

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs 231/01 - Parte Generale -

Approvato dal Consiglio d'Amministrazione in data 30/04/2022

INDICE REVISIONI

1

VERSIONE	DATA	APPROVAZIONE	BREVE DESCRIZIONE REVISIONE
Prima edizione	2010	CdA	prima adozione MOGC
Aggiornamento, rev. generale	2022	CdA	Integrazione Codice Etico, Aggiornamento normativo, Revisione integrale MOGC parte generale e parte speciale

Introduzione

Il presente modello è stato realizzato in attuazione del D. Lgs. 231/2001, che istituisce, in attuazione di alcune convenzioni internazionali, la responsabilità amministrativa a carico degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o vantaggio degli stessi¹. In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come soggetti privati forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica, di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio: (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella (penale e civile) della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

¹ Ai sensi dell'articolo 5 del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 in tema di responsabilità penale degli enti, per poter attribuire l'illecito alla persona giuridica è necessario che questo sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. L'interesse o il vantaggio a cui mira l'ente si pone come presupposto indefettibile, tanto che lo stesso articolo 5 all'ultimo comma prevede che ***l'ente non possa subire alcuna conseguenza penale nel caso in cui l'autore materiale del reato abbia agito "nell'interesse proprio o di terzi"***. È utile chiarire come il concetto di "interesse" indichi genericamente una connessione tra il reato e il risultato (vantaggioso per l'ente) che attraverso il medesimo ci si propone di conseguire, e il "vantaggio", invece, debba essere inteso semplicemente come il beneficio che l'ente ha direttamente o indirettamente ottenuto dalla commissione del reato.

1. Il Quadro Normativo di Riferimento

1.1 Il Regime di responsabilità amministrativa

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Tra le sanzioni comminabili, oltre a quelle pecuniarie, quelle certamente più gravose per l'Ente sono rappresentate dalle **misure interdittive**, quali la **sospensione o revoca di licenze e concessioni**, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.

Il Decreto, nella sua stesura originaria, elencava, tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, esclusivamente quelli realizzati nei rapporti con la pubblica amministrazione.

La legge n. 123/2007 ha introdotto la responsabilità delle persone giuridiche anche per i reati di natura colposa connessi ad omicidio o lesioni personali gravi e gravissime in violazione di norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro, come previsti dagli artt. 589 e 599 del Codice Penale. Tali disposizioni sono state ribadite dall'art.30 del D. Lgs. 81/2008 (il cosiddetto "testo unico" della sicurezza sul lavoro).

Nel corso degli anni, sono intervenute ulteriori modifiche legislative che hanno introdotto nuove fattispecie di reato nel catalogo dei c.d. "reati presupposto". La più rilevante, tra quelle recenti, è l'introduzione dei c.d. "reati tributari", previsti dalla Legge n. 157/2019 e dal D. Lgs. 75/2020, che hanno modificato il D. Lgs. 74/2020.

1.2 L'adozione del modello quale esimente

La norma prevede una specifica forma di esonero laddove l'Ente dimostri di aver posto in essere un modello organizzativo e di gestione (di seguito denominato "Modello") idoneo a prevenire la commissione dei reati-precetto, vigilando con continuità sul suo funzionamento, sulla sua efficacia e aggiornandolo in funzione dell'evoluzione.

Detto Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
 - 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'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
 - introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.
- Ove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:
- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 - il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
 - i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello;



- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine ai modelli. Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

2. L'Adozione del modello da parte di STUDIO ARES SRL

2.1 Motivazioni all'adozione del modello

STUDIO ARES SRL (di seguito denominata "STUDIO ARES" o "Società") è convinta che l'adozione del modello costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti nell'espletamento delle proprie attività, anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati.

A tal fine, sebbene l'adozione del modello non sia prevista dalla legge come obbligatoria, STUDIO ARES già dall'anno 2010 ha avviato un progetto di analisi che è stata effettuata nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, la propria capacità di gestione dei processi aziendali, limitando il rischio di commissione dei reati.

