

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

MINI MOG

N° revisione 1 del 16/10/2023

Documento

MOG 231 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DELL'ART. 6 D.LGS. 231/01 IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
Parte Generale

N° Revisione	Elaborazione		Approvazione	
	Responsabile	Data	Responsabile	Data
1	Dott. Claudio Bianco	17/10/2023	Dott.ssa Iannuzzi Laura	17/10/2023

COPIA CONTROLLATA

Distribuito a:

*Datore di lavoro, Responsabile del servizio di prevenzione e protezione,
Responsabile MOG*



	MINI MOG	MOD. MOG 231 Rev. 1 del 16/10/2023
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	

Sommario

SEZIONE I: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO..... 1

1. Il Modello	1
2. Struttura del Modello	1
3. Destinatari del Modello	1
4. Modifiche ed aggiornamento del Modello.....	1
5. Diffusione e formazione del MOG	1
6. Informazione	1
7. Formazione.....	1
8. Obiettivi e Metodologia	2

SEZIONE II: I REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO 2

9. Reati in materia di sicurezza	2
--	---

SEZIONE III: ORGANISMO DI VIGILANZA: FUNZIONI E REGOLAMENTO 3

10. L’Organismo di Vigilanza (OdV)	3
11. Nomina OdV, decadenza dell’incarico e comunicazioni.....	4
12. Attività di reporting dell’OdV	5
13. Obbligo di informazione nei confronti dell’OdV	5
14. Risorse finanziarie.....	6
15. Pianificazione attività di controllo	6
16. Esecuzione degli audit.....	7
17. Retribuzione	7

	MINI MOG	MOD. MOG 231 Rev. 1 del 16/10/2023
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	

Sezione I

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. Il Modello

Laura Iannuzzi srl è una società che offre servizi di Facility Management nei settori: Hospitality Alberghiera - Hospitality Casa Vacanze - Ristrutturazione - Manutenzione - Pulizia - Sanificazione. La Società nasce nel 2017 e nel 2022 opera la fusione per incorporazione con la 31 Bolle srl.

Lara Iannuzzi srl consapevole dell'importanza di garantire condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle proprie attività produttive e gestionali, al fine di tutelare i propri valori, la propria storia e l'immagine percepita dai suoi interlocutori esterni, il lavoro e la dignità dei soci lavoratori, la Società ha deciso di procedere all'implementazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con riserva di implementare il modello anche in relazione alle altre fattispecie di reato.

2. Struttura del Modello

Il presente Modello si compone:

di una "Parte Generale" nella quale si trova: una breve disamina della disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/2001, le finalità ed i principi del Modello, la disamina dei reati in materia di sicurezza, la disciplina delle funzioni e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza ed il relativo regolamento;

dei seguenti allegati:

il Codice Etico che rappresenta uno strumento adottato autonomamente dalla Società per dichiarare una serie di principi, valori, norme e regole di condotta nelle relazioni interne ed esterne che rappresentano l'insieme dei principi deontologici aziendali, ai quali tutto il personale deve attenersi;

il Sistema Disciplinare, contenente il riepilogo delle sanzioni operanti in caso di trasgressioni al Modello;

il Manuale del Modello Organizzativo gestionale secondo il Decreto Ministeriale del 13 febbraio 2014 "Procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione", con i relativi allegati.

la procedura in materia di segnalazione illeciti (cd. Whistleblowing); l'organigramma aziendale.

3. Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo all'interno della Laura Iannuzzi srl, ai soci, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

4. Modifiche ed aggiornamento del Modello

Il Modello è un "atto di emanazione dell'Organismo dirigente", che si occuperà della sua revisione ogni qual volta sarà necessario, eventualmente su richiesta dell'OdV e comunque almeno una volta l'anno.

5. Diffusione e formazione del MOG

Ai fini dell'attuazione del Modello la Società promuove le attività di informazione e formazione del Modello per garantire l'effettiva conoscenza di tutti i suoi elementi costitutivi (documenti, protocolli, procedure, etc.) a tutti i livelli con modalità differenti in relazione al diverso grado di coinvolgimento nei processi sensibili e alla tipologia di rapporto instaurato con la Società.

