell'art. 25-sexies.

28/12/2005

La LEGGE 28 dicembre 2005, n. 262 (in SO n.208, relativo alla G.U. 28/12/2005, n.301) ha disposto (con l' artt. 31) la modifica dell'art. 25-ter, comma 1, lettera r).

28/12/2005

La LEGGE 28 dicembre 2005, n. 262 (in SO n.208, relativo alla G.U. 28/12/2005, n.301) ha disposto (con l'art. 39, comma 5) la modifica dell'art. 25-ter.

18/01/2006

La LEGGE 9 gennaio 2006, n. 7 (in G.U. 18/01/2006, n.14) ha disposto (con l'art. 8, comma 1)l'introduzione dell'art.25- quater.1.

15/02/2006

La LEGGE 6 febbraio 2006, n. 38 (in G.U. 15/02/2006, n.38) ha disposto (con l'art. 10, comma 1, lettera a) la modifica dell'art. 25-quinquies, comma 1, lettera b); (con l'art. 10, comma 1, lettera b) la modifica dell'art. 25-quinquies, comma 1, lettera c).

10/08/2007

La LEGGE 3 agosto 2007, n. 123 (in G.U. 10/08/2007, n.185) ha disposto (con l'art. 9, comma 1) l'introduzione dell'art. 25-septies.

14/12/2007

Il DECRETO LEGISLATIVO 21 novembre 2007, n. 231 (in SO n.268, relativo alla G.U. 14/12/2007, n.290) ha disposto (con l'art. 63, comma 3) l'introduzione dell'art. 25 - octies.

04/04/2008

La LEGGE 18 marzo 2008, n. 48 (in SO n.79, relativo alla G.U. 04/04/2008, n.80) ha disposto (con l'art. 7, comma 1) l'introduzione dell'art. 24-bis.

30/04/2008

Il DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81 (in SO n.108, relativo alla G.U. 30/04/2008, n.101) ha disposto (con l'art. 300, comma 1) la modifica dell'art. 25-septies.

24/07/2009

La LEGGE 15 luglio 2009, n. 94 (in SO n.128, relativo alla G.U. 24/07/2009, n.170) ha disposto (con l'art. 2, comma 29) l'introduzione dell'art. 24-ter.

31/07/2009

La LEGGE 23 luglio 2009, n. 99 (in SO n.136, relativo alla G.U. 31/07/2009, n.176) ha disposto (con l'art. 15, comma 7, lettera a) la modifica dell'art. 25-bis, commi 1, 2, l'introduzione della lettera f-bis) e la modifica della rubrica.

31/07/2009

La LEGGE 23 luglio 2009, n. 99 (in SO n.136, relativo alla G.U. 31/07/2009, n.176) ha disposto (con l'art. 15, comma 7, lettera c) l'introduzione dell'art. 25-novies.

31/07/2009

La LEGGE 23 luglio 2009, n. 99 (in SO n.136, relativo alla G.U. 31/07/2009, n.176) ha disposto (con l'art. 15, comma 7, lettera b) l'introduzione dell'art. 25-bis.1.

14/08/2009

La LEGGE 3 agosto 2009, n. 116 (in G.U. 14/08/2009, n.188) ha disposto (con l'art. 4, comma 1) la modifica dell'art. 25-novies.

30/12/2009

La LEGGE 23 dicembre 2009, n. 191 (in SO n.243, relativo alla G.U. 30/12/2009, n.302) ha disposto (con l'art. 2, comma 218) la modifica dell'art. 18, comma 2.

01/08/2011

Il DECRETO LEGISLATIVO 7 luglio 2011, n. 121 (in G.U. 01/08/2011, n.177) ha disposto (con l'art. 2, comma 2) l'introduzione dell'art. 25-undecies.

01/08/2011

Il DECRETO LEGISLATIVO 7 luglio 2011, n. 121 (in G.U. 01/08/2011, n.177)

, nel modificare l'art. 4 della L. 3 agosto 2009, n. 116 (in G.U. 14/8/2009, n. 188), ha conseguentemente disposto (con l'art. 2, comma 1) l'introduzione dell'art. 25-decies.

01/08/2011

Il DECRETO LEGISLATIVO 7 luglio 2011, n. 121 (in G.U. 01/08/2011, n.177) , nel modificare l'art. 4 della L. 3 agosto 2009, n. 116 (in G.U. 14/8/2009, n. 188), ha conseguentemente disposto (con l'art. 2, comma 1) la modifica dell'art. 25-novies.

14/11/2011

La LEGGE 12 novembre 2011, n. 183 (in SO n.234, relativo alla G.U. 14/11/2011, n.265) ha disposto (con l'art. 14, comma 12) l'introduzione del comma 4-bis all'art. 6.

25/07/2012

Il DECRETO LEGISLATIVO 16 luglio 2012, n. 109 (in G.U. 25/07/2012, n.172) ha disposto (con l'art. 2, comma 1) l'introduzione dell'art. 25-duodecies.

13/11/2012

La LEGGE 6 novembre 2012, n. 190 (in G.U. 13/11/2012, n.265) ha disposto (con l'art. 1, comma 77, lettera a)) la modifica dell'art. 25, comma 3 e rubrica.

13/11/2012

La LEGGE 6 novembre 2012, n. 190 (in G.U. 13/11/2012, n.265) ha disposto (con l'art. 1, comma 77, lettera b)) l'introduzione della lettera s-bis) all'art. 25-ter, comma 1.

31/08/2013

Il DECRETO-LEGGE 31 agosto 2013, n. 101 (in G.U. 31/08/2013, n.204) , convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125 (in G.U. 30/10/2013, n. 255), ha disposto (con l'art. 12, comma 5-bis) l'introduzione del comma 1-bis all'art. 53.

22/03/2014

Il DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2014, n. 39 (in G.U. 22/03/2014, n.68) ha disposto (con l'art. 3, comma 1) la modifica dell'art. 25-quinquies, comma 1, lettera c).