Con il presente documento, STUDIO ARES ha operato un integrale aggiornamento del proprio modello Organizzativo (di seguito denominato "Modello"), non solo mediante l'aggiornamento normativo, ma anche mediante una completa revisione dell'impianto strutturale del Modello stesso.

4

2.2 Obiettivi e finalità del Modello

Scopo del Modello è implementare un sistema organico che prevenga la commissione di reati e di illeciti con la finalità di determinare in tutti coloro che operano in nome della Società la consapevolezza di poter incorrere, a fronte di comportamenti scorretti, in sanzioni penali ed amministrative.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio d'Amministrazione, si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano per conto della Società nell'ambito di attività sensibili (intese come attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti ed anche nei confronti di STUDIO ARES;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;

- consentire alla Società, grazie ad un'azione di un costante controllo ed un'attenta vigilanza e monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al Modello.

2.3 Predisposizione del modello

Con riferimento alle tematiche individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali sviluppati nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- mappatura dettagliata delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- valutazione del sistema aziendale di controlli preventivi alla commissione di illeciti e, se necessario, definizione o adeguamento delle misure previste.

Ai fini della predisposizione del Modello si è dunque proceduto:

- ad identificare le attività cosiddette sensibili, attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale (organigrammi, procure, mansionari, disposizioni e comunicazioni organizzative) ed una serie di colloqui con i soggetti preposti ai vari settori dell'operatività aziendale.

L'analisi è stata preordinata all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali potessero configurarsi condotte illecite a rischio di commissione dei reati presupposti. Allo stesso tempo si è proceduto a:

- valutare i presidi di controllo, anche preventivo, in essere e le eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento;
- definire ed implementare le azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate.
- definire i protocolli di controllo.

In tal senso si sono dunque definiti protocolli di decisione e di attuazione delle decisioni che esprimono l'insieme di regole e la disciplina che i soggetti preposti alla responsabilità operativa di tali attività hanno concorso ad illustrare come le più idonee a governare la potenziale causa di reato.

Il principio adottato nella costruzione del sistema di controllo è quello per il quale la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Si è quindi proceduto ad effettuare la ricognizione e la valutazione dell'efficacia dei sistemi d'organizzazione, gestione e controllo esistenti ed utilizzati all'interno della Società e a codificare – ove necessario - in documenti scritti le prassi aziendali in corso, finalizzate alla prevenzione di condotte illecite individuate dal D. Lgs. 231/2001.

Al termine di un processo di codifica delle prassi di organizzazione, gestione e controllo esistenti nonché di aggiornamento delle procedure/regole di comportamento aziendali, la Società ha individuato le procedure riferibili al Modello, le ha raccolte in appositi documenti conservati presso la stessa, portandole di volta in volta a conoscenza dei Destinatari e mettendole comunque a disposizione degli stessi, anche attraverso la pubblicazione nella intranet aziendale.

Le procedure/regole di comportamento riconducibili al Modello si integrano, evidentemente, con le altre linee guida organizzative, con gli organigrammi, gli ordini di servizio, il sistema di attribuzione di poteri e le procure aziendali – in quanto funzionali al Modello – già utilizzati o operanti nell'ambito della Società.

2.3 Strutture ed elementi costitutivi del modello

Il Modello, la cui presente “Parte Generale” costituisce il documento descrittivo, è un sistema normativo interno, finalizzato a garantire la formazione, l’attuazione e il controllo delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire, formato dai seguenti “strumenti”:

- a) Parte Generale
- b) Parte Speciale
- c) **Codice Etico** (che fissa le linee di orientamento generali)
- d) un sistema di **procedure formalizzate**, tese a disciplinare in dettaglio le modalità per assumere ed attuare decisioni nelle aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché volte a garantire la documentazione e/o verifica delle operazioni in dette aree (a partire dalle procedure del Sistema di Gestione della Qualità adottato in conformità alla norma UNI ISO 9001:2015);
- c) un sistema di deleghe e di poteri aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione dei processi aziendali di formazione e di attuazione delle decisioni; In tal senso gli ulteriori documenti aziendali fondamentali che rappresentano riferimento per il modello sono:
 - l’Organigramma
 - Deleghe, Procure, Mandati e i Verbali dei CdA o dell’Assemblea dei Soci
 - Ordini di servizio

Si precisa che l’analisi condotta è riferita alle fattispecie di reato previste dal Decreto alla data del 31 dicembre 2021, previste in dettaglio nella **Parte Speciale** del modello e relativi allegati (elenco dei reati presupposto).