6. Informazione

Il Modello è comunicato agli organi sociali ed ai dipendenti della Società mediante:

riunione informativa su finalità e contenuti del Modello;

note informative interne;

affissione in bacheca del Codice Etico e Sistema Disciplinare;

supporti informatici e/o pubblicazione della documentazione sul sito;

circolari di aggiornamento (per aggiornamenti normativi, etc.).

7. Formazione

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello con tutti i suoi elementi costitutivi a tutti i livelli, soprattutto in seguito agli aggiornamenti, la Società effettuerà un primo corso esplicativo del Modello e successivamente dei corsi annuali.

Per le funzioni apicali o per le funzioni che operano in aree sensibili sono previste sessioni specifiche di

	MINI MOG	MOD. MOG 231 Rev. 1 del 16/10/2023
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	

formazione pianificate nel corso dell'anno con l'approfondimento di temi/reati specifici e illustrazione di casi concreti.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria, sarà cura dell'OdV in collaborazione con la direzione aziendale mantenere traccia della frequenza e della partecipazione nonché della registrazione e verifica delle conoscenze acquisite.

8. Obiettivi e Metodologia

Mediante l'individuazione dei processi/attività esposti al rischio di reato il Modello si propone le finalità di:

diffondere la necessaria consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello, in un illecito sanzionabile, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società; sottolineare che, tali forme di comportamento illecito, sono sistematicamente condannate dalla Società, in quanto sono contrarie ai principi etico - sociali cui si attiene, oltre che alle disposizioni di legge; informare tutti gli interessati che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo di gestione e controllo comporterà l'applicazione di sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale; consentire alla Società, grazie ad una costante azione di monitoraggio sui "processi e attività a rischio di reato", di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

Per la gestione del Modello sono state seguite le seguenti fasi:

Analisi delle attività;

Analisi documentale;

Mappatura dei processi sensibili e valutazione del rischio residuo;

Definizione di regole etiche e di comportamento;

Individuazione dei rischi 231;

Valutazione del sistema di controllo interno ed adeguamento;

Sezione II

I REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

9. Reati in materia di sicurezza

In ragione delle attività e dalla natura giuridica della Società si è ritenuto di focalizzare momentaneamente l'attenzione sui rischi di commissione dei reati in materia di sicurezza.

L'estensione della responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti (di natura colposa) commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro è introdotta dal legislatore con la legge n. 123/2007 che ha anticipato la riforma e il riassetto della normativa in materia avvenuta successivamente con emanazione del D.Lgs 81/08 ("Testo unico Sicurezza").

9.1 L'art. 25 septies D.LGS 231/2001 è dedicato a "Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro" e così recita:

<<1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi>>.

I reati richiamati dalla norma sono in sintesi:

- Art. 589 - Omicidio colposo. <<[I]. Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.[II]. Se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni. [III]. Se il fatto è commesso nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena è della reclusione da tre a dieci anni.[IV]. Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che

	MINI MOG	MOD. MOG 231 Rev. 1 del 16/10/2023
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	

dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici.>>

- Art. 590 - Lesioni personali colpose. <<[I]. Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a 309 euro.[II]. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da 123 euro a 619 euro; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da 309 euro a 1.239 euro.[III]. Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni. [IV]. Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena per lesioni gravi (superiore a 40 giorni) è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per lesioni gravissime (malattia insanabile) è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni.[V]. Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.[VI]. Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.>>

I reati presi in considerazione sono di natura colposa, ossia conseguenza di negligenza, imprudenza o imperizia da parte del soggetto e pertanto la funzione di esimente del Modello Organizzativo è rappresentata dall'introduzione di previsioni volte a far sì che i Destinatari pongano in essere una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento morte/lesioni personali) rispettosa delle procedure previste dal sistema di prevenzione e protezione ai sensi del Testo Unico sulla Sicurezza, congiuntamente agli adempimenti e agli obblighi di vigilanza previsti dal Sistema Disciplinare.

