



SISTEMA DISCIPLINARE

ai sensi del D.lgs. 231/2001

1. Scopo e campo d'applicazione	2
2. Destinatari.....	3
2.1 Gli Amministratori e i componenti dell'Organismo di Vigilanza	3
2.2. I Dirigenti 'Apicali' e gli altri soggetti in posizione 'Apicale'.....	3
2.3. I dipendenti non Apicali	4
2.4. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello	4
4. Le sanzioni: criteri applicativi e tipologia.....	5
4.1 Le sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza	5
4.2 Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti 'Apicali' e degli altri soggetti 'Apicali'	6
4.3 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti non Apicali	6
4.4 Le sanzioni nei confronti dei terzi destinatari.....	7
4.5 Clausola Finale	7
5. Misure in applicazione della normativa Whistleblowing, ai sensi del D.lgs. 24/2023	7
6. Procedimento disciplinare contrattuale e procedimento disciplinare 231	8
7. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni	9
7.1. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei membri dell'Organismo di Vigilanza	9
7.2. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dirigenti 'Apicali', degli altri soggetti 'Apicali' e dei dipendenti della Società	10
7.3 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari (es. Consulenti, Fornitori, Appaltatori, Collaboratori, Procuratori)	10
8. Oneri di comunicazione.....	11

1. Scopo e campo d'applicazione

Il presente Sistema Disciplinare viene predisposto quale completamento del Modello di Organizzazione e Gestione di Versilia Supply Service s.r.l, ai sensi degli articoli 6, comma 2 e 2 bis, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs.n. 231/2001.

La disciplina sanzionatoria prevista è aggiuntiva, rispetto alle norme di legge, ai regolamenti in vigore ed integrativa delle norme interne alla Società.

Sono sottoposti al presente Sistema Disciplinare:

- gli Amministratori della Società;
- i membri dell'Organismo di Vigilanza;
- i dirigenti "Apicali" (e gli altri soggetti in posizione Apicale);

- i dipendenti ed i terzi che intrattengono con la Società rapporti contrattuali e/o di collaborazione professionale.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'irrogazione delle sanzioni descritte, prescinde dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte.

La verifica sull'adeguatezza del Sistema Disciplinare ed il monitoraggio degli eventuali procedimenti disciplinari sono affidati all'OdV, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

2. Destinatari

2.1 Gli Amministratori e i componenti dell'Organismo di Vigilanza

Sono individuati quali destinatari del Sistema disciplinare i soggetti "Apicali" ai sensi dell'articolo 5, 1° comma, lettera a) del D.Lgs.n. 231/2001, individuati come coloro che *"rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale"*.

In tale contesto, assume rilevanza la posizione dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo della Società; stante il ruolo svolto nell'ambito societario, anche i membri dell'Organismo di Vigilanza sono destinatari del Sistema disciplinare.

2.2. I Dirigenti 'Apicali' e gli altri soggetti in posizione 'Apicale'

Nel novero dei soggetti considerati in posizione "Apicale", oltre a coloro indicati al punto precedente, devono essere ricomprese, secondo quanto disposto dall'art. 5, comma 1, lett. a) del D.Lgs.n. cit., le *"persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo"* dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (es. Direttore di Stabilimento e/o di Unità Produttiva).

Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato (Dirigenti), sia da altri rapporti di lavoro di natura privatistica, quali il mandato, l'agenzia, la preposizione institoria, etc.

Come si evince dal contenuto dell'art. 5, comma 1, lett. a), si dovrà far riferimento anche a situazioni che non ricevono una formale qualificazione giuridica.

Il concetto di "Amministratore di fatto" - ed in senso lato, di "Apicale di fatto" - è stato negli anni elaborato dalla giurisprudenza, che è concorde nell'attribuire tale qualifica a quei soggetti che, pur non avendo ricevuto alcuna attribuzione formale, nei fatti adottino comportamenti concludenti tali da farli ritenere dotati di un potere di indirizzo, controllo o gestione della Società.

Tale nozione viene estrapolata:

- dall'art 299 del D. lgs n. 81/08, con riguardo ai reati in materia di violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro (art 25 *septies* D.lgs n. 231/2001), dove si prevede che le posizioni di garanzia di Datore di lavoro, di Dirigente e di Preposto gravino anche *"su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti"*.
- dall'art 2639 c.c, rilevante in materia di Reati societari (art 25 *ter* D. lgs. n. 231/2001), dove si prevede che al soggetto formalmente investito della qualifica o titolare della funzione è *"equiparato sia chi è tenuto a svolgere la stessa funzione, diversamente qualificata, sia chi esercita in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla qualifica o alla funzione"*.

2.3. I dipendenti non Apicali

L'art. 7, comma 4°, lettera b) del D. lgs. n. 231/2001 prescrive l'adozione di un idoneo Sistema disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello, poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "Apicale".