17/12/2014

La LEGGE 15 dicembre 2014, n. 186 (in G.U. 17/12/2014, n.292) ha disposto (con l'art. 3, comma 5, lettera a)) la modifica dell'art. 25-octies, comma 1; (con l'art. 3, comma 5, lettera b)) la modifica della rubrica dell'art. 25-octies.

28/05/2015

La LEGGE 22 maggio 2015, n. 68 (in G.U. 28/05/2015, n.122) ha disposto (con l'art. 1, comma 8, lettera a)) la modifica dell'art. 25-undecies, comma

1, lettere a) e b), l'introduzione delle lettere da c) a g) all'art. 25-undecies, comma 1 e del comma 1-bis all'art. 25-undecies.

30/05/2015

La LEGGE 27 maggio 2015, n. 69 (in G.U. 30/05/2015, n.124) ha disposto (con l'art. 12, comma 1, lettera a)) la modifica dell'art. 25-ter, comma 1, alinea; (con l'art. 12, comma 1, lettera b)) la modifica dell'art. 25-ter, comma 1, lettera a); (con l'art. 12, comma 1, lettera c)) l'introduzione della lettera a-bis) all'art. 25-ter, comma 1; (con l'art. 12, comma 1, lettera d)) la modifica dell'art. 25-ter, comma 1, lettera b); (con l'art. 12, comma 1, lettera e)) l'abrogazione della lettera c) dell'art. 25-ter, comma 1.

03/11/2016

La LEGGE 29 ottobre 2016, n. 199 (in G.U. 03/11/2016, n.257) ha disposto (con l'art. 6, comma 1) la modifica dell'art. 25-quinquies, comma 1, lettera a).

30/03/2017

Il DECRETO LEGISLATIVO 15 marzo 2017, n. 38 (in G.U. 30/03/2017, n.75) ha disposto (con l'art. 6, comma 1) la modifica dell'art. 25-ter, comma 1, lettera s-bis).

04/11/2017

La LEGGE 17 ottobre 2017, n. 161 (in G.U. 04/11/2017, n.258) ha disposto (con l'art. 30, comma 4) l'introduzione dei commi 1-bis, 1-ter e 1-quater all'art. 25-duodecies.

27/11/2017

La LEGGE 20 novembre 2017, n. 167 (in G.U. 27/11/2017, n.277) ha disposto (con l'art. 5, comma 2) l'introduzione dell'art. 25-terdecies.

14/12/2017

La LEGGE 30 novembre 2017, n. 179 (in G.U. 14/12/2017, n. 291) ha disposto (con l'art. 2 comma 1) l'introduzione dei commi 2-bis, 2-ter, 2-quater all'art. 6.

16/01/2019

La LEGGE 9 gennaio 2019, n. 3 (in G.U. 16/01/2019, n.13) ha disposto (con l'art. 1, comma 9, lettera a)) la modifica dell'art. 13, comma 2, (con l'art. 1, comma 9, lettera b)) la modifica dell'art. 25, commi 1 e 5 e l'introduzione del comma 5-bis all'art. 25 e (con l'art. 1, comma 9, lettera c)) la modifica dell'art. 51, commi 1 e 2.

16/05/2019

La LEGGE 3 maggio 2019, n. 39 (in G.U. 16/05/2019, n.113) ha disposto (con l'art. 5, comma 1) l'introduzione dell'art. 25-quaterdecies.

25/12/2019

A partire dal 25 dicembre 2019 la legge di conversione del 19 dicembre 2019 n. 157 è entrata in vigore convertendo il D.l. 124/157 emanato il 26 ottobre

2019. Tale Legge interviene sulla disciplina del D.LGS 231/01 ampliando il novero dei reati presupposto introducendo l'art. 25 – quinquiesdecies "REATI TRIBUTARI". Inizialmente l'articolo in questione doveva riguardare solo la fattispecie "Dichiarazione fraudolenta mediante l'utilizzo di fatture o altri documenti inesistenti ex art. 2 D. Lgs. 74/2000" mentre con il citato provvedimento sono inclusi tutti i delitti fiscali

16/07/2020

Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]

Per effetto di detti progressivi ampliamenti il Decreto si applica oggi ai seguenti reati (in forma consumata o, limitatamente ai delitti, anche semplicemente tentata):

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24).
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati, artt. 615 ter, 617 quater, 617 quinquies, 635 bis, 635 ter, 635 quater, 635 quinquies, 491 bis, 640 quinquies c.p. (art. 24 bis).
3. Delitti di criminalità organizzata, artt. 416, 6° comma, 416 bis, 416 ter, 630 c.p. (art. 24 ter).
4. Concussione, corruzione e induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 25).
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis).
6. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1).
7. Reati societari (art. 25 ter).
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater).
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, art. 583 bis c.p. (art. 25 quater. 1).
10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies).
11. Abusi di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato) (art. 25 sexies).
12. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies).
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio, artt. 648, 648 bis e 648 ter, 648 ter 1 c.p. (art. 25 octies).
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies).
15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, art 377 bis c.p. (art. 25 decies).
16. Reati transnazionali (art. 10 L. n. 146/2006).
17. Reati ambientali (art. 25 undecies).
18. Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies).
19. Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies).

20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies).
21. Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019]
22. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]

1.2.3. Responsabilità dell'Ente e funzione esimente del Modello

Secondo quanto previsto dall'art. 5, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente scatta qualora il reato commesso:

- a. sia stato realizzato anche o esclusivamente nell'interesse o a vantaggio dell'Ente. Ne deriva che non vi è responsabilità dell'Ente se il reato è stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;
- b. sia stato realizzato da una persona fisica legata, a vario titolo, da un rapporto funzionale con l'Ente. Esattamente, il reato può essere commesso da una persona:
 - in posizione apicale, ossia da una persona fisica che esercita funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso ("Soggetto Apicale");
 - sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale ("Soggetto Subordinato").