2.4 Mappa delle attività “sensibili”

Per quanto sopra esposto sono state individuate, in base alle valutazioni sulla natura dei rischi presunti, le principali aree e le relative attività da sottoporre ad analisi per le finalità previste dal Decreto.

L’attività di mappatura ha consentito l’individuazione delle principali fattispecie di potenziale rischio/reato e delle possibili modalità di realizzazione delle stesse, nell’ambito delle principali attività aziendali identificate come “sensibili”.

Le risultanze di tale attività sono raccolte in documenti conservati presso la Società (“Mappatura, o Identificazione ed analisi delle attività sensibili”) e sono state condivise con il Consiglio d’Amministrazione e con i Soci (che, nel caso di STUDIO ARES, alla data di adozione del presente documento, coincidono con gli amministratori).

Con specifico riferimento ai reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e tutela dell’igiene e della salute sul lavoro è stata effettuata un’analisi volta a valutare il sistema di gestione del rischio, implementato dalla Società in merito alle principali tematiche trattate dalla legislazione vigente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. A tal proposito, trattandosi di reati di natura “colposa” si è ritenuto di identificare come possibili aree di rischio tutte le attività ed i processi connessi con la gestione della sicurezza.

2.5 Adozione e applicazione del Modello

L’adozione del Modello è attuata dall’Organo Amministrativo della Società (Consiglio d’Amministrazione), tramite apposita delibera.

L’applicazione del modello ed i controlli sulla sua efficacia vengono effettuati dal CdA e dall’Organismo di Vigilanza.

Alla luce di quanto sopra, il Consiglio d’Amministrazione, con delibera del 30/04/2022, ha approvato il Modello aggiornato, descritto nel presente documento.

Con la medesima delibera, il CdA ha conferito ad un organismo ad hoc, a composizione monosoggettiva, l’incarico di assumere le funzioni di organo di controllo, denominato Organismo di Vigilanza, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull’efficacia, sull’osservanza e sull’aggiornamento del Modello stesso.

2.6 Destinatari del Modello

Sono destinatari (di seguito i “Destinatari”) del Modello di STUDIO ARES e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli amministratori e i dirigenti della Società (cosiddetti “soggetti apicali”);
 - i dipendenti della Società (cosiddetti soggetti “eterodiretti”, soggetti interni sottoposti ad altrui direzione).
- In forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, possono essere destinatari di specifici obblighi, strumentali ad un’adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nel presente Modello, i seguenti soggetti esterni:
- gli appaltatori, i collaboratori esterni (società o liberi professionisti) ed in generale i soggetti, che svolgono attività di lavoro autonomo, nella misura in cui essi operino nell’ambito delle aree di pertinenza di STUDIO ARES, svolgendo prestazioni professionali o erogando servizi ai clienti a nome e per conto di STUDIO ARES.

3. Il Codice Etico

Il Codice Etico di STUDIO ARES (di seguito denominato “Codice Etico”) costituisce parte essenziale del Modello. Nel Codice Etico sono espressi i principi etici fondamentali che, permeando ogni processo del lavoro quotidiano, costituiscono elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento della collaborazione con la Società ad ogni livello. Tali principi sottolineano la necessità di:

- rispettare le leggi, le normative vigenti e i regolamenti interni;
- improntare lo svolgimento delle prestazioni professionali da parte dei dipendenti e dei collaboratori della Società a criteri di diligenza, competenza, professionalità ed efficienza.

I principi e le regole di comportamento contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico contestualmente adottato dall’Organo Amministrativo e dall’Assemblea dei Soci, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia portata e finalità differenti rispetto al Codice Etico.