9.2 Secondo l'art. 30 del citato D.Lgs 81/2008 il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente ex D.Lgs 231/2001 deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

alle attività di sorveglianza sanitaria;

alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Inoltre, il Modello deve prevedere:

idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività predette;

un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;

un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Sezione III

ORGANISMO DI VIGILANZA: FUNZIONI E REGOLAMENTO

10. L'Organismo di Vigilanza (OdV)

L'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Il Decreto richiede che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente all'Amministratore, svincolato da ogni rapporto gerarchico con l'Amministratore stesso e con i singoli responsabili della Società.

10.1 In ossequio alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, l'Amministratore Unico della Laura Iannuzzi srl ha istituito con apposito verbale l'Organismo di Vigilanza costituito da un unico membro.

	MINI MOG	MOD. MOG 231 Rev. 1 del 16/10/2023
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	

Si precisa che la scelta dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dalla nomina di un soggetto esterno all'azienda e dall'attività di reporting direttamente all'Amministratore Unico;

Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispone l'Organismo di Vigilanza;

Continuità d'azione: garantito dall'onere dell'Organismo di Vigilanza di vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di Laura Iannuzzi srl.

10.2 All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;

vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;

vigilare sulla validità e adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati in ambito aziendale;

verificare l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti;

vigilare sull'attuazione e sull'osservanza del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;

segnalare alla Società l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

coordinarsi e collaborare con i Responsabili della Sicurezza (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a Rischio reato;

verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (es. indirizzo di posta elettronica e posta ordinaria per segnalazioni cartacee), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo;

effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato;

verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente alle attività/operazioni individuate nel Modello;

verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;

segnalare immediatamente all'Amministratore Unico eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dai Responsabili della Società;

accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D. Lgs. 231/2001;

disporre che i Responsabili, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte della Società;

ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

11. Nomina OdV, decadenza dell'incarico e comunicazioni

La nomina dell'Organo di Vigilanza e la revoca del suo incarico sono di competenza dell'Amministratore Unico.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica 3 anni ed è in ogni caso rieleggibile.

Esso è scelto tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela con l'Amministratore Unico.

Possono essere nominato Organismo di Vigilanza dipendenti della Società e professionisti esterni.

Detti ultimi non debbono avere con Laura Iannuzzi srl rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi.

I compensi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, sia interni che esterni alla Società, non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza e, se nominato decade, l'interdetto,

	MINI MOG	MOD. MOG 231 Rev. 1 del 16/10/2023
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	

l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. patteggiamento), ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. patteggiamento), per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;

l'omessa comunicazione all'Amministratore Unico di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;

la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;

la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

12. Attività di reporting dell'OdV

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente all'Amministratore Unico.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce sullo stato di fatto sull'attuazione del Modello e sugli esiti dell'attività di vigilanza svolta con le seguenti modalità:

almeno annualmente, nei confronti dell'Amministratore Unico, attraverso una relazione scritta, nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello;

occasionalmente nei confronti del Responsabile della Sicurezza, ove ne ravvisi la necessità, in relazione a presunte violazioni realizzate.

L'Organismo di Vigilanza poi potrà essere convocato in qualsiasi momento sia dall'Amministratore Unico che dal Responsabile della Sicurezza e, a sua volta, potrà richiedere a tali organi di essere sentito qualora ravveda l'opportunità di riferire su questioni inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

13. Obbligo di informazione nei confronti dell'OdV

Il D. Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle Funzioni della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

su base periodica, le informazioni, dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;

nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti;

su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività "a Rischio-Reato", nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (c.d. segnalazioni).