Tuttavia, pur in presenza dei presupposti di cui sopra (e cioè: reato rientrante tra i reati-presupposto di cui al Decreto; persona fisica funzionalmente legata all'Ente; sussistenza di un vantaggio o di un interesse per l'Ente), come stabilisce il primo comma dell'art. 6 del Decreto, ove il reato venga commesso da un Soggetto Apicale la società non risponde se prova che (inversione dell'onere della prova che viene a gravare sull'Ente anziché, come di regola, sul Pubblico Ministero):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, vale a dire all'Organismo di Vigilanza (negli enti di piccole dimensioni tale compito può essere svolto direttamente dall'organo dirigente);
- l'autore ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Qualora quindi un soggetto in posizione di vertice commetta un reato tra quelli contemplati dal Decreto – derivandone un interesse o un vantaggio per l'Ente stesso – l'Ente incorrerà in responsabilità ex d.lgs. n. 231 del 2001 a meno che non provi la sussistenza di una serie di requisiti, tra loro concorrenti, descritti dal primo comma dell'art. 6 del Decreto tra cui, in primo luogo, l'adozione e l'efficace attuazione, prima della commissione del fatto, di un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Un ruolo essenziale è, inoltre, svolto dall'Organismo di Vigilanza: infatti, nel caso in cui il reato-presupposto sia stato commesso da un Soggetto Apicale, l'esenzione dell'Ente da responsabilità amministrativa *ex crimine* dipenderà dall'aver tale organo garantito l'efficienza e l'operatività del Modello, attraverso lo svolgimento di un'attività di controllo sull'idoneità del Modello a prevenire la commissione del reato-presupposto, sulla sua effettività all'interno dell'Ente e sul suo aggiornamento.

Se il fatto è stato, invece, commesso da un Soggetto Subordinato la società risulterà responsabile solo qualora il Pubblico Ministero provi (non c'è, in questo caso, inversione dell'onere della prova) che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza, e in ogni caso, come stabilisce il secondo comma dell'art. 7 del Decreto, detta inosservanza è esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo – secondo una valutazione che deve essere fatta a priori – a prevenire reati del tipo di quello verificatosi.

L'efficace attuazione del Modello richiede, inoltre, una verifica periodica dello stesso e l'eventuale sua modifica quando vengano scoperte significative violazioni delle prescrizioni, o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, o quando nel Decreto vengono ad aggiungersi nuove fattispecie di reati.

L'efficace attuazione del Modello richiede, infine, la previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.3. Le sanzioni

Il D.lgs. n. 231 del 2001 disegna un modello sanzionatorio pensato per rivolgersi all'Ente, non alla persona fisica, ed individua un sistema fondato essenzialmente su due tipi di sanzioni:

- a. pecuniaria
 - b. interdittiva
- alle quali si aggiungono:
- c. la pubblicazione della sentenza di condanna
 - d. la confisca.

1.3.1. La sanzione pecuniaria

Come chiarisce il primo comma dell'art. 10 del Decreto, la sanzione pecuniaria è inflessibile: per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre. Essa consiste nel pagamento di una somma di denaro determinata sulla base di un sistema bifasico c.d. per quote: sulla base di quanto previsto dall'art. 11 del Decreto, in prima battuta il giudice determinerà il numero delle quote (in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000) tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; l'importo della quota sarà poi fissato (tra un valore minimo di euro 258,23 ed un massimo di euro 1.549,37) sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, in modo tale che la sanzione pecuniaria non rischi di essere indifferente o, al contrario, insostenibile per l'Ente.

1.3.2. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, di cui all'art. 13 del Decreto, consistono:

- a. nell'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b. nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c. nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d. nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e. nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto e a condizione che ricorra almeno uno di tali presupposti:

- che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- la reiterazione degli illeciti.

Pur in presenza di una o entrambe le condizioni di cui sopra, secondo quanto previsto dall'art. 17 del Decreto, le sanzioni interdittive non si applicano se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, si realizzino tutte le seguenti condizioni, considerate ostantive all'applicazione di una sanzione interdittiva:

- l'Ente abbia risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'Ente abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
- l'Ente abbia messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro (su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero) quando ricorrono le seguenti condizioni:

- vi sono gravi indizi che portano a ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente;
- vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi altri illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, della necessaria proporzione tra la misura applicata, l'entità del fatto e la sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

1.3.3. La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della Cancelleria e a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati nella sentenza, nonché nell'affissione della stessa nel Comune ove l'Ente ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

1.3.4. La confisca

La confisca è prevista quale sanzione all'art. 19 del Decreto e consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi, in ogni caso, i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

2. Adozione del Modello da parte di MI.ZAR. SRL

2.1. Struttura della società

2.1.1. MI.ZAR. SRL e la sua *mission*

MI.ZAR. SRL è una società di servizi e consulenza alle aziende. Forniamo soluzioni, anche informatiche, per la gestione di temi quali la qualità, la produzione, la gestione dell'area commerciale, acquisti e ufficio tecnico, la gestione della marcatura CE di prodotto, l'analisi della sicurezza macchine ed attrezzature di lavoro, le certificazioni forestali secondo i pertinenti schemi internazionali, l'Industria 4.0, Privacy e Modelli 231.

La Società si compone un team di professionisti con esperienza pluriennale nel campo delle certificazioni, strettamente coordinati per soddisfare pienamente e rapidamente le esigenze dei clienti e per realizzare servizi improntati alla semplicità ed alla concretezza.

2.1.2. Oggetto sociale

Al momento dell'introduzione del presente Modello di Organizzazione e Gestione, le attività principali ricomprese nell'oggetto sociale di MI.ZAR. SRL

sono date dalla prestazione di servizi di assistenza necessari alla gestione di imprese e/o industrie di piccole e medie dimensioni ed artigiane.