Assume rilevanza, a tal proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dalla tipologia contrattuale utilizzata, dalla qualifica e/o dall'inquadramento (a titolo esemplificativo dirigenti non Apicali, quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, apprendisti, lavoratori con contratto di inserimento, etc.).

2.4. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il Sistema Disciplinare si applica a tutti coloro (di seguito, denominati "Terzi Destinatari") che sono tenuti al rispetto del Modello in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per conto della Società.

Tali soggetti hanno convenzionalmente accettato di rispettare i principi del D.lgs 231/2001 ed il Modello, mediante la sottoscrizione delle "clausole contrattuali 231" inserite nei contratti che regolano i rapporti con la Società.

Nell'ambito di tale categoria possono farsi rientrare:

- coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto e le altre tipologie di lavoro coordinato, i consulenti, i lavoratori in somministrazione, i lavoratori di imprese appaltatrici);
- i collaboratori/professionisti a qualsiasi titolo (ad es., l'avvocato, il commercialista);
- i soggetti cui sono assegnate, o comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., il medico competente, i responsabili e gli addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, se estranei alla Società);
- i fornitori, gli appaltatori, gli agenti ed i partner.

3. Condotte sanzionabili

Ritenendo di dover dare attuazione al principio costituzionale della determinatezza delle condotte sanzionabili e di proporzionalità della sanzione, che tenga conto degli elementi o delle circostanze che connotano le fattispecie concrete, si è proceduto ad una definizione delle possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1. mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello e del Codice Etico nonché il mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV, relativi ai processi valutati "sensibili" nel *risk assessment*;
2. mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello 231 e del Codice Etico nonché il mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV con condotte che concretamente siano tali da costituire **atti preparatori**, non ancora integranti la fattispecie del tentativo di commissione di reati presupposto, previsti dalla normativa di cui al D. lgs. n. 231/2001;
3. mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello e del Codice Etico nonché il mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV, con condotte che **concretamente siano tali da integrare la fattispecie del tentativo** (art. 56 c.p.; art 26 D. lgs. n. 231/2001) di commissione di uno dei reati presupposto previsti dalla normativa di cui al D. lgs. n. 231/2001;
4. mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello e del Codice Etico nonché il mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni,

prescrizioni dell'OdV con condotte che concretamente integrino la commissione di uno dei reati presupposto, previsti dalla normativa di cui al D. lgs n. 231/2001;

5. violazione delle misure poste a tutela del segnalante (es: ritorsioni nei confronti del dipendente che segnala violazioni del Modello) ovvero l'esecuzione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano poi infondate.

4. Le sanzioni: criteri applicativi e tipologia

L'applicazione delle sanzioni non pregiudica il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile in sede giudiziale.

Le sanzioni dovranno essere graduate in base alla gravità della condotta rilevante, tenendo conto dei seguenti criteri:

- l'intensità della volontarietà (dolo) della condotta od il grado della negligenza, imprudenza od imperizia, evidenziata dalla condotta colposa;
- la maggiore o minore divergenza rispetto alla condotta doverosa;
- il pregresso comportamento del soggetto, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze provocati dalla violazione;
- la posizione e le mansioni svolte dal soggetto;
- le circostanze, i motivi, il tempo, il luogo e il contesto in cui è stata posta in essere la violazione;
- l'eventuale commissione di più violazioni, mediante la stessa condotta; oppure la reiterazione della medesima violazione;
- il comportamento susseguente al fatto.

Con riferimento alle condotte meno gravi, la Società potrà non applicare la sanzione disciplinare, con conseguente dichiarazione di estinzione dell'illecito 231 contestato, laddove l'incolpato abbia posto in essere tempestive ed efficaci condotte riparatorie rispetto alla violazione commessa.

4.1 Le sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

Nei confronti dei soggetti sopra indicati, possono essere applicate le seguenti sanzioni disciplinari:

- **ammonizione scritta**, per le condotte di cui al n. 1 del paragrafo 3;
- **diffida al puntuale rispetto del Modello**, per le condotte di cui ai n. 1 e n. 2 del paragrafo 3;
- **revoca dall'incarico**, per le condotte di cui ai n. 3 e n. 4 del paragrafo 3;
- **sospensione dall'incarico**, in caso colpa grave e di **revoca dall'incarico** in caso di dolo, nel caso vi sia una segnalazione, che si rivela infondata (effettuata con dolo o colpa grave) da parte all'Organo amministrativo ovvero da un membro dell'OdV;
- **sospensione dall'incarico** e nei casi più gravi, la **revoca dall'incarico**, all'Amministratore (o agli altri soggetti responsabili), nel caso di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dirigenti "Apicali" o per i dipendenti e se comminata la sanzione del licenziamento, per giustificato motivo o giusta causa, dovrà disporsi la revoca dall'incarico di Amministratore.