Infatti è opportuno precisare che:

- il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale”, che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza da parte di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che, anche all’esterno della Società, cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Modello, invece, conformemente a quanto previsto dal Decreto, soddisfa l’esigenza di predisporre un sistema di regole interne diretto a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell’interesse o a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

Il Codice Etico, che ha efficacia cogente per i destinatari, si rivolge a tutti coloro che hanno rapporti di lavoro dipendente (compresi gli amministratori) o di contratto di appalto o di collaborazione professionale con STUDIO ARES (ad esempio i numerosi **professionisti che collaborano esternamente come consulenti**).

A seguito della sua adozione, il Codice Etico viene consegnato e/o messo a disposizione dei componenti degli organi sociali, a tutti i lavoratori dipendenti, ai collaboratori (Società e liberi professionisti) ed agli appaltatori.

4. L' Organismo di Vigilanza

4.1 Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa – come disciplinata dall'art. 6, 1° comma, lett. b) e d) del D. Lgs. 231/2001, prevede anche l'obbligatoria istituzione di un organismo dell'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello) sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia del costante aggiornamento dello stesso.

In base alle previsioni del Decreto, l'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli, nonché di proporre l'aggiornamento degli stessi è stato individuato in una struttura monosoggettiva.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito denominato "OdV"), nominato direttamente dal Consiglio d'Amministrazione, deve possedere i requisiti di onorabilità previsti, dalla vigente normativa, per i membri del Consiglio di Amministrazione e sono individuati tra soggetti interni od esterni alla Società che abbiano le conoscenze e capacità tecniche necessarie allo svolgimento dei compiti dell'Organismo.

Non devono avere, in generale, motivi di conflitto di interesse con altre funzioni e/o incarichi aziendali.

La sussistenza e la permanenza di tali requisiti soggettivi vengono, di volta in volta, accertate dall'Organo amministrativo della Società sia preventivamente alla nomina sia durante tutto il periodo in cui i componenti dell'Organo di Vigilanza resteranno in carica. Il venir meno dei predetti requisiti in costanza di mandato determina la decadenza dell'incarico.

L'OdV risponde del proprio operato direttamente al Consiglio d'Amministrazione e non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza di giudizio nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

L'OdV provvede, a propria volta, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento ("Regolamento dell'Organismo di Vigilanza").

Ai fini dello svolgimento del ruolo e della funzione di OdV di Vigilanza, al predetto organo sono attribuiti dal Consiglio d'Amministrazione i poteri d'iniziativa e di controllo e le prerogative necessari allo svolgimento dell'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ed all'aggiornamento dello stesso in conformità alle prescrizioni del Decreto.

Inoltre, ai fini specifici dell'esecuzione delle attività di vigilanza e di controllo, il Consiglio d'Amministrazione, tenuto conto anche delle attività dell'OdV, attribuisce allo stesso un budget di spesa annuale per lo svolgimento dell'attività, in piena autonomia economica e gestionale. Detto budget sarà di volta in volta aggiornato a seconda delle specifiche esigenze che si verranno a determinare a cura dell'OdV. Eventuali superamenti del budget determinati da necessità specifiche saranno comunicati dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio d'Amministrazione.

L'OdV, valutata periodicamente la sua adeguatezza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, propone al Consiglio d'Amministrazione le eventuali modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie al suo ottimale funzionamento nel rispetto della normativa vigente.

L'OdV può avvalersi – laddove necessario - del supporto delle altre funzioni aziendali oppure di consulenti esterni.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV sono conferite le seguenti attribuzioni:

1. verificare l'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei soggetti interessati, segnalando le eventuali inadempienze e i settori che risultano più a rischio, in considerazione delle violazioni verificatesi;
2. verificare l'efficienza ed efficacia del Modello nel prevenire gli illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001;



3. segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali necessità od opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso, anche in relazione a mutate condizioni aziendali;

4. segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società.

