

MODELLO ORGANIZZATIVO
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo - 8 giugno 2001 n. 231

Art. 1 Scopo del Modello

Scopo del Modello è la realizzazione di un assetto organizzativo finalizzato a prevenire la commissione, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, di tutti i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, che sono presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

Art. 2

Il modello di organizzazione e gestione risponde alle seguenti esigenze:

- Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società 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, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- 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;
- strutturare e implementare un SGSL (Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro) tale da eliminare o minimizzare in modo accettabile i rischi legati alle attività cui i propri lavoratori e le altre parti coinvolte sono esposti;
- mantenere e migliorare continuamente il Sistema di Gestione per la sicurezza;
- sensibilizzare e diffondere a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- attribuire all'Organismo di Vigilanza specifici poteri di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- verificare e documentare le operazioni a rischio;
- verificare il funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- prevedere specifiche procedure dirette 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 reati;
- predisporre idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività relative alla

sicurezza sul luogo di lavoro;

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Art. 3 Destinatari del modello 231

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.

Fra i destinatari del Modello 231 sono annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i consulenti esterni, i fornitori, i clienti e - in generale - tutti i terzi con cui la società intrattiene rapporti inerenti alle proprie attività sociali.

Art. 4 Approvazione, modifiche ed integrazioni del Modello

Il Modello 231 è approvato dall'Organo Amministrativo. Le successive modifiche, che dovessero rendersi necessarie per migliorare l'idoneità a prevenire i reati ovvero in ragione di novità legislative, sono sempre di competenza dell'Organo Amministrativo.

In particolare, le modifiche al Modello 231 potranno rendersi opportune, per esempio, nel caso di:

- mutamenti organizzativi o dell'attività aziendale;
- adozione, adeguamento, integrazione, soppressione di regole e/o procedure aziendali;
- estensione del catalogo dei reati previsti dal decreto o altre modifiche normative.

QUADRO NORMATIVO

Art. 5 Fattispecie di Reato

Le fattispecie di reato rilevanti in base al D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelle espressamente elencate dal Legislatore, in ossequio al principio di legalità confermato dall'art. 2 del D. Lgs. 231/2001.

Art. 6 Apparato sanzionatorio

Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono quelli di seguito indicati:

Sanzione pecuniaria (Artt. 10, 11, 12 D. Lgs. 231).

- Essa è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su quote. Il giudice determina il numero delle quote valutando la gravità del fatto illecito, la responsabilità dell'Ente, nonché l'attività svolta per eliminare od attenuare le cause di commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è inoltre fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria.

Sanzioni interdittive (Artt. 13, 14, 15, 16 D. Lgs. 231) comprendenti:

- L'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- La sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla

commissione dell'illecito;

- Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- L'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- Il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Confisca (Art. 19 D. Lgs. 231)

- Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Pubblicazione della sentenza (Art. 18 D. Lgs. 231)

- La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

Art. 7 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del d.lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26).

Art. 8 Autori del reato

Secondo il D. Lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- Soggetti posti in posizione apicale (persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso);
- Sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale.

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, d.lgs. 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Art. 9 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso d.lgs. 231/2001 - commessi all'estero.

Art. 10 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del D.lgs. 231/2001 è l'espressa previsione di modelli di organizzazione,

gestione e controllo della società.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, d.lgs. 231/2001):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi o tale da garantire che i rischi di commissione dei reati siano ridotti al di sotto di un livello di rischio accettabile;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso di un reato commesso dai sottoposti all'altrui direzione, la società risponde se (art. 7, comma 1, d.lgs. 231/2001):

- la commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza;
- in ogni caso non si tiene in considerazione tale inosservanza se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi o tale da garantire che i rischi di commissione dei reati siano ridotti al di sotto di un livello di rischio accettabile.

Il Legislatore ha definito, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello 231 quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

ORGANISMO DI VIGILANZA

Art. 11 Organismo di vigilanza: composizione un esterno

L'Organismo di Vigilanza previsto dall'art. 6, lettera b, del D. Lgs. 231/2001 ha la competenza di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Ha diritto di accesso, senza necessità di autorizzazione, a tutti gli atti della Società.

L'Organismo di vigilanza può essere monosoggettivo o plurisoggettivo e può essere composto sia da soggetti esterni che da soggetti interni all'impresa.

L'articolazione interna dell'organismo di controllo deve essere direttamente correlata alla complessità strutturale dell'impresa (dimensioni, caratteristiche organizzative, dislocazione sul territorio, ecc.).

L'Organismo di Vigilanza può essere ricoperto dal Collegio Sindacale, dal Consiglio di Sorveglianza o dal Comitato per il Controllo della Gestione.

L'Organismo di vigilanza è istituito con incarico formale da parte dell'Organo amministrativo che approva il Modello 231.