4.2 Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti 'Apicali' e degli altri soggetti 'Apicali'

Laddove le condotte descritte al paragrafo 3 siano commesse da parte di un Dirigente Apicale o da altri soggetti Apicali, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- **richiamo verbale**, per le condotte di cui al n. 1 del paragrafo 3;
- **richiamo scritto o multa** fino alla misura massima prevista dal CCNL di riferimento, per le condotte di cui al nn. 1 e 2 del paragrafo 3;
- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione** fino alla misura massima prevista dal CCNL, per le condotte di cui ai nn. 2 e 3 del paragrafo 3;
- **licenziamento per giustificato motivo soggettivo**, con diritto al preavviso, per le condotte di cui al n. 3 del paragrafo 3;
- **licenziamento per giusta causa**, senza preavviso, per le condotte di cui al n. 4 del paragrafo 3, e, comunque, nelle ipotesi, anche non tipizzate, in cui venga meno il rapporto fiduciario.

Si precisa che per i dipendenti della Società aventi qualifica di "Dirigente" costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello, ai fini dell'individuazione della sanzione:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (ad es. consulenti, collaboratori esterni, etc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del "Dirigente", ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D. lgs. 231/2001.

4.3 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti non Apicali

Le sanzioni di seguito indicate si applicano nei confronti di quadri, impiegati ed operai alle dipendenze della Società, che pongano in essere le condotte di cui al paragrafo 3.

Sono applicabili le seguenti sanzioni (nel rispetto di quanto previsto dal **CCNL applicato in azienda**):

- **rimprovero verbale**, nel caso in cui il lavoratore violi i principi di cui al n. 1, del par. 3;
- **rimprovero scritto o multa** fino alla misura massima prevista dal CCNL di riferimento, nel caso in cui il lavoratore sia recidivo rispetto a quanto previsto *sub a* e nelle ipotesi di cui al n. 2 del paragrafo 3;
- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione**, fino alla misura massima prevista dal CCNL di riferimento, nel caso in cui il lavoratore sia recidivo rispetto alle condotte *sub b)* o per le condotte di cui al n. 3 del par. 3;
- **licenziamento disciplinare**, con o senza preavviso, per le condotte di cui ai n. 3 e 4 del paragrafo 3;
- nel caso di segnalazione, che si riveli infondata, effettuata da un lavoratore dipendente con colpa grave, sarà applicata la sanzione della **sospensione dal lavoro e/o dalla retribuzione** per il periodo massimo previsto dal CCNL applicato; se effettuata con dolo, sarà applicata la sanzione del **licenziamento disciplinare**.

Con riferimento al rischio di commissione dei **reati in violazione della normativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, previsti dall'art. 25 *septies* del Decreto** (in ossequio anche alla Circolare del Ministero del Lavoro n. 15816/11) si è ritenuto opportuno introdurre una disciplina aggiuntiva (nei confronti dei dipendenti):

- **ammonizione scritta**, nel caso in cui un dipendente violi una norma prevenzionistica o comporti il determinarsi di una situazione di pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione;
- **multa** fino alla misura massima consentita dai CCNL di riferimento in caso di recidiva rispetto alla condotta al punto precedente ovvero qualora la sua condotta cagioni una lesione all'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione;
- **sospensione dal lavoro** fino al massimo consentito dai CCNL di riferimento, nel caso in cui la condotta cagioni una lesione, qualificabile come "grave" (ex art. 583, comma 1 c.p.), all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione;
- **licenziamento per giusta causa**, nel caso in cui la condotta cagioni una lesione, qualificabile come "gravissima" (ex art. 583, comma 2 cod. pen.) all'integrità fisica o la morte di uno o più soggetti compreso l'autore dell'infrazione.

4.4 Le sanzioni nei confronti dei terzi destinatari

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di collaboratori, consulenti, fornitori, appaltatori ed altri soggetti terzi in rapporti contrattuali con la Società, possono determinare l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto del Modello per le condotte di cui al n. 1 del paragrafo 3;
- applicazione di una penale, convenzionalmente prevista fino al 15% del corrispettivo previsto in favore del terzo destinatario e/o sospensione dell'esecuzione del contratto per le condotte di cui al n. 2 del paragrafo 3;
- risoluzione del rapporto negoziale con la Società (avvalendosi della clausola risolutiva espressa contenuta nel contratto), per le violazioni di cui ai nn. 3 e 4 del paragrafo 3.

È sempre fatta salva la facoltà per la società. di richiedere il risarcimento del danno subito in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione alla Società in sede giurisdizionale, delle misure previste dal D.Lgs.n. 231/2001.

4.5 Clausola Finale

In ogni caso, il soggetto destinatario del procedimento disciplinare, può incorrere nella sanzione della sospensione dal servizio o dall'attività per un dato termine, entro il quale sarà tenuto ad eliminare e/o rimediare la violazione contestatagli.

In mancanza, troverà applicazione la sanzione prevista per la condotta rilevata.

5. Misure in applicazione della normativa Whistleblowing, ai sensi del D.lgs. 24/2023

Le sanzioni di cui ai paragrafi precedenti, nel rispetto dei principi e dei criteri ivi enunciati, si applicano anche nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate.