A titolo esemplificativo, la Società fornisce assistenza, sia direttamente che attraverso persone, enti e organismi terzi, nei settori:

- dell'informatica aziendale;
- della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- dell'ambiente;
- della certificazione, gestione e sistemi di qualità.

E' contemplata nell'oggetto sociale qualsiasi ulteriore attività affine, complementare e/o accessoria a quelle su elencate, occorrenti per l'attuazione dell'oggetto sociale medesimo.

2.1.3. Organigramma aziendale

Alla data di approvazione del presente Modello, l'attività di MI.ZAR. SRL è articolata secondo quanto descritto nell'allegato 01_01_Organigramma. L'Organigramma aziendale, al pari di altri documenti aziendali previsti dal sistema qualità presente in azienda (attualmente non certificato), sono stati integrati con altri documenti presenti nel sistema salute e sicurezza del lavoro, ambiente per rendere più efficiente la gestione complessiva.

2.1.4. Governo societario: organo amministrativo

Al momento dell'adozione del presente Modello, l'amministrazione di MI.ZAR. SRL figura attribuita all'amministratore unico Dott. Enzo Stefani, investito dei più ampi poteri per la gestione, ordinaria e straordinaria, della Società, ad eccezione soltanto di quanto in forza della legge, dell'atto costitutivo o dello statuto sia riservato alla decisione dei soci. Compete, inoltre, all'amministratore unico di MI.ZAR. SRL la rappresentanza della Società innanzi ai terzi ed in giudizio.

Nello svolgimento delle proprie attività l'organo amministrativo si conforma alle prescrizioni contenute nei protocolli di condotta di cui alla Parte Speciale.

2.1.5. Certificazione ISO9001

Da agosto 2020 la MI.ZAR. SRL è certificata ISO9001, ed ha una politica integrata qualità, sicurezza, ambiente, privacy, 231 che di seguito riportiamo.

REVISIONE	La politica della Qualità viene verificata in sede di riesame della Direzione. Ultima Revisione 28/07/2020 durante l'attuazione del riesame La precedente revisione è del 18/04/2020
CONDIVISIONE	La politica della Qualità deve essere condivisa con tutti i collaboratori, compresi quelli esterni, e per questo viene integrata nel modlo 231 pubblicato nel sito internet. E' indispensabile valutare e comprendere le aspettative delle parti interessate per ottenere da ciascuno il massimo della collaborazione e per fare in modo che ognuno ricavi il massimo profitto..
COMPLIANCE	Tutti quelli che collaborano con la MIZAR devono rispettare le norme e le leggi applicabili. Tutto ciò, al fine di non incorrere in sanzioni che potrebbero danneggiare la reputazione dell'azienda nei confronti dei clienti, dei partner e di tutti gli stakeholders in generale. In nessun caso, il perseguimento dell'interesse della MIZAR SRL può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta. Per questi motivi la MI.ZAR. SRL si è dotata di un modello organizzativo 231.
MISSION	Fornire soluzioni ai problemi dei Clienti

VALORI	Legalità Integrità morale, correttezza, lealtà e buona fede Trasparenza, completezza e affidabilità Responsabilità Riservatezza Pari opportunità e imparzialità Rispetto e correttezza nei confronti della concorrenza Attenzione per la salute e la sicurezza Tutela dell'ambiente
STRATEGIE	Sono le armi vincenti di un'azienda e devono essere mirate ad acquisire e conservare la clientela e i collaboratori. MIZAR SRL indirizza tutte le proprie strategie al compimento della propria missione aziendale: fornire soluzioni ai problemi dei clienti. Per questo, accanto ad una ricerca continua di soluzioni ad hoc, oltre a un Sistema di Gestione per la Qualità certificato UNI EN ISO 9001, MIZAR SRL ritiene fondamentale l'apporto e la collaborazione di personale capace e motivato in ogni area aziendale. Una strategia fondamentale è quella di conoscere e di rispettare le aspettative delle parti interessate (comprese le altre società di consulenza e le associazioni di categoria).
ORGANIZZAZIONE	È l'essenza dell'azienda. Il compito della Direzione è quello di progettare servizi per soddisfare le esigenze della clientela. Le soluzioni, i servizi e la prosperità sono una conseguenza di questo atteggiamento. Per questo MIZAR SRL ha individuato e responsabilizzato le persone, adottando l'approccio per processi, con il preciso intento di ottenere un'organizzazione con competenze e responsabilità distribuite sui vari consulenti che possano interagire e sostenere il cliente in tutte le occasioni
AMBIENTE, SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO, PRIVACY	MIZARI SRL riconosce la tutela dell'ambiente come valore imprescindibile e opera nel rispetto delle normative vigenti e delle migliori pratiche aziendali, adottando le misure necessarie a contenere l'impatto ambientale della propria attività, e pone in essere misure volte a sensibilizzare l'attenzione e il rispetto dell'ambiente da parte di tutti i destinatari. La tutela della salubrità dell'ambiente di lavoro e la sicurezza e la salute dei lavoratori sono al vertice delle priorità della MIZAR SRL. MIZAR SRL si impegna, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sicurezza, a mantenere un ambiente di lavoro attento alla sicurezza e a dotare i dipendenti, a seconda dell'attività svolta, di attrezzature idonee e necessarie per preservarli da qualsiasi rischio o pericolo per la loro salute e integrità fisica. MIZAR SRL tutela la privacy dei propri dipendenti e di tutte le persone fisiche con cui si rapporta, secondo le norme vigenti in materia, in particolare il GDPR EU 679/2016, impegnandosi a non comunicare né diffondere, fatti salvi gli obblighi di legge e le basi giuridiche previste da GDPR 679/2016, i dati personali senza previo consenso dell'interessato (dove previsto). L'acquisizione, il trattamento e la conservazione di dette informazioni avviene all'interno di specifiche procedure volte a garantire che persone non autorizzate (interne e/o esterne) possano venire a conoscenza e il pieno rispetto della normativa a tutela della privacy.
RISORSE	La MIZAR rende disponibili tutte le risorse economiche, strutturali, tecniche, strumentali, informatiche, formative che possono soddisfare le aspettative delle parti interessate, allo scopo di erogare servizi in grado di assicurare la massima soddisfazione del Cliente.
VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE	Le risorse umane costituiscono un bene aziendale essenziale; il loro sviluppo e la loro valorizzazione rappresenta un fattore fondamentale per la crescita e la continuità dell'Azienda. MIZAR SRL si impegna ad attuare programmi di aggiornamento e formazione per valorizzare le professionalità specifiche e accrescere e consolidare le competenze acquisite. Lo sviluppo delle competenze viene realizzato anche mediante attività di affiancamento che può essere fatta sia presso il cliente sia presso lo studio.
OBIETTIVI	Definire, adottare e far rispettare un Codice Etico Aziendale. Promuovere il Risk Based Thinking e l'approccio per processi integrati, adottato con la ISO 9001/2015. Garantire la continuità di Business attraverso il monitoraggio dei fattori che influenzano la marginalità dei servizi erogati. Definizione di specifiche competenze e relativi criteri minimi di accettabilità per i consulenti al fine di comunicare dettagliatamente tutte le attività ad essi assegnate.
MIGLIORAMENTO CONTINUO	Per Mi.Zar. Srl il miglioramento dei propri processi e dell'organizzazione del lavoro è un'attività strategica ed indispensabile. La Direzione è costantemente impegnata nella ricerca di nuove opportunità, pianificando e attuando i cambiamenti necessari e coinvolgendo in tale processo sia i consulenti che i propri partner.