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni, all'OdV sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- elaborare ed implementare un programma di verifiche sull'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree di attività a rischio e sulla loro efficacia;
- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- effettuare le attività di controllo sul funzionamento del Modello, anche tramite le funzioni interne e/o esterne individuate;
- effettuare verifiche mirate su situazioni ritenute particolarmente a rischio;
- verificare l'adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Modello, nonché del livello di conoscenza dello stesso;
- raccogliere tutte le informazioni in merito ad eventuali violazioni delle prescrizioni contemplate dal modello ed effettuare le eventuali conseguenti indagini;
- porre in essere o proporre agli organi direttivi, in funzione delle relative competenze, le azioni correttive necessarie per migliorare l'efficacia del modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- monitorare l'adeguatezza del sistema sanzionatorio previsto per i casi di violazione delle regole definite dal Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello, o per l'individuazione di nuove aree a rischio, nonché, in generale, per la valutazione dei diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni aziendali, al fine di promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello e per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti od aggiornamenti;
- svolgere attività di reporting nei confronti degli organi sociali.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza avrà facoltà di:

- emanare un Regolamento e/o disposizioni intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza stesso;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto;
- avvalersi - sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, d'intesa con il Consiglio di Amministrazione - dell'ausilio di soggetti interni od esterni alla Società, cui demandare lo svolgimento delle attività operative di verifica;
- procedere in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità ad atti di verifica riguardo all'applicazione del Modello, esercitabili anche disgiuntamente da ciascuno dei suoi componenti;
- chiedere ed ottenere che i responsabili delle funzioni aziendali e, ove necessario, l'organo dirigente, nonché i collaboratori, i consulenti, ecc, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per il monitoraggio delle varie attività aziendali che rilevino ai sensi del Modello, o per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

L'operato dell'OdV non può essere sindacato da nessun altro organismo o struttura aziendale, ad eccezione del Consiglio di Amministrazione, che ha il compito di vigilare sull'adeguatezza degli interventi dell'Organismo. L'OdV, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative di volta in volta intervenute nonché all'accertamento dell'esistenza di nuove aree di attività a rischio, evidenzia alle funzioni aziendali competenti l'opportunità che la Società proceda ai relativi adeguamenti ed aggiornamenti del Modello.

L'OdV verifica, attraverso attività di follow-up, che le eventuali azioni correttive raccomandate vengano intraprese dalle funzioni aziendali competenti.

In presenza di problematiche interpretative o di quesiti sul Modello, i Destinatari possono rivolgersi all'OdV per i chiarimenti opportuni.

4.3 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza

L'OdV ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- relazionare periodicamente sull'andamento del Modello, predisponendo, almeno **annualmente, una relazione scritta** sull'attività svolta, sulle criticità emerse e sulle azioni correttive intraprese o da intraprendere.
- comunicare puntualmente, in caso di segnalazioni pervenute di violazioni del Codice Etico, del Modello e delle problematiche relative al sistema disciplinare (sanzioni irrogate) da parte di qualsiasi destinatario dei precetti ivi contenuti, per consentire agli organi direttivi di adottare le sanzioni adeguate;
- comunicare annualmente il **piano delle attività** che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli.

L'OdV può essere consultato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche o, in caso di particolari necessità, può informare direttamente e su propria iniziativa gli organi sociali.

4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere costantemente informato dal management sugli aspetti che possono esporre la Società al rischio correlato alla potenziale commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con la Società stessa, **sono tenuti ad informare tempestivamente l'OdV** in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

In particolare, tutti i soggetti di cui sopra sono tenuti a trasmettere tempestivamente all'OdV le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari;
- aggiornamento del sistema deleghe;
- comunicazioni specifiche in materia di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV ogni informazione, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

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, in adempimento rispetto alle disposizioni vigenti in materia di "whistleblowing".

