
SQUADRA S.r.l.

Sede legale: Via Ludovisi n. 45 - 00187 Roma
C.F., P. IVA e N°. Iscriz. Reg. Imprese di Roma: 16456371000 N° REA MI-2656032

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

**Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società
e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, ex art. 11
della L. 29/09/2000, n. 300**

Il presente documento è articolato in una Parte Generale e in una Parte Speciale ed è predisposto sulla base dei principi espressi dal Codice Etico.

La Parte Generale comprende una breve analisi della disciplina del D.Lgs. 23/2001, delle linee guida che descrivono il processo di adozione del Modello da parte di Squadra S.l.r., dei reati rilevanti per la Società, l'individuazione dei destinatari del Modello, la disciplina dell'Organismo di Vigilanza nonché il sistema sanzionatorio e gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La Parte Speciale, invece, indica le attività sensibili – ovvero a rischio di reato – la Società e i reati analizzati, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio di tali attività e le misure di controllo atte a prevenire o mitigare gli illeciti.

Fanno parte integrante del presente documento:

- Il Codice Etico;
- Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- Tutte le disposizioni e i provvedimenti interni che costituiscono attuazione del presente documento.

PARTE GENERALE

Approvazione:	Consiglio di Amministrazione	Data:
---------------	------------------------------	-------

PREMESSA

Squadra S.r.l. fornisce servizi in area NPE (Non Performing Exposures), sia nel settore bancario che finanziario come Special Servicer a supporto della catena del credito con particolare focus su portafogli di tipo Secured.

Il Management Team Squadra ha sviluppato le sue competenze durante precedenti esperienze sia nel settore del credito che nella gestione dei servizi tecnici per il settore Real Estate e nel settore del Remarketing dei distressed asset.

Squadra ha adottato un modello di sviluppo data e process driven che ha portato alla definizione di una piattaforma informatica di proprietà a supporto dei servizi erogati.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1 La responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 è stato emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 e disciplina, introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano, la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (i c.d. "enti") per gli illeciti dipendenti da reato.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita "amministrativa" dal legislatore, presenta tuttavia taluni caratteri propri della responsabilità penale, essendo ad esempio, rimesso al Giudice

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita "amministrativa" dal legislatore, presenta, tuttavia, taluni caratteri propri della responsabilità penale, essendo ad esempio, rimesso al Giudice.

penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all'Ente le garanzie del processo penale.

Il Decreto stabilisce che:

1) L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da 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 dello stesso;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)

2) L'ente non risponde se le persone indicate nel punto a) hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Oltre all'esistenza degli elementi oggettivi e soggettivi sopra descritti, il D.Lgs 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità.

Tale requisito è in definitiva riconducibile ad una "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

La responsabilità amministrativa dell'ente è quindi ulteriore e diversa da quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell'ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile.

La responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 231/2001), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

1.2 I reati previsti dal Decreto

I reati, dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

In particolare, con il D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75 è stato ampliato ulteriormente l'elenco dei reati tributari già inserito dal D.L. 124/2019 all'interno del catalogo dei reati presupposto del d.lgs. 231/01, aggiungendovi i delitti di dichiarazione infedele, omessa dichiarazione e indebita compensazione.

Il medesimo D.Lgs. 75/2020 ha inoltre introdotto nel catalogo dei reati presupposto alcuni delitti contro la Pubblica Amministrazione (peculato ex art. 314 comma 1 c.p., peculato mediante profitto dell'errore altrui, abuso d'ufficio); i reati di frode nelle pubbliche forniture e frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale; il delitto di contrabbando.

Ancor più di recente, il d.lgs. 8 novembre 2021 n. 184 (di attuazione della Direttiva (UE) 2019/713), ha introdotto nel catalogo dei reati presupposto del d.lgs. 231/01 i delitti previsti dagli artt. 493 ter e 493 quater del codice penale in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.

Attualmente, il catalogo dei reati presupposto del D.Lgs. 231/01 ricomprende, pertanto, le seguenti fattispecie:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 D.lgs. n. 231/2001);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis D.lgs. n. 231/2001);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter D.lgs. n. 231/2001);
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 d.lgs. 231/2001);
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis D.lgs. n. 231/2001);
6. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1 D.lgs. n. 231/2001);
7. Reati societari (art. 25 ter D.lgs. n. 231/2001);
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 quater D.lgs. n. 231/2001);
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 D.lgs. n. 231/2001);
10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies D.lgs. n. 231/2001);
11. Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies D.lgs. n. 231/2001);
12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies D.lgs. n. 231/2001);

13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché
14. Autoriciclaggio (art. 25 octies D.lgs. n. 231/2001);
15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies.1 D.lgs. n. 231/2001);
16. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 nonies D.lgs. n. 231/2001);
17. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies D.lgs. n. 231/2001);
18. Reati ambientali (art. 25 undecies D.lgs. n. 231/2001);
19. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D.lgs. n. 231/2001);
20. Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies D.lgs. n. 231/2001);
21. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies D.lgs. n. 231/2001);
22. Reati tributari (Art. 25 quinquiesdecies D.lgs. n. 231/2001);
23. Contrabbando (art. 25 sexiesdecies D.lgs. n. 231/2001).