13.1 A tal fine sono istituiti canali dedicati di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza che consistono in un indirizzo di posta elettronica, nonché in una posta ordinaria per le segnalazioni cartacee, resi noti al personale aziendale ed ai quali potranno essere inviate le eventuali segnalazioni e il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'Organismo. Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante,

	MINI MOG	MOD. MOG 231 Rev. 1 del 16/10/2023
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	

per ottenere maggiori informazioni, sia il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Accertata la fondatezza della segnalazione, l'Organismo:

per le violazioni realizzate dal personale dipendente, ne dà immediata comunicazione per iscritto all'Amministratore Unico per l'avvio delle conseguenti azioni;

per violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte di uno o più i Responsabili della Società, ne dà immediata comunicazione all'Amministratore Unico e al Responsabile della Sicurezza.

13.2 Oltre alle informazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie concernenti:

provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;

richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D. Lgs. 231/2001;

modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale o istituzione di nuove deleghe e procure;

gli esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;

segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori della Società, e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società;

presunte violazioni del Codice Etico.

13.3 L'invio di dette notizie all'Organismo di Vigilanza è posto in capo alla Funzione Amministrativa. Inoltre, dalle Funzioni societarie competenti, deve essere costantemente informato:

sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;

sui rapporti con le società di servizi, fornitori, consulenti e che operano per conto della Società nell'ambito delle attività "a Rischio";

sulle operazioni straordinarie intraprese dalla Società.

L'Organismo, con il supporto della Società, definisce le modalità di trasmissione di tali informazioni, dandone comunicazione alle Funzioni tenute al relativo invio.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza - e allo stesso pervenute - nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere custodite dall'Organismo in un apposito archivio istituito presso la sede della Società.

14. Risorse finanziarie

L'Organismo è dotato di un budget messo a disposizione annualmente dalla Direzione.

Gli acquisti di beni e servizi da parte dell'Organismo devono essere adeguatamente documentati e motivati e dovrà essere assicurata da parte dell'Organismo la tracciabilità dell'intero processo dalla disposizione di acquisto al pagamento.

L'Organismo darà tempestiva comunicazione alla Direzione dell'eventuale insufficienza del fondo ove ne ravvisi la necessità per l'espletamento delle proprie attività.

15. Pianificazione attività di controllo

L'Organismo di Vigilanza predispone, su base annuale, un programma delle attività di verifica, contenuto nel modulo P15-MOD 02 - Programma verifiche OdV ed approvato dai vertici aziendali prima dell'inizio delle attività.

Il programma annuale potrà essere oggetto di modifica da parte dell'Organismo di Vigilanza, nel corso dell'anno, specificando le motivazioni che hanno portato alla rettifica.

Il programma annuale dovrà essere redatto sulla base di un ordine di priorità d'intervento, motivando l'esclusione dall'ambito dell'audit di determinati processi/attività rispetto ad altri.

In particolare, nell'individuazione delle priorità d'intervento, saranno presi in considerazione i seguenti elementi:

	MINI MOG	MOD. MOG 231 Rev. 1 del 16/10/2023
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	

risultanze del controllo risk assessment (mappatura delle aree a rischio);

segnalazioni ricevute;

indicazioni da parte del vertice aziendale o da altri organi sociali e di controllo;

criticità di processo rispetto al raggiungimento degli obiettivi aziendali;

cambiamenti normativi e della struttura organizzativa della società;

risorse economiche e di organico disponibili per l'effettuazione degli audit.

Sulla base del programma annuale individuato, l'organismo di vigilanza provvederà ad elaborare un calendario delle attività, individuando le scadenze temporali di svolgimento dei singoli audit programmati.

Al di fuori delle attività pianificate nel piano di audit, l'organismo si riserva la facoltà di effettuare ulteriori specifiche iniziative di verifica senza preavviso (c.d. audit non programmati).

16. Esecuzione degli audit

L'attività di svolgimento degli audit programmati, previa condivisione con i responsabili dell'area/funzione sottoposta al controllo, avverrà secondo le modalità definite, anno per anno, dallo stesso Organismo di Vigilanza e comunque compatibilmente al corretto e continuo svolgimento dell'attività auditata.

17. Retribuzione

La retribuzione dell'OdV sarà stabilita dall'Amministratore Unico.