4.5. Whistleblowing

L'art. 6 comma 2 bis, lett. A) D. lgs 231/01, introdotto dalla legge n. 179/2017, prevede la possibilità di *“presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.”*

L'OdV, pertanto, raccoglie, valuta ed analizza per quanto di propria competenza le segnalazioni spontanee che siano trasmesse mediante i seguenti canali (alternativi tra loro, ai sensi dell'art. 2 lett. A), lett. B) della l. n. 179/2017):

- 1) consegna manuale della segnalazione formalizzata per iscritto al componente dell'OdV;
- 2) consegna segnalazione mediante posta cartacea trasmesso all'indirizzo di posta fisica, all'attenzione dell'OdV:

STUDIO ARES SRL
Via Molino Baertsch, 4
24124 Bergamo (IT)
Tel. +39035363319

- 3) invio della segnalazione mediante posta elettronica all'indirizzo: studioares.odv@gmail.com
- 4) accesso alla piattaforma web adibita alle segnalazioni whistleblowing: www.studioares.segnalazioni.biz

L'OdV è tenuto a **garantire la riservatezza dell'identità del segnalante** nelle attività di gestione della segnalazione ai sensi e nei limiti di cui alla legge n. 179/2017.

Gli originali della documentazione cartacea sono conservati nell'apposito archivio OdV, accessibile unicamente ai componenti di tale Organo, in conformità con le politiche ed il regolamento interno dell'OdV.

Le segnalazioni interne dovranno essere redatte necessariamente in forma scritta, preferibilmente utilizzando il Modulo appositamente predisposto ed accessibile nella sezione dedicata del sito web (MOD. Segnalazione OdV) al fine di rispettare i requisiti previsti dalla Legge n. 179/2017.

Eventuali segnalazioni anonime, potranno essere prese in considerazione dall'OdV soltanto qualora le stesse siano *“fondate su elementi di fatto, precisi e concordanti”* così come previsto dalla normativa vigente, al fine di permettere all'OdV lo svolgimento delle eventuali indagini interne.

L'OdV, una volta ricevuta e valutata la segnalazione prende le conseguenti autonome iniziative di propria competenza – sotto la propria ragionevole discrezione e responsabilità - potendo procedere ad assumere ulteriori informazioni o chiarimenti all'autore della segnalazione, ovvero richiedere chiarimenti o accertamenti mediante convocazione del responsabile della presunta violazione ed è tenuto a motivare a verbale eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna. In ogni caso non è consentito all'OdV assumere provvedimenti e/o azioni di natura gestionale, decisionale, correttiva od ablativa della problematica segnalata, essendo competenza dell'OdV la conduzione di indagini interne e la comunicazione degli esiti all'Organo Amministrativo, in quanto organo deputato all'adozione delle azioni correttive e/o ablativo eventualmente necessarie nel rispetto del sistema disciplinare previsto dal presente Modello e della normativa in materia giuslavoristica.

Durante le indagini interne è fatto obbligo a tutte le persone coinvolte di fornire in maniera veritiera, corretta e genuina qualsiasi informazione pertinente venga loro richiesta dall'OdV nel corso delle sue indagini, sottoscrivendo le dichiarazioni fornite all'OdV nel relativo verbale.

L'OdV raccoglie le eventuali segnalazioni, ricevute anche da parte di terzi, relative alla violazione / sospetto di violazione del Modello o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società.

È importante ricordare che la Società, ai sensi della Legge 179/2017, vieta qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione ed intende perseguire nei termini di legge e con le sanzioni disciplinari previste dal presente Modello:

- chiunque violi le misure di tutela del segnalante adottando misure discriminatorie;
- chiunque con malafede, dolo o colpa grave effettui segnalazioni che si rivelino successivamente infondate.

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

5. Formazione e diffusione del Modello

5.1 Informazione e formazione del personale

Al fine di dare efficace attuazione al Modello, è stato definito uno specifico piano di comunicazione e formazione volto ad assicurare un'ampia divulgazione ai Destinatari dei principi in esso previsti nonché delle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili. Tale piano è gestito dalla competente funzioni aziendali che si coordinano con l'OdV.

La diffusione del Modello e l'informazione al personale in merito al contenuto del Decreto ed agli obblighi derivanti dalla sua attuazione, verranno realizzate all'atto dell'assunzione del personale o della contrattualizzazione di nuovi collaboratori, attraverso la consegna di una specifica informativa e delle procedure/regole di comportamento riferibili ai diversi Destinatari.