1.3 Le sanzioni previste da Decreto

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale. L'accertamento della responsabilità può comportare l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente stesso, quali:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

In particolare le sanzioni interdittive, che si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, possono comportare importanti restrizioni all'esercizio dell'attività di impresa dell'ente, quali:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per le prestazioni del pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;

- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare e, dunque, prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente, nonché il pericolo di reiterazione dell'illecito.

1.4 Condizione esimente.

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, non risponda qualora dimostri che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza, nel seguito anche "Organismo" o "O.d.V.");
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del personale apicale, l'ente sarà ritenuto responsabile del reato solamente in ipotesi di carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.

Pertanto, l'ente che, prima della commissione del reato, adotti e dia concreta attuazione ad un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, va esente da responsabilità se risultano integrate le condizioni di cui all'art. 6 del Decreto.

In tal senso il Decreto fornisce specifiche indicazioni in merito alle esigenze cui i Modelli Organizzativi devono rispondere:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici "protocolli" diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Tuttavia la mera adozione di un Modello Organizzativo, non è di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia effettivamente ed efficacemente attuato.

In particolare ai fini di un efficace attuazione del Modello, il Decreto richiede:

- 1) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano emerse significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- 2) la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

1.5 Le vicende modificative dell'Ente.

In caso di trasformazione dell'ente, resta ferma la responsabilità dei reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà, dunque, destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario per tutti i fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili i singoli enti che hanno partecipato alla fusione. Se la fusione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non già di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidamente obbligati al pagamento delle sanzioni inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio.

2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI SQUADRA SRL

2.1 Finalità del Modello

Squadra S.r.l. ritiene che l'adozione del Modello ex D. Lgs. n. 231/2001 costituisca un valido strumento per rafforzare e migliorare il sistema di controllo interno e per sensibilizzare gli operatori, ad ogni livello, al rispetto del Codice Etico e dei codici di comportamento adottati dalla Società.

L'obiettivo perseguito con l'adozione del presente Modello è prevenire la commissione dei reati riconducibili al decreto da parte di esponenti della Società, apicali o sottoposti all'altrui direzione.

Squadra S.r.l. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle

aspettative dei propri stakeholder e del lavoro dei propri dipendenti, ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato ed idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner commerciali.

Nella predisposizione del presente documento la Società ha opportunamente tenuto presente, oltre le prescrizioni del Decreto, le Linee Guida predisposte da Confindustria.

Il presente Modello ha lo scopo di costruire un sistema di controllo interno strutturato e organico, idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Tale obiettivo viene raggiunto attraverso:

- a) una continuità dell'attività di sensibilizzazione e comunicazione a tutti i livelli aziendali;
- b) la messa a disposizione di regole chiare che permettano a ciascun operatore di svolgere le proprie mansioni o i propri incarichi, adottando un comportamento conforme alla normativa vigente;
- c) la previsione di un Organismo di Vigilanza con compiti di monitoraggio e verifica sull'efficacia del modello e sulla sua osservanza;
- d) l'analisi e la verifica di tutta la documentazione e dei reports, attestante le attività di monitoraggio effettuate;
- e) la definizione e formalizzazione di compiti, autorità e iter autorizzativi esistenti;
- f) il continuo aggiornamento e miglioramento del Modello.

2.2 Destinatari

Il Modello è rivolto in particolare a:

- a) gli amministratori e coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, agli organi di controllo della Società;
- b) coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato;
- c) coloro che collaborano con la Società, in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.);
- d) coloro che collaborano con la Società in forza di rapporti di prestazione di terzi e consulenza.

Il Modello si applica, altresì, a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, agiscono sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali della Società.

L'insieme dei Destinatari così definiti è tenuto a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel Modello e nei suoi protocolli di attuazione.

I consulenti, i collaboratori esterni, i fornitori ed i partner sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati da Squadra S.r.l.

Squadra S.r.l. si impegna a verificare che i principi etici su cui si basano le attività dei consulenti, collaboratori esterni, fornitori e partner risultino coerenti con quelli di cui al Codice Etico della Società.

2.4 Aggiornamento del Modello

Le modifiche e l'aggiornamento del Modello sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Il presente Modello deve essere tempestivamente modificato o integrato quando siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiamo dimostrato l'inefficacia nella prevenzione dei reati, ovvero siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività di Squadra S.r.l.