È 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.

È altresì vietato ogni utilizzo abusivo dei canali di segnalazione.

La tutela dell'identità del segnalante viene meno nel caso di segnalazioni che dovessero risultare manifestamente infondate e deliberatamente preordinate con l'obiettivo di danneggiare il segnalato o l'azienda.

Le condotte di cui sopra sono punite:

- nel caso di atti in violazione delle misure di protezione, è applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro o dall'incarico e, nei casi più gravi, il licenziamento o la revoca dall'incarico;
- nel caso di ostacolo o di tentativo di ostacolo della segnalazione, è applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro o dall'incarico e, nei casi più gravi, il licenziamento o la revoca dall'incarico;
- nel caso di violazione dell'obbligo di riservatezza del segnalante, della persona coinvolta e comunque menzionata nella segnalazione, è applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro o dall'incarico e, nei casi più gravi, il licenziamento o la revoca dall'incarico;
- nei casi in cui viene accertato che non è stata svolta l'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute, è applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro o dall'incarico e, nei casi più gravi il licenziamento o la revoca dall'incarico.

Nel caso di segnalazioni false, effettuate con dolo o colpa grave, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, sono applicate le seguenti sanzioni disciplinari:

- nel caso di segnalazione effettuata con colpa grave, è applicata la sanzione della sospensione dal lavoro per il periodo massimo previsto dal CCNL applicato;
- nel caso di segnalazione falsa effettuata con dolo, è applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e, nei casi più gravi, il licenziamento disciplinare;
- nel caso in cui la segnalazione falsa, effettuata con dolo o colpa grave, provenga dall'organo amministrativo della società, dal gestore della segnalazione, da un componente di organo di vigilanza, è applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro o dall'incarico e, nei casi più gravi, licenziamento o della revoca dall'incarico.

6. Procedimento disciplinare contrattuale e procedimento disciplinare 231

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti integranti condotte rilevanti ai sensi del paragrafo 3, deve darne tempestiva comunicazione all'OdV.

L'informazione all'OdV proveniente dalla competente Funzione aziendale non preclude la possibilità, da parte della stessa, di azionare il procedimento disciplinare in via autonoma, in relazione al principio di tempestività della contestazione.

Infatti, nel caso in cui il comportamento riguardi personale dipendente, compresi Dirigenti anche Apicali (di seguito indicati genericamente come "dipendenti"), la procedura 231 non deve porsi in conflitto con il principio di tempestività della contestazione e con le previsioni in termini procedurali di cui agli applicati contratti collettivi (in caso contrario si avrebbe una sostanziale inefficacia del sistema sanzionatorio, stante la nullità della sanzione disciplinare in caso di intempestiva comunicazione e di superamento dei termini per l'irrogazione della stessa, come previsto dal contratto collettivo applicato nell'impresa).

L'organo Amministrativo dovrà trasmettere all'OdV una dettagliata relazione informativa sui fatti, con la relativa documentazione a supporto e dovrà indicare il termine entro il quale l'OdV è tenuto a presentare le sue conclusioni al fine di non compromettere l'esito dell'eventuale procedimento disciplinare.

La relazione di indagine dell'OdV, contenente la propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto, dovrà dunque intervenire tempestivamente ed in assenza di tempestivo riscontro, gli

Organi societari competenti potranno dare corso al procedimento con l'eventuale applicazione della sanzione ritenuta congrua.

L'OdV dovrà essere informato circa l'esito del procedimento.

Qualora la procedura sopra descritta non venga in tutto o in parte rispettata, l'OdV proporrà che sia avviato un procedimento disciplinare, costituendo il mancato rispetto della procedura ipotesi di condotta rilevante ai sensi del paragrafo 3.

7. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Le segnalazioni di "non conformità" poste in essere dai Soggetti Destinatari (meglio descritti al paragrafo 2), che integrano una delle condotte rilevanti (meglio descritte al paragrafo 3), sono vagliate dall'Organismo di Vigilanza che svolgerà ogni opportuno accertamento per valutarne la fondatezza e laddove la segnalazione risultasse non verificata, l'Organismo di Vigilanza procederà all'archiviazione della pratica, in caso contrario il procedimento avrà seguito.

Il procedimento disciplinare si compone delle seguenti fasi:

- a) fase delle indagini di competenza dell'OdV;
- b) fase della contestazione di competenza dell'Organo di Amministrazione;
- c) fase del contraddittorio e di istruttoria di competenza dell'Organo di Amministrazione;
- d) fase della decisione di competenza del dell'Organo di Amministrazione o dell'Assemblea (quando è giudicato un Amministratore).

7.1. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Qualora l'OdV riscontri una condotta di cui al paragrafo 3 commessa da un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, il quale non sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, trasmette all'Assemblea dei Soci una relazione "di indagini preliminari" avente il seguente contenuto:

- la descrizione della condotta da contestare;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto incolpato della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una proposta di sanzione adeguata al caso concreto.