Il Modello e le procedure ad esso riferibili sono disponibili nell'apposita cartella condivisa sulla rete aziendale, o comunque sono reperibili in formato digitale o cartaceo chiedendo alla segreteria o alla dirigenza.

Per quanto riguarda la formazione, STUDIO ARES ha poi previsto una specifica attività di formazione riguardante, in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti, le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal Decreto e, più specificatamente, i principi contenuti nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili nonché le specifiche finalità preventive che il Modello persegue in tale contesto.

Tale attività è articolata in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai singoli Destinatari nonché al livello di rischio dell'area di attività o del processo aziendale in cui gli stessi operano.

A tale fine la Società ha predisposto specifici programmi di formazione adeguati all'utenza cui sono destinati e ai rischi connessi all'esercizio di ciascuna attività.

In particolare, per coloro che operano nell'ambito delle "aree di attività a rischio", sono definiti incontri mirati al fine di illustrare le modalità operative connesse all'esercizio delle attività quotidiane nelle singole aree di attività ritenute a rischio e con riferimento ai singoli processi.

L'attività di formazione è adeguatamente documentata e la partecipazione agli incontri formativi è formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza. L'OdV controlla che sia garantito un costante aggiornamento dei corsi di formazione in funzione delle mutate esigenze normative ed operative e vigila sull'effettiva fruizione dei medesimi.

Con specifico riferimento ai reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, sarà cura del Datore di Lavoro in collaborazione con il RSPP, predisporre i necessari corsi di aggiornamento e di addestramento previsti dalla legge, nonché corsi di formazione per specifici ruoli/funzioni in materia di sicurezza.

5.2 Informazione a collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi

STUDIO ARES SRL
Via Molino Baertsch, 4
24124 Bergamo (IT)
Tel. +39 035 363319
info@studioares.net



Ai soggetti esterni alla Società (appaltatori, collaboratori, professionisti, consulenti ecc.) sono fornite - da parte dei responsabili delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi-, apposite informative sulle politiche e sulle procedure adottate dalla Società in conformità al Modello ed al Codice Etico. Tale informativa si estende altresì alle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o comunque contrari al Codice Etico ovvero alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali. Laddove possibile, nei testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.

6. Il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio

6.1 Principi generali

L'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al Modello da parte dei Destinatari, rappresenta requisito imprescindibile per una piena efficacia del Modello medesimo.

Le regole previste nel Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'azienda stessa incombe, pertanto, l'applicazione delle sanzioni prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta, sia dall'avvio dell'eventuale procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto. L'applicazione delle sanzioni potrà pertanto avere luogo anche se i Destinatari abbiano posto esclusivamente in essere una violazione dei principi sanciti dal Modello che non concretizzino un reato ovvero non determinino responsabilità diretta dell'Ente.

Al fine di ottemperare alle previsioni del Decreto, STUDIO ARES ha integrato il sistema disciplinare previsto dal CCNL provvedendo ad adeguare e ad aggiornare il sistema preesistente al disposto normativo del Decreto. I principi e le regole contenute nel Modello si integrano quindi con quelle del "Sistema Sanzionatorio" adottato dalla Società.

L'adeguatezza del sistema sanzionatorio alle prescrizioni del Decreto viene costantemente monitorata dall'OdV, che deve essere informato in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

L'accertamento delle infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'OdV, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

6.2 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate nel caso di violazioni derivanti, a titolo esemplificativo, da:

- mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti dalle procedure previste dal Modello;
- mancato rispetto delle procedure aziendali concernenti l'evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure del Modello, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure del Modello ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e Controllo;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta e effettiva applicazione dei principi contenuti nelle procedure previste dal Modello.

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

1. gravità della inosservanza;
2. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
3. elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
4. rilevanza degli obblighi violati;
5. conseguenze in capo alla società;
6. eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
7. circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità,

alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto. La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- a) i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- b) la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- c) l'entità del danno o del pericolo come conseguenze dell'infrazione per la Società e per i dipendenti;
- d) la prevedibilità delle conseguenze;
- e) le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Il grado della colpa e della recidività dell'infrazione costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito dell'eventuale giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

6.3 Soggetti

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Documento descrittivo del Modello i dipendenti, gli Amministratori ed i collaboratori, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società, nell'ambito dei rapporti stessi.