Gli incaricati devono accettare la nomina.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza e delle risorse umane dedicate:

- la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001; ovvero
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

L'Organismo di Vigilanza nominato, in conformità con le disposizioni del D. Lgs. 231/2001, deve avere i seguenti requisiti:

autonomia e indipendenza: i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali o di consulenza professionale;

professionalità: l'Organismo di Vigilanza possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;

continuità d'azione: l'Organismo di Vigilanza:

- svolge in modo continuativo le attività necessarie di vigilanza con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- cura l'attuazione del Modello e assicura il costante aggiornamento;

Art. 12 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha le seguenti competenze:

- vigila affinché i destinatari del Modello osservino le prescrizioni in esso contenute (funzione ispettiva e repressiva dei reati);
- verifica i risultati raggiunti nell'applicazione del Modello in ordine alla prevenzione di reati e valuta la necessità di proporre modifiche al Modello.

In estrema sintesi, le attività di controllo sono finalizzate all'effettuazione, da parte dell'Organismo di Vigilanza, di una costante vigilanza in merito al recepimento, all'attuazione e all'adeguatezza del Modello.

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 ed 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'Organismo di Vigilanza deve assumere le iniziative necessarie affinché vengano

apportati, in tempi brevi, i necessari aggiornamenti.

Nello svolgimento dell'attività di controllo l'Organismo di Vigilanza 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. 231/2001;
- suggerire procedure di verifica adeguate;
- avviare indagini interne straordinarie laddove si 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 dalla società 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 abbiamo rapporti con la Società, 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'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte degli amministratori e da parte degli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre la Società 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. 231/2001.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di avvalersi di consulenti esterni qualora vi sia la necessità di

avere un parere che presuppone un'adeguata conoscenza professionale della materia.

FLUSSI INFORMATIVI

Art. 13 Flussi informativi provenienti dall'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati, indicando le eventuali prescrizioni per l'effettiva applicazione del Modello e le ipotesi di violazione dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza nei confronti dell'organo Amministrativo, ha la responsabilità di dare tempestiva segnalazione dell'attività svolta e delle modifiche legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

L'Organismo di Vigilanza 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'Organismo di Vigilanza 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 e al fine di 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'Organismo di Vigilanza 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.

Art. 14 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello 231, qualsiasi informazione, comunicazione e documentazione, anche se proveniente da terzi, riguardante o comunque connessa all'attuazione del Modello deve essere inoltrata all'Organismo di Vigilanza.

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

I dipendenti, a prescindere dal loro inquadramento contrattuale, devono segnalare all'Organismo di Vigilanza le violazioni del Modello 231 commesse da altri dipendenti dall'organo Amministrativo.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta e non anonima e possono avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e del Codice Etico.

Le informative acquisite dall'Organismo di Vigilanza 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'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità.

A tal fine potrà escutere l'autore della segnalazione, altre persone informate sui fatti, il soggetto nei cui confronti è ipotizzabile la violazione del Modello.

I dipendenti e gli amministratori non si possono rifiutare di essere sentiti dall'Organismo di Vigilanza.

Art. 15 Informazioni obbligatorie e deleghe

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

- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- 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. 231/2001;
- 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. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le relazioni preparate da responsabili delle varie funzioni aziendali da cui emergano fatti, eventi od omissioni anche solo potenzialmente ricollegabili alle fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001;
- le informazioni sulla evoluzione delle attività attinenti alle aree a rischio individuate dal Modello e/o sulle modifiche della organizzazione aziendale;
- gli aggiornamenti della valutazione dei rischi aziendali come redatta ai sensi dell'art. 28 e 29 del D. Lgs.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.
- All'Organismo di Vigilanza deve essere obbligatoriamente comunicato l'organigramma aziendale, il sistema delle deleghe di funzioni e qualsiasi modifica ad esso riferita.

COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Art. 16 – Comunicazione

All'interno e all'esterno della struttura della società è data ampia divulgazione dei principi contenuti nel Modello 231.

Il contenuto del Modello 231 deve essere comunicato a ciascun componente degli organi sociali, al Responsabile del Personale a tutti i dirigenti e ai Titolari di Procura, nonché a ciascun dipendente.

Art. 17 Formazione e informativa

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dall'Organo amministrativo con la cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.

Le iniziative di formazione e informazione possono svolgersi oltre che con incontro diretto con il personale anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche, qualora ve ne sia la necessità, l'opportunità o la convenienza

SISTEMA DISCIPLINARE

Art. 18 Sistema disciplinare

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla 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. 231/2001 e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso. La definizione di sanzioni, commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel Modello 231, ha lo scopo di contribuire:

- all'efficacia del Modello 231 stesso;
- all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

L'applicazione del sistema è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento penale eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente.

Art. 19 Violazioni del Modello 231

Costituiscono violazioni del Modello 231, a titolo esemplificativo:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231, nell'espletamento di attività che:
 - espongano la società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001; e/o
 - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. 231/2001; e/o
 - siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001.

Art. 20 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali prescritte nel presente Modello 231 sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), di eventuali normative speciali applicabili, nonché della disciplina contrattuale di cui al CCNL.

Art. 21 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, del presente Modello 231 o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

Art. 22 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello 231 da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa l'Organo Amministrativo, che provvede senza ritardo ad assumere le opportune iniziative ed informare l'assemblea dei soci.

Art. 23 Misure nei confronti di Collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal D. Lgs. n. 231/2001, può determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

Art. 24 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. 231/2001, 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 della Società 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;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. n. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati commessi nell'interesse o a vantaggio della Società.