Entro quindici giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Assemblea convoca, con comunicazione scritta, il soggetto incolpato.

La convocazione deve contenere l'indicazione della condotta sanzionabile contestata, la data dell'audizione, con avviso all'interessato della facoltà di formulare deduzioni difensive. In occasione dell'adunanza, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni difensive, nonché gli ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Assemblea dei Soci provvede ad assumere la decisione, con eventuale determinazione della sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV e dall'Organo Amministrativo.

La delibera di irrogazione della sanzione viene comunicata per iscritto, a cura dell'Assemblea dei Soci all'interessato e all'OdV.

Nel caso in cui l'incolpato sia un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto per i Dirigenti Apicali.

Qualora sia incolpato un membro dell'OdV, si seguirà la medesima procedura.

7.2. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dirigenti 'Apicali', degli altri soggetti 'Apicali' e dei dipendenti della Società

Qualora l'OdV, conclusa la fase di istruttoria, accerti che si sia verificata una violazione del Modello da parte di un dipendente "Apicale", procederà a segnalare l'accaduto all'Organo amministrativo per la contestazione e l'eventuale irrogazione della sanzione, nel rispetto delle prescrizioni previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché del contratto collettivo applicato.

In particolare, l'OdV trasmette all'Organo amministrativo una relazione scritta contenente:

- la descrizione della condotta da contestare;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione se nel corso del procedimento disciplinare i fatti contestati risultassero confermati.

L'Organo amministrativo, acquisita l'informativa, dovrà procedere tempestivamente a contestare al dipendente i fatti costituenti la violazione, secondo le seguenti modalità, in linea con quanto previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro applicato. La sanzione non potrà essere comminata se non decorsi otto giorni dalla contestazione scritta dell'addebito - che deve specificamente indicare i fatti in contestazione - e comunque entro gli otto giorni successivi detto termine.

Pertanto, l'intero procedimento disciplinare deve esaurirsi tassativamente in un arco temporale di sedici giorni decorrenti dalla data di ricevimento della contestazione degli addebiti. La contestazione dovrà essere tempestiva (dovendosi peraltro intendere tale requisito in senso relativo, sia con riferimento al momento nel quale si è venuti a conoscenza del fatto, sia in ragione della natura e complessità dell'inadempimento contestato e della relativa istruttoria), e specifica, al fine di consentire una compiuta difesa.

Il lavoratore potrà, entro tale termine di otto giorni, decorrente dal ricevimento della contestazione, presentare le proprie giustificazioni per iscritto, ovvero chiedere di essere ascoltato a difesa.

Troveranno in ogni caso applicazione le norme disciplinari previste dal CCNL di categoria versione vigente, che qui si intendono integralmente richiamate.

Si ricorda che la decisione e l'eventuale irrogazione della sanzione sarà assunta dall'Organo amministrativo.

Qualora i dirigenti/dipendenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione di una sanzione più grave del rimprovero verbale può comportare la revoca immediata della procura stessa, ovvero la temporanea sospensione della sua efficacia.

Al termine della procedura, l'Organo amministrativo provvede a darne compiuta informativa all'OdV.

7.3 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari (es. Consulenti, Fornitori, Appaltatori, Collaboratori, Procuratori)

Qualora riscontri la violazione del Modello o del Codice Etico da parte di un Terzo Destinatario, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'Organo amministrativo una relazione scritta contenente:

- la descrizione della condotta da constatare;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;

- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto (fra quelle indicate al paragrafo 4.4.).

L'Organo amministrativo invia al soggetto interessato una prima comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello o del Codice Etico che si ritengono violate, nonché il rimedio contrattualmente previsto e applicabile. Il terzo ha la facoltà di presentare proprie controdeduzioni/giustificazioni scritte, se l'Organo amministrativo valuterà negativamente le stesse, si pronuncerà in ordine all'applicazione della sanzione.

8. Oneri di comunicazione

Il Sistema Disciplinare deve essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti e i terzi a cura della società Versilia Supply Service s.r.l mediante affissione di una copia nelle bacheche aziendali, in luogo accessibile a tutti.

In fase di prima attuazione del Modello ne verrà data ampia informativa ai dipendenti.

ABSTRACT MODELLO 231

Versilia Supply Service s.r.l. (di seguito, abbreviato, la Società), tramite apposita delibera dell'organo amministrativo ha adottato il proprio Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01.

La Società ha, inoltre, nominato un Organismo di Vigilanza ed ha adottato un Codice Etico di comportamento ed un Sistema Disciplinare interno (Codice Sanzionatorio), che prevede sanzioni in caso di mancato rispetto delle prescrizioni e delle misure indicate nel Modello e nei suoi allegati.

“Disciplina della responsabilità amministrativa da reato delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”

Il D.lgs. n. 231/01 (“Decreto 231”) ha introdotto nel sistema giuridico italiano un regime di c.d. “responsabilità amministrativa da reato degli enti”.