2.2. Struttura e scopo del Modello

Scopo del presente Modello è quello della realizzazione di un assetto organizzativo con un sistema di controllo interno finalizzato a prevenire la commissione, nell'interesse o a vantaggio della Società, di tutti i reati previsti dal D. Lgs. n. 231 del 2001, i quali reati costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa da reato dell'Ente.

Il Modello si suddivide in due parti:

- la Parte generale, ove sono contenute le norme applicabili a tutte le attività societarie ed in relazione a tutti i reati da prevenire;

- la Parte speciale, ove vengono descritte le procedure specificamente rivolte alla prevenzione di alcuni reati, procedure adottate dalla Società a seguito di una approfondita mappatura delle sue attività a rischio e delle attività sensibili, in relazione alle tipologie dei reati presupposto.

Il presente Modello di Organizzazione e Gestione risponde alle seguenti esigenze:

- individuare le attività a rischio ossia quelle nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto (le c.d. attività sensibili);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di MI.ZAR. SRL 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 non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società e la cui commissione è fortemente censurata dalla stessa, in quanto contraria ai suoi interessi, anche laddove, apparentemente, potrebbe trarne immediato vantaggio;
- sensibilizzare e diffondere a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure aziendali;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- istituire un apposito Organismo di Vigilanza deputato al controllo sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, e prevedere specifici obblighi di informazione nei confronti dello stesso;
- attribuire all'Organismo di Vigilanza specifici poteri di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi;
- verificare *ex post* i comportamenti aziendali e il funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico dello stesso.

2.3. Approccio metodologico al modello

La redazione del presente Modello, si è sviluppata attraverso le seguenti fasi:

- mappatura delle aree aziendali a rischio di commissione dei reati presupposto;
- *risk assessment* dei processi inerenti le aree a rischio individuate;
- individuazione dei controlli già attivati e delle soluzioni volte al superamento delle criticità;
- stesura di procedure organizzative concernenti disposizioni vincolanti ai fini della prevenzione dei reati.

La documentazione relativa alla fase *risk assessment* costituisce allegato al presente Modello (Risk assessment per singolo reato, 01_02).

2.4. Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a tutti coloro (interni e/o esterni) che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di MI.ZAR. SRL. Ne sono quindi destinatari: coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, funzioni di gestione e controllo della stessa; i dipendenti, i collaboratori e coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

MI.ZAR. SRL condanna qualsiasi comportamento difforme dalla legge, dalle previsioni del presente Modello e del Codice Etico, anche laddove detto comportamento sia posto in essere nell'interesse dell'Ente e/o con l'obiettivo di arrecare ad esso un vantaggio.

2.5. Approvazione, modifiche ed integrazioni del Modello

Il Modello, redatto anche con l'eventuale ausilio di professionisti, è approvato dall'Organo Amministrativo.

Le successive modifiche, che dovessero rendersi necessarie per migliorarne l'idoneità a prevenire i reati, ovvero in ragione di novità legislative, restano di competenza dell'Organo Amministrativo.

E' attribuito all'Organismo di Vigilanza il potere di proporre modifiche per migliorare gli assetti organizzativi e per adeguare il Modello alle novità legislative.

2.6. Il sistema di whistleblowing

MI.ZAR. SRL, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, implementa un sistema di *whistleblowing*, adeguato alle modifiche normative intervenute nel 2017, recanti "*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*".

Pertanto, ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis, del D.lgs. 231/01, MI.ZAR. SRL:

- a) istituisce canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del D.lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;

- c) vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) tutela, tramite misure *ad hoc*, il segnalato;
- e) prevede, nel sistema disciplinare adottato, 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.

Nel dettaglio, per quanto attiene ai canali di segnalazione, MI.ZAR. SRL ha istituito una pagina *web* dedicata al fine di garantire la tutela di segnalante e segnalato ed ha previsto, altresì, che quale canale alternativo, le segnalazioni possano essere inviate all'indirizzo MI.ZAR. SRL, Organismo di Vigilanza, Via Gaetano Zompini 24 - 31056 RONCADE (TV).