L'Organismo di Vigilanza segnala tempestivamente al CdA, la necessità, o anche solo l'opportunità, di procedere all'aggiornamento del Modello, indicando i fatti e le circostanze che evidenziano tale esigenza.

L'Organismo di Vigilanza può anche formulare proposte al CdA Unico per l'adozione dei provvedimenti ritenuti opportuni.

Le modifiche, integrazioni e gli aggiornamenti del Modello eventualmente adottati dal CdA devono essere sempre tempestivamente comunicati all'Organismo di Vigilanza

2.5 Informazione e formazione del personale

Squadra S.r.l., allo scopo di garantire l'efficacia del Modello, provvederà a divulgarlo ai soggetti destinatari unitamente alle regole di condotta ed al Codice Etico e disciplinare.

La Società divulgherà inoltre l'adozione del Modello anche ai terzi, al momento della stipula di contratti o accordi tra le parti.

Provvederà altresì a formare/informare il personale sia tramite comunicazioni scritte (affissione in bacheca, posta elettronica, intranet ecc.), sia con l'organizzazione di incontri specifici.

Squadra S.r.l. esprime la convinzione che l'applicazione dei principi espressi dal Modello e dal Codice Etico sia la base per garantire elevati ritmi di sicurezza e crescita, assicurando una reale competitività sul mercato, anche e soprattutto dal punto di vista della fiducia, credibilità e qualità delle attività svolte.

2.6 Metodo di adozione del Modello.

In osservanza delle disposizioni del Decreto, Squadra S.r.l. ha adottato il presente Modello tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società e dal suo oggetto sociale, del contesto socio-economico in cui opera, dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche

che la Società instaura con soggetti terzi nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Pertanto, come meglio specificato nella Parte Speciale del presente Modello, si è dapprima proceduto ad un'analisi preliminare del contesto aziendale e, successivamente, ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati elencati nel Decreto.

3. MODELLO E CODICE ETICO - rinvio

Contestualmente all'adozione del presente Modello, in ottemperanza alle disposizioni previste per l'implementazione del Modello ai sensi del D.Lgs. 23/ 2011, la Società ha approvato un proprio Codice Etico, allegato al presente documento e pubblicato sul sito web aziendale in una apposita sezione dedicata, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente documento.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA – rinvio

Contestualmente all'adozione del presente Modello, in ottemperanza alle disposizioni previste per l'implementazione del Modello ai sensi del D.Lgs. 23/ 2011, la Società ha provveduto a dotarsi dell'Organismo di Vigilanza le cui attività sono descritte nello specifico Regolamento dell'OdV, allegato al presente documento e pubblicato sul sito web aziendale in una apposita sezione dedicata, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente documento.

5. REGOLAMENTO DISCIPLINARE

5.1 Premessa

Il presente Sistema Disciplinare è stato elaborato in funzione di quanto richiesto dal D.Lgs. 231/2001. Gli artt. 6 e 7 di tale Decreto, infatti, prevedono che gli Enti siano esonerati dalla responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto, qualora la Società abbia adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati del tipo di quello verificatosi e correlato ad un sistema di sanzioni "disciplinari" da adottare nel caso di inosservanza delle regole contenute nello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello possano determinare.

5.2 Soggetti destinatari del Regolamento Disciplinare

I soggetti destinatari del presente Sistema Disciplinare sono:

- a) I dipendenti del Valmontone Hospital: si intendono tutti coloro che sono legati alla società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato (es. lavoratori interinali, a progetto, a tempo determinato o indeterminato) e della qualifica (operai, impiegati) o dal livello;
- b) I soggetti in posizione “apicale”, ovvero coloro che rappresentano l’azienda, e coloro che svolgono incarichi di amministrazione;
- c) I Componenti dell’Organismo di Vigilanza;
- d) I Soggetti Terzi: tutti i soggetti (consulenti, collaboratori, agenti, procuratori, fornitori di beni e servizi nonché le società aggiudicatrici di appalti indetti dalla società etc.) che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto “apicale”, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Società.

Le norme ed i principi contenuti nel Modello Organizzativo devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all’organizzazione della Società, una posizione cosiddetta “apicale” cioè “che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società, i soggetti che “esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo” della Società, nonché i componenti dell’OdV.

In tale contesto assume rilevanza, in primis, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale) da cui ne deriva che tutti i membri di tali organi sono passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare per l’ipotesi di violazione delle previsioni del Modello.

Titolare del potere sanzionatorio è il Consiglio di Amministrazione il quale può delegarlo ad uno o più dei suoi componenti.

Il procedimento disciplinare viene avviato su stimolo dell’Odv sulla base di indagini relative a segnalazioni ricevute o ai rilevamenti accertati nel corso delle attività di controllo e vigilanza espletate dallo stesso.

Il procedimento può essere avviato anche su diretto intervento del CdA rilasciando adeguata informazione in ordine alle motivazioni all’Odv.