Sebbene non si possa parlare di responsabilità penale in senso stretto, per non contraddire il dettato costituzionale, si tratta comunque di una responsabilità da reato che comporta sanzioni economiche e misure interdittive che sono afflittive tanto quanto quelle penali.

L'eventuale colpa dell'impresa, per un reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, è una colpa di carattere organizzativo: la società viene dichiarata responsabile perché non si è saputa concretamente organizzare per prevenire quel particolare tipo di reato (ad esempio, non ha saputo organizzare un efficace sistema di procedure e di protocolli comportamentali).

➤ In base all'art 5 del D.lgs. 231/01 la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società 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 della stessa (c.d. **“Soggetti Apicali”**, come ad esempio, gli amministratori, i consiglieri di amministrazione con poteri gestionali, il Direttore Generale, i liquidatori);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (c.d. **“Soggetti sottoposti”**, come ad esempio, i lavoratori subordinati, occasionali od autonomi, i consulenti

aziendali, gli appaltatori di attività e servizi, etc.).

La società non risponde, invece, se i suddetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

I reati da cui può dipendere la responsabilità della società (responsabilità autonoma ed ulteriore rispetto a quella dell'autore materiale del reato) sono esclusivamente quelli tipizzati nel catalogo dei c.d. "reati-presupposto" previsti dal Decreto Legislativo n. 231/01.

A questo riguardo, è importante ricordare che tra i reati presupposto sono stati inseriti anche l'omicidio e le lesioni colpose in violazione della normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies*) ed i reati ambientali (art. 25 *undecies*); trattandosi di reati punibili anche per colpa, si capirà che la possibilità di coinvolgere la responsabilità amministrativa della società è oggi divenuta estremamente attuale.

➤ Le sanzioni che possono colpire la Società, laddove sia accertata la responsabilità ex D.lgs. 231/01, sono le seguenti:

Sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria viene determinata dal Giudice Penale secondo i parametri dettati dall'art 11 della l. 689/1981, integrati dal riferimento all'entità dei proventi ricavati dal reato e, soprattutto, dalla capacità economica/patrimoniale della società.

La sanzione è strutturata su un sistema per "quote": l'importo della quota può variare da un minimo di € 258,22 euro ad un massimo di € 1.549,37. In linea generale, quindi, fatti salvi i distinguo da fare rispetto ai vari reati contemplati dal Decreto, la sanzione minima applicabile alla società è di € 25.822,84 mentre la sanzione massima è di € 1.549.370,70.

Sanzioni interdittive

Tali sanzioni, disciplinate dall'art 13 del D.lgs. 231/01, si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (reati di particolare gravità).

Le sanzioni interdittive, elencate nell'**art 9, comma 2**, del Decreto, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- 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.

Per la loro applicazione è necessario che ricorra almeno una delle condizioni previste dal suddetto articolo 13:

- 1) *La società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è determinata o agevolata da gravi carenze organizzative.*
- 2) *In caso di reiterazione degli illeciti (commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per un altro precedente).*

Confisca

La confisca 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 i diritti acquisiti dai terzi in buona fede (art 19, comma 1, Decreto).

Tale sanzione è sempre disposta con la sentenza di condanna ed assume il carattere di sanzione principale ed obbligatoria. Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma 1 dell'art 19, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. "confisca per equivalente").

Pubblicazione della sentenza

Tale sanzione può essere applicata dal giudice quando la società soggiace all'irrogazione di una sanzione interdittiva: si tratta quindi delle ipotesi più gravi per le quali il Legislatore ha ritenuto legittimo la conoscenza della condanna a tutela dell'interesse pubblico.

La pubblicazione è eseguita a spese della società nei cui confronti è stata applicata la sanzione, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Azienda ha la sede principale.

MECCANISMO DI ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PER LA SOCIETÀ'

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa degli enti per i reati commessi, nell'interesse o a vantaggio dello stesso, sia da soggetti apicali sia da dipendenti.

Soggetti Apicali

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, **l'art. 6** del Decreto prevede l'esonero da responsabilità qualora la società dimostri che:

- a) L'organo dirigente (Organo di Amministrazione) abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, i modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito il "Modello").
- b) Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne e curarne

l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (Organismo di Vigilanza).

- c) Gli autori materiali del reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello.
- d) Non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla lettera b).