Destinatario di tali comunicazioni sarà l'OdV di MI.ZAR. SRL.

Rinvandosi all'apposita procedura per la gestione delle segnalazioni (PROC 231 01 WHISTLEBLOWING) si ricorda sin da ora che la violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231 e sarà, dunque, sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al presente Modello 231 aziendale.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante sarà ritenuto nullo ed altresì nulli saranno ritenuti il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Sarà onere dell'Amministratore Unico, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

E' altresì sanzionato il comportamento di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate: tale comportamento sarà ritenuto alla stregua di una grave violazione del Modello 231 e del Codice Etico.

3. Organismo di Vigilanza

3.1. Composizione e requisiti

Tra le condizioni di esonero dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, l'art. 6, comma 1, lettera *b* del D.lgs. n. 231 del 2001, individua la nomina di "*un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo*" cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

La legge non fornisce puntuali indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV): ciò consente di optare per una composizione

monosoggettiva oppure per una composizione plurisoggettiva. In quest'ultimo caso, possono essere chiamati a comporre l'OdV soggetti interni o esterni all'Ente purchè dotati dei requisiti di seguito precisati.

Il D.lgs. n. 231 del 2001 non individua l'organo competente alla designazione dell'OdV (organo amministrativo o assemblea dei soci): si ritiene, tuttavia, che la nomina spetti all'Organo amministrativo cui l'art. 6 del Decreto attribuisce il potere di adottare il Modello di Organizzazione e Gestione.

La prima nomina dell'OdV avviene con la stessa delibera di approvazione e adozione del Modello. Successivamente, è rinnovato con apposita decisione dell'Organo amministrativo e resta in carica per il numero di esercizi sociali da quest'ultimo stabilita nell'atto di nomina.

La nomina dei membri dell'OdV (in ipotesi di OdV plurisoggettivo) o dell'unico componente (in ipotesi di OdV monosoggettivo) deve essere resa nota a ciascun componente nominato e da questi formalmente accettata per iscritto con apposita dichiarazione che attesti il possesso dei requisiti richiesti dalla norma.

Quanto ai contenuti dell'incarico, nel silenzio della legge, si ritiene necessaria, ai fini del corretto inquadramento giuridico-funzionale dell'Organismo, l'esplicitazione dei seguenti elementi: funzioni, durata, cause di decadenza, compenso, obblighi e responsabilità.

L'OdV plurisoggettivo nominerà tra i suoi componenti il Presidente cui sarà affidato, tra gli altri, il compito di espletare le formalità relative alla convocazione, alla fissazione degli argomenti da trattare di volta in volta e allo svolgimento delle riunioni collegiali.

L'Organo amministrativo approva altresì lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza il quale disciplina, tra le altre cose, nomina e composizione, durata in carica, cessazione, riporto gerarchico, riporto informativo, requisiti di professionalità e onorabilità, cause di ineleggibilità e incompatibilità e risorse finanziarie da attribuire.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, intesi questi come libertà d'azione e di autodeterminazione.

L'OdV ha diritto di accesso, senza necessità di autorizzazione, a tutti gli atti della Società.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dell'attività di sua competenza, si avvarrà del supporto di quelle funzioni aziendali dell'Ente che si rendessero utili per il perseguimento dello scopo.

L'OdV nominato, in conformità alle disposizioni del d. lgs. n. 231 del 2001, deve avere i seguenti requisiti: autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità d'azione.

Tali requisiti sembrano assicurati dall'inserimento dell'Organismo in esame quale unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo che lo stesso debba riferire unicamente al massimo vertice aziendale, Amministratore unico o Consiglio di Amministrazione che sia.

Per assicurare la necessaria autonomia è indispensabile che l'OdV non abbia all'interno dell'Ente alcuna mansione operativa che potrebbe comprometterne l'obiettività di giudizio e che lo stesso possa svolgere la propria funzione in

assenza di qualunque interferenza e condizionamento da parte dell'Ente ed in particolare del management aziendale.

Il requisito dell'indipendenza, pur non espressamente richiamato dal Decreto, viene incluso tra quelli richiesti all'OdV, in quanto individua la necessaria assenza di conflitto d'interesse nei confronti dell'Ente e, quindi, del suo *management*.

Il requisito della professionalità si riferisce alle competenze tecnico-professionali richieste all'OdV, che devono essere adeguate alle funzioni che lo stesso è chiamato a svolgere.

Nonostante l'assenza nel testo normativo di qualsivoglia indicazione circa la professionalità richiesta all'OdV, stando agli orientamenti giurisprudenziali, si ritiene che debba essere in possesso di competenze di carattere aziendalistico, in quanto chiamato a vigilare sull'osservanza del Modello.

Quanto alle competenze giuridiche, atteso lo scopo di prevenire il compimento di reati, è essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità di commissione degli illeciti penali.

Il requisito dell'onorabilità attiene alla persona investita della funzione di OdV: ciascun soggetto investito di tale funzione deve infatti avere un profilo etico di indiscutibile valore. Il requisito dell'onorabilità è valutata in base a quanto già previsto per gli altri settori della normativa societaria (Collegio sindacale, Controllo interno, Casellario Giudiziario).

Quanto al requisito della continuità d'azione, l'OdV:

- svolge in modo continuativo le attività necessarie di vigilanza con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- redige un verbale, trasmesso all'Amministratore Unico, in cui sono descritte le attività svolte nel corso della singola verifica e le indicazioni utili al miglioramento dell'assetto organizzativo;
- cura l'attuazione del Modello e ne assicura il costante aggiornamento.

3.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV ha le seguenti competenze:

- vigilare costantemente affinché i Destinatari del Modello recepiscano ed osservino le prescrizioni in esso contenute (funzione ispettiva e repressiva dei reati);
- verificare i risultati raggiunti nell'applicazione del Modello in ordine alla prevenzione di reati e valutare la necessità di proporre modifiche dello stesso.

Qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, spetta all'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie per correggere tale condizione:

- sollecitando i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto dei modelli di comportamento;
- indicando direttamente quali correzioni e modifiche debbano essere apportate ai protocolli;
- segnalando i casi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.

Qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità del suo adeguamento, l'OdV deve assumere le iniziative necessarie affinché vengano apportati, in tempi brevi, i necessari aggiornamenti.

Nello svolgimento dell'attività di controllo, l'OdV deve:

- effettuare interventi periodici volti all'accertamento dell'applicazione del Modello ed in particolare vigilare affinché le procedure ed i controlli da esso contemplati siano posti in essere e documentati in maniera conforme ed i principi etici siano rispettati;
- segnalare eventuali carenze e/o inadeguatezze del Modello nella prevenzione dei reati di cui al D.lgs. n. 231 del 2001;
- suggerire procedure di verifica adeguate;
- avviare indagini interne straordinarie laddove sia evidenziata o sospettata la violazione del Modello ovvero la commissione di reati;
- verificare periodicamente gli atti societari più significativi ed i contratti di maggior rilievo conclusi dall'Ente nell'ambito delle aree a rischio;
- promuovere iniziative per diffondere la conoscenza e l'effettiva comprensione del Modello tra i dipendenti, i collaboratori e i terzi che, comunque, abbiano rapporti con l'Ente, predisponendo la documentazione interna (istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti) ovvero specifici seminari di formazione, necessari affinché il Modello possa essere compreso ed applicato;
- coordinarsi con i responsabili delle varie funzioni aziendali per il controllo delle attività nelle aree a rischio e confrontarsi con essi su tutte le problematiche relative all'attuazione del Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali;
- richiedere l'eventuale aggiornamento del Modello;
- richiedere l'aggiornamento periodico della mappa delle attività a rischio e verificarne l'effettivo aggiornamento attraverso il compimento di verifiche periodiche puntuali e mirate sulle attività a rischio. A tal fine, all'OdV devono essere segnalate da parte degli amministratori e degli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre l'Ente a rischio di illecito amministrativo dipendente da reato;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello;
- verificare che le norme previste dalle singole Parti Speciali del presente Modello siano comunque adeguate e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.lgs. n. 231 del 2001; a tal fine, l'OdV deve avere libero accesso, senza la necessità di alcun consenso preventivo, a tutta la documentazione societaria, nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

L'Organismo di Vigilanza ha altresì la facoltà di avvalersi di consulenti esterni qualora vi sia la necessità di avere un parere che presuppone un'adeguata conoscenza professionale della materia.

Infine, in relazione agli aspetti concernenti la calendarizzazione delle attività, le modalità di verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi, le deleghe interne sulle verifiche in ordine alla materia di competenza, l'Organismo di Vigilanza si dota di un regolamento interno che deve essere trasmesso all'Organo amministrativo.

3.3. Flussi informativi provenienti dall'Organismo di Vigilanza

L'OdV trasmette senza ritardo all'Organo amministrativo i verbali delle verifiche periodiche indicando le eventuali prescrizioni per l'effettiva applicazione del Modello e le ipotesi di violazione dello stesso.

Nei confronti dell'Organo amministrativo, l'OdV ha la responsabilità di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano;
- comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività;
- relazionare, almeno semestralmente, in merito all'attuazione del Modello;
- l'OdV potrà essere convocato, o chiedere di essere convocato, in qualsiasi momento dai suddetti organi, per riferire sul funzionamento del Modello o su altre situazioni specifiche che si dovessero verificare nello svolgimento della propria attività.

L'OdV potrà, inoltre, valutando le singole circostanze:

- comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento;
- segnalare eventuali comportamenti e/o azioni non in linea con il Modello e con le procedure aziendali al fine di:
 - acquisire, sulla base di specifiche segnalazioni ricevute o di dati oggettivi riscontrati, tutti gli elementi da eventualmente comunicare alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto precedente dovranno, nel più breve tempo possibile, essere comunicate dall'OdV all'Organo amministrativo, richiedendo anche il supporto delle strutture aziendali in grado di collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni idonee ad impedire il ripetersi di tali circostanze.

3.4. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello qualsiasi informazione, comunicazione e documentazione, anche se proveniente da terzi, riguardante o, comunque, connessa all'attuazione del Modello deve essere inoltrata all'OdV.

I dipendenti e gli organi societari devono segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione, di reati, ovvero notizie in merito a comportamenti non in linea con il Modello.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta e non anonima.

Le informazioni acquisite dall' OdV sono trattate, in aderenza al Codice Etico, in modo da garantire il rispetto della persona, della dignità umana e della riservatezza e da evitare per i segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione.

L' OdV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine, potrà ascoltare l'autore della segnalazione, le persone informate sui fatti ed il soggetto nei cui confronti è ipotizzabile la violazione del Modello.

I dipendenti e gli amministratori non possono rifiutare di essere sentiti dall'OdV.

Le dichiarazioni vengono verbalizzate nelle forme previste dal Regolamento dell' OdV.

3.5. Informazioni obbligatorie e deleghe

Sono considerate informazioni da trasmettere obbligatoriamente all' OdV, a prescindere da un'esplicita richiesta, quelle riguardanti:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al d. lgs. n. 231 del 2001;
- provvedimenti e/o notizie, relative alla Società, 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 d. lgs. n. 231 del 2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Amministratori, dai Dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal d. lgs. n. 231 del 2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le relazioni preparate da responsabili delle varie funzioni aziendali da cui emergano fatti, eventi o omissioni anche solo potenzialmente ricollegabili alle fattispecie di reato previste dal d. lgs. n. 231 del 2001;
- le informazioni sull'evoluzione delle attività attinenti alle aree a rischio individuate dal Modello e/o sulle modifiche dell'organizzazione aziendale;
- gli aggiornamenti della valutazione dei rischi aziendali come redatta ai sensi dell'art. 28 e 29 del d. lgs. n. 81/08;
- gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- i risultati della sorveglianza sanitaria che contemplino inidoneità parziali e totali a mansioni specifiche;

- gli aggiornamenti e modifiche dell'organizzazione del lavoro;
- l'organigramma aziendale, il sistema delle deleghe di funzioni e qualsiasi modifica ad esso riferita.