L’Odv è coinvolto in ogni fase del processo sanzionatorio e disciplinare comminato al fine di acquisire informazioni utili all’espletamento delle proprie funzioni tra cui la verifica dell’efficacia dei protocolli e l’analisi di eventuali mutamenti nel sistema dei rischi.

L’irrogazione della sanzione è sempre deliberata dal CdA ed applicata sotto il monitoraggio da parte dell’Odv.

5.3 I Comportamenti sanzionabili.

Costituiscono comportamenti sanzionabili:

- a) mancato rispetto delle procedure a cui il Modello fa riferimento;
- b) mancato rispetto dei principi espressi nel Codice etico;
- c) violazione o elusione del sistema di controllo posto in essere (protocolli);
- d) omessa vigilanza da parte dei soggetti cosiddetti Apicali sui loro sottoposti;
- e) inosservanza degli obblighi di informazione verso l'Odv predisposti nel Modello;
- f) inosservanza da parte dell'Odv dei propri doveri come predisposto dal Modello compreso il rispetto degli obblighi di informazione.

L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- a) la gravità della violazione;
- b) l'eventuale recidiva nella violazione;
- c) la tipologia di autore della violazione;
- d) all'intenzionalità;
- e) al grado di negligenza e imperizia;
- f) all'entità del danno potenzialmente derivante dai comportamenti che integrano le ipotesi di reato presupposto richiamate dal D.lgs.231/01.

Ai fini dell'eventuale aggravamento o attenuamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- a) circostanze aggravanti o attenuanti nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- b) comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- c) eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel quale caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- d) eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- e) eventuale recidività del suo autore.

5.4 Le Sanzioni

Il Modello costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni.

Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado (impiegati, quadri e dirigenti) e legato alla Società da qualsiasi contratto di lavoro (full time o part time), con o senza vincolo di

subordinazione (anche di natura parasubordinata) è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL di categoria. Il presente Sistema Disciplinare, pertanto, non sostituisce le sanzioni previste dai rispettivi Contratti Collettivi Nazionali ma le riprende al fine di condannare e sanzionare i comportamenti infedeli verso le disposizioni previste dal Modello.

Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

Ferma restando la discrezionalità del titolare del potere disciplinare, si applicano, a titolo esemplificativo:

- la sanzione del richiamo, per la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello, del Codice Etico o degli Strumenti di attuazione del Modello;
- la sanzione pecuniaria, per la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera e l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sanzione della sospensione dalla mansione o dall'incarico e dalla retribuzione, per la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello, l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni e la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

Nel caso di reiterazione di violazioni, ovvero di violazioni di particolare gravità, o che hanno esposto la Società al pericolo di conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella prevista per la violazione commessa o, nei casi più gravi, il licenziamento.

Se la violazione riguarda i dirigenti, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare ed all'Organo Amministrativo, mediante relazione scritta.

I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine di avviare le contestazioni ed eventualmente comminare le sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, unitamente all'eventuale revoca di procure o deleghe.

Se la violazione riguarda un Amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e all'Organo di Controllo mediante

relazione scritta.

In questo caso, il Consiglio di Amministrazione può applicare qualsiasi provvedimento previsto dalla legge, determinato in base alla gravità, alla colpa ed al danno derivante alla Società.

Nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, il Consiglio di Amministrazione propone la revoca dalla carica.

Per i provvedimenti nei confronti dei membri dell'OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico dettata nello specifico Regolamento.

Qualsiasi comportamento posto in essere da soggetti non in rapporto di dipendenza con la Società (es. da consulenti, professionisti, procuratori ed i Terzi che intrattengono rapporti con la Società) in contrasto con le regole che compongono il Modello Organizzativo poste dalla Società a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001, determina, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti in contrasto con quanto disposto nel Modello Organizzativo, in tutti i suoi elementi, verranno accertati dall'Organismo di Vigilanza e, previa diffida dell'interessato, riferiti all'intero CdA.

La Società si riserva comunque il diritto di promuovere un'azione di risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie per una migliore tutela dei propri interessi.

5.5 Comunicazione del presente Regolamento

Le disposizioni contenute nel presente documento, in ragione del loro valore disciplinare sono vincolanti per tutti i dipendenti e tutti i soggetti destinatari e debbono essere portate a conoscenza di tutti sia mediante affissione di una copia del sistema disciplinare in bacheca, sia mediante la pubblicazione del presente documento nel sito internet aziendale.

In particolare, nei confronti di soggetti Terzi che intrattengono relazioni economiche con la società, Squadra S.r.l. si impegna a portare a conoscenza degli stessi il contenuto del modello tramite: inserimento nel sito internet della società del modello adottato; inserimento nei contratti stipulati con i terzi di una clausola risolutiva con cui si comunica l'adozione del modello della Società e le conseguenze sanzionatorie derivanti dal mancato rispetto dello stesso.