Soggetti sottoposti all'altrui direzione

Per quanto concerne i reati commessi da "soggetti sottoposti" (persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza degli apicali), l'**art 7** del Decreto dispone che la società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

L'art 7, comma 2, prevede però, anche in tal caso, un meccanismo di esonero da responsabilità per la società nel caso in cui la stessa abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione aziendale nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

LA TIPOLOGIA DEI REATI-PRESUPPOSTO PREVISTI DAL D.LGS. N. 231/01

Attualmente i reati- presupposto della responsabilità amministrativa degli enti sono quelli richiamati dai seguenti articoli del D.lgs. n. 231/2001:

- **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 D.lgs. n. 231/01];
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** [art. 24 *bis* D.lgs. n. 231/01], inseriti dalla L. 18.03.08 n. 48;
- **Delitti di criminalità organizzata** [art 24 *ter* D.lgs. 231/01] – inseriti dalla L. n. 94/2009;
- **Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione** [art 25 D.lgs. 231/01];
- **Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo, e in strumenti o segni di riconoscimento** [art 25 *bis* D.lgs. 231/01] – delitti legati alla contraffazione, inseriti dal DL n. 350/2001 e modificati dalla L. n. 99/2009;
- **Delitti contro l'industria e il commercio** [art 25 *bis.1* D.lgs. 231/01];
- **Reati societari** [art 25 *ter* D.lgs. 231/01];
- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** - [art. 25 *quater* D.lgs. 231/01];

- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** [art. 25 *quater.1* D.lgs. 231/01] – inseriti con legge n. 7 del 09.01.2006;
- **Delitti contro la personalità individuale** [art. 25 *quinqies* D.lgs. 231/01] – inseriti con L. del 11.08.2003 n. 228 e modificati dalla L. n. 38/2006 e dal D.Lgs n. 39/2014;
- **Abusi di mercato** [art. 25 *sexies* D.lgs 231/01] – inseriti dalla L. del 18.04.2005 n. 62;
- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** [art. 25 *septies* D.lgs. 231/01] – inseriti con legge del 03.08.2007 n. 123, e modificati dal D.Lgs n. 81/2008;
- **Ricettazione, riciclaggio impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché auto-riciclaggio** [art 25 *octies* D.lgs. 231/01];
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolenti di valori** [art 25 *octies 1* D.lgs. 231/01];
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** [art. 25 *novies* D.lgs. 231/01] – inseriti dalla Legge del 23.07.2009 n. 99;
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** [art. 25 *decies*] – inserito con il D.lgs. n. 121 del 7 luglio 2011;
- **Reati ambientali** [art 25 *undecies* D.lgs. 231/01];
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** [art. 25-*duodecies*] – inserito con il D.lgs. del 16 luglio 2012, n. 109.
- **Razzismo e xenofobia** [art. 25-*terdecies* D.lgs. 231/01] – inserito dalla Legge n. 167 del 20 novembre 2017.
- **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. 231/01].
- **Reati tributari** [art. 25-*quinqiesdecies* D.lgs. 231/01].
- **Contrabbandi** [art. 25-*sexiesdecies* D.lgs. 231/01].
- **Delitti contro il patrimonio culturale** [art. 25-*sexiesdecies* D.lgs. 231/01].
- **Riciclaggio di beni culturali e devastazione** [art. 25-*duodevicies* D.lgs. 231/01].

IL CODICE ETICO DELLA SOCIETÀ

La Società ha adottato un Codice Etico quale “*Carta dei diritti e doveri fondamentali*” attraverso il quale individua e chiarisce le proprie responsabilità e gli impegni etici verso i propri *stakeholder* interni ed esterni nonché quale parte

integrante del Modello di Organizzazione e Gestione previsto dall'art. 6 del D.lgs. n. 231/01 in materia di responsabilità amministrativa degli Enti.

Il Codice Etico impegna gli Organi della Società, il management, il personale dipendente, i collaboratori esterni, i partner, i fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società. Al Codice Etico sono attribuite:

- **Una funzione di legittimazione:** il Codice esplicita i doveri e le responsabilità della Società nei confronti degli *Stakeholder*.
- **Una funzione cognitiva:** il Codice, attraverso l'enunciazione di principi astratti e generali e di regole di comportamento, consente di riconoscere i comportamenti non etici e di indicare le corrette modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri attribuiti a ciascuno.
- **Una funzione preventiva:** la codificazione dei principi etici di riferimento e delle regole di comportamento basilari cui tutti gli *stakeholder* devono uniformarsi, costituisce l'espressa dichiarazione dell'impegno serio ed effettivo della Società a rendersi garante della legalità della propria attività, con particolare riferimento alla prevenzione degli illeciti.

La Società non tollera la violazione dei suddetti principi, lotta contro la corruzione materiale e morale che ne possa minare l'integrità e pone in essere strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione dei principi sanciti dal Codice, vigilando sulla loro osservanza e concreta implementazione.

- **Una funzione di incentivo:** il Codice, imponendo l'osservanza dei principi e delle regole in esso contenute, contribuisce allo sviluppo di una coscienza etica e rafforza la reputazione della Società ed il rapporto di fiducia con gli *stakeholder*. Analogamente, dall'osservanza dei principi del Codice, dipende la reputazione del management e del personale dipendente.

L'osservanza delle norme del Codice Etico si considera parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti coloro che operano per la Società.