3.6. Il sistema di whistleblowing

MI.ZAR. SRL, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, implementa un sistema di whistleblowing, adeguato alle modifiche normative intervenute nel 2017, recanti "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".

Pertanto, ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis, del D.lgs. 231/2001, MI.ZAR. SRL:

- a) istituisce canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del D.lgs. 231/2001, di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) tutela, tramite misure ad hoc, il segnalato;
- e) prevede, nel sistema disciplinare adottato, 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.

Nel dettaglio, per quanto attiene ai canali di segnalazione, MI.ZAR. SRL ha istituito una pagina web dedicata al fine di garantire la tutela di segnalante e segnalato ed ha previsto, altresì, che quale canale alternativo, le segnalazioni possano essere inviate all'indirizzo MI.ZAR. SRL, Organismo di Vigilanza, Via Gaetano Zompini 24, 31056 RONCADE (TV).

Destinatario di tali comunicazioni sarà l'OdV di MI.ZAR. SRL.

Rinvinandosi all'apposita procedura per la gestione delle segnalazioni (allegato 01_4_PROCEDURA WHISTLEBLOWING) si ricorda sin da ora che la violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231 e sarà dunque sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al presente Modello 231 aziendale.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante sarà ritenuto nullo ed altresì nulli saranno ritenuti il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Sarà onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

4. Formazione ed informativa

4.1. Formazione ed informativa al personale

MI.ZAR. SRL ritiene che, ai fini dell'efficacia del Modello, sia necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute, sia nei confronti dei dipendenti sia nei confronti dei c.d. Esterni. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali, sia che si tratti di risorse già presenti in Azienda che di risorse da inserire.

MI.ZAR. SRL effettua (destinando a tal fine risorse tanto finanziarie quanto umane) programmi di formazione ed informazione attuati con differente livello di approfondimento in relazione al diverso grado di coinvolgimento delle risorse medesime nelle c.d. attività sensibili.

La formazione del personale è considerata dalla Società condizione necessaria per l'attuazione del Modello, da effettuarsi periodicamente e con modalità che garantiscano l'obbligatorietà di partecipazione ai corsi, i controlli sulla frequenza, sulla qualità dei contenuti dei programmi e la verifica dell'apprendimento.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dall'amministrazione in stretta cooperazione con l'OdV e sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

a. Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente:

- seminario iniziale esteso di volta in volta a tutti i neo assunti;
- seminario di aggiornamento annuale;
- occasionali e-mail di aggiornamento;
- informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti;

b. altro Personale:

- nota informativa interna;
- informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti;
- e-mail di aggiornamento.

Le modalità operative per l'attuazione e la verbalizzazione della formazione sono state integrate nel processo di gestione del personale presente nel sistema qualità.

4.2. Informativa ai soggetti esterni ed ai consulenti

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di soggetti terzi che intrattengono con MI.ZAR. SRL rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (partner commerciali, agenti, consulenti, distributori, procuratori d'affari e altri collaboratori autonomi).

A tal fine, ai soggetti terzi più significativi la Società fornirà un estratto descrittivo del Modello, del Codice Etico (allegato 01 03) e del Sistema Disciplinare (allegato 01 04).

Si provvederà, altresì, alla pubblicazione del Modello e del Codice Etico sul sito web della Società.

5. Sistema Disciplinare

5.1. Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231 del 2001 e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

Ai sensi dell'art. 6 comma 2, lettera e) e dell'articolo 7, comma 4, lettera b), infatti, il Modello può ritenersi efficacemente attuato e, quindi, può avere valore scriminante, solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale in quanto le regole di condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

5.2. Misure per i lavoratori dipendenti

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento ad opera di lavoratori dipendenti della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 del Codice civile e dà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari. Le sanzioni irrogabili saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla Legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato (CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL COMMERCIO, DEI SERVIZI E DEL TERZIARIO).

5.3. Misure nei confronti di dirigenti e di amministratori

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle regole di comportamento, la Società valuterà i fatti ed i comportamenti ed assumerà le opportune iniziative nei confronti dei responsabili, ai sensi delle disposizioni di legge e di Contratto Collettivo Nazionale applicabile, tenuto presente che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

5.4. Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e altri terzi

Ogni comportamento posto in essere dai fornitori, collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati a MI.ZAR. SRL da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente in violazione delle previsioni del Modello potrà determinare, nelle ipotesi di maggiore gravità, anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, e ciò anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

5.5. Sistema disciplinare

Il Sistema Disciplinare adottato da MI.ZAR. SRL. è allegato al presente Modello di Organizzazione e Gestione, 01_04 Sistema Disciplinare.

6. Modello e Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur avendo il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione alla disciplina di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001, una diversa natura giuridica. Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte dell'Ente allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti, dirigenti, amministratori, collaboratori esterni;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.lgs. n. 231 del 2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Il Codice Etico adottato da MI.ZAR. SRL è allegato al presente Modello di Organizzazione e Gestione, 01_03 Codice Etico.

7. Allegati richiamati in questo documento

Costituiscono allegati al presente Modello:

- 01_01_ORGANIGRAMMA
- 01_02_RISK ASSESSMENT PER SINGOLO REATO
- 01_03_CODICE ETICO
- 01_04_SISTEMA DISCIPLINARE
- 01_05_WHISTLEBLOWING