Con particolare riferimento ai soggetti preposti allo svolgimento delle attività legate alla salute e alla sicurezza sul lavoro, sono passibili di sanzioni disciplinari tutti i soggetti che abbiano responsabilità specifiche definite dalle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché dal Modello della Società.

6.4 Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non Dirigenti)

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Codice Etico e nel Modello sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare, CCNL ed eventuali Contratti Integrativi Aziendali applicabili) e delle procedure di settore vigenti (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori).

6.5 Sanzioni per i Dirigenti

Con riguardo ai dirigenti (laddove fossero nominati o assunti), in considerazione del particolare rapporto fiduciario con il datore di lavoro, in caso di violazione dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice etico e delle procedure aziendali – anche su segnalazione dell'OdV – il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Le misure disciplinari irrogabili sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL Dirigenti per il settore di riferimento e da eventuali modifiche e rinnovi di tale contratto e saranno adottate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dei criteri di proporzionalità e tenuto conto della gravità, dell'intenzionalità e dell'eventuale recidiva.

6.6 Sanzioni nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e dei componenti dell'OdV

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice etico da parte di uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società (o Amministratore Unico), l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali assumeranno le opportune iniziative ai sensi di legge, coinvolgendo, ove necessario, l'Assemblea.

Nel caso in cui la violazione sia compiuta dall'OdV, se monocratico, la contestazione sarà operata da parte dell'Organo Amministrativo, se nominato; la sanzione consisterà nella decurtazione dell'emolumento o, nei casi più gravi, dalla decadenza dalla carica.

6.7 Sanzioni nei confronti di collaboratori, consulenti ed altri soggetti terzi

Per quanto riguarda i collaboratori, i fornitori e/o i soggetti aventi relazioni d'affari o professionali con lo STUDIO ARES, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alle stesse, l'inosservanza delle norme del Codice Etico e delle procedure del Modello potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni subiti dalla società.

La Società si impegna ad inserire apposite clausole penali e clausole risolutive, all'interno dei contratti, per prevenire l'inadempimento degli obblighi connessi al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello.

7. Approvazione, Modifica e Attuazione del Modello

7.1 Approvazione adozione del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma I, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione del Consiglio di Amministrazione. È pertanto rimessa a quest'ultimo la responsabilità di approvare ed adottare, mediante apposita delibera, il Modello.

Nel caso di specie la Società, avendo optato per la nomina di un Amministratore Unico, ha provveduto ad approvare il Modello con delibera dell'Assemblea dei Soci, poi ratificata da disposizione dell'Amministratore Unico.

Il Modello, di cui al presente documento descrittivo, nella sua versione aggiornata e rivista, è stato adottato dal Consiglio d'Amministrazione con delibera del 30/04/2022.

7.2 Modifiche e integrazioni del Modello

Le successive modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, finalizzate a consentire la continua rispondenza del Modello stessi alle eventuali successive prescrizioni del Decreto, sono anch'esse rimesse alla competenza dell'Organo Amministrativo.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo, non esaustivo:

- modifiche di alcune parti del presente documento;
- modifica del Codice Etico;
- modifica del Sistema Sanzionatorio;

È riconosciuta all'Organo Amministrativo la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale al presente documento, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza.

7.3 Attuazione del Modello

compito del Consiglio di Amministrazione provvedere all'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso.

Per l'individuazione di tali azioni, l'organo amministrativo si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione deve altresì garantire, anche attraverso la collaborazione dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento delle aree di attività aziendale "sensibili" e delle Parti speciali del Modello, in relazione alle esigenze di adeguamento che si rendessero necessarie nel futuro.

Infine, l'efficace e concreta attuazione del Modello adottato è garantita:

- dai responsabili delle varie strutture organizzative (direzioni, divisioni, funzioni, unità organizzative) della Società in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte;
- dall'OdV, nell'esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle aree "sensibili".