IL CODICE ETICO È CONSULTABILE INTEGRALMENTE SUL SITO DELLA SOCIETÀ

IL SISTEMA DISCIPLINARE

Versilia Supply Service s.r.l. ha adottato un Codice Sanzionatorio, ai sensi dell'art 6, comma 2, lett e) e comma 2 bis, lett. d) e dell'articolo 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. 231/2001.

Uno degli elementi essenziali per la costruzione, attuazione e mantenimento di un efficace Modello di Organizzazione e Gestione è, infatti, l'esistenza di un adeguato *sistema disciplinare* idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso (protocolli/procedure interne richiamate dal Modello stesso,

Codice Etico, circolari ed ordini di servizio, ecc.).

La definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale per la valenza esimente del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. n. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le violazioni del Modello organizzativo e del Codice Etico saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari previste nel Codice Sanzionatorio, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale dell'autore del reato e dall'esito del relativo giudizio; tali regole integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari. L'esistenza di un sistema disciplinare per i lavoratori subordinati ovvero delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno o più soggetti apicali, è connaturato al rapporto di lavoro, così come previsto dalla normativa civilistica.

In particolare, il legislatore ha esplicitamente posto in capo al prestatore di lavoro un dovere di diligenza e di fedeltà nello svolgimento dei propri compiti, nonché la possibilità per il datore di lavoro di ricorrere all'applicazione di sanzioni disciplinari a fronte di comportamenti non coerenti con tali obblighi. Naturalmente, la risposta sanzionatoria deve essere commisurata alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nel vigente Contratto Collettivo Nazionale applicato dalla Società.

Ai sensi della disciplina in esame, pertanto, sono sottoposti al presente Sistema Disciplinare i soggetti apicali della Società (Amministratori), il personale dipendente nominato dalla Società e quello non dipendente della società (in base alla sottoscrizione di specifiche "clausole 231" nei relativi contratti di collaborazione/consulenza/fornitura.).

PROTOCOLLI DI CONTROLLO: IL SISTEMA DEI CONTROLLI PREVENTIVI DELLA SOCIETÀ

Obiettivo dei Protocolli di controllo adottati dalla Società è garantire che tutti i soggetti, a vario titolo coinvolti nelle attività sensibili, mantengano condotte conformi alla politica adottata dalla Società, tali da prevenire la commissione dei reati presupposto richiamati nel D.lgs. n. 231/01.

La Società ha predisposto e implementato appositi presidi organizzativi per prevenire e controllare il rischio di commissione di reato nello svolgimento delle proprie attività, in modo tale da ridurlo ad un livello "accettabile".

In ogni caso la Società ha strutturato il proprio sistema di controlli preventivi affinché che lo stesso:

- nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non fraudolentemente;
- nel caso di reati colposi, come tali incompatibili con l'intenzionalità fraudolenta, risulti comunque violato, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo.

FLUSSI INFORMATIVI E COMUNICAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'organo amministrativo della Società, ai sensi dell'art 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 231/01, ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ad un Organismo di Vigilanza.

Secondo quanto previsto dagli articoli 6 e 7 del D.lgs. 81/08, **l'Organismo di Vigilanza (OdV)** possiede le seguenti caratteristiche: autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità d'azione. Tale Organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, ha il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza ed aggiornamento del "Modello di Organizzazione e Gestione" adottato dalla Società. La Società mantiene attivo un Sistema di Comunicazione con l'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a condotte che potrebbero ingenerare la responsabilità della società ai sensi del Decreto. Deve anche essere garantito un regolare scambio di informazioni tra OdV, Collegio Sindacale e Società di Revisione.

Segnalazioni da parte di esponenti della Società o da parte di terzi

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello, del Codice Etico, delle procedure, dei Protocolli o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta del Modello adottato dalla Società.
- L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.
- Le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, dovranno essere in forma scritta, anche anonima, ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, del Codice Etico o delle procedure adottate dalla Società.
- **L'art 6, comma 2-bis, del D.lgs. 231/01** prevede che *"... i modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lett. a e b, di presentare, a tutela dell'integrità della società, **segnalazioni circostanziate di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione della società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lett. e, 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.

- L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati", comprensivi di un'apposita casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza:
odvss@gmail.com

Dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nel Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio ovvero alla segnalazione di eventuali condotte in violazioni delle regole contenute nel Modello, nel Codice Etico nonché eventuali segnalazioni rilevanti in materia di *whistleblowing* (D.Lgs 24/2023), che possono essere effettuate al canale dedicato al quale si può accedere dal seguente link: [https:// versilia.segnalazioni.net](https://versilia.segnalazioni.net) o digitando sul motore di ricerca: versilia.segnalazioni.net

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI VERSILIA SUPPLY SERVICE S.R.L.
(PARTE GENERALE, PARTI SPECIALI, CODICE ETICO, SISTEMA DISCIPLINARE,
PROTOCOLLI DI CONTROLLO) È CONSULTABILE INTEGRALMENTE PRESSO LA SEDE
DELLA SOCIETÀ.