

 **D.Lgs. 231/01**



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex D.lgs. 231/2001

INDICE

Definizioni	4
Premessa.....	5
1. Il D.lgs 8 giugno 2001, n. 231	6
1.1. I prodromi della normativa	6
1.2. Le responsabilità	8
1.3. I reati	8
1.4. Definizione della responsabilità all'ente	10
1.5. I Gruppi le Imprese e il D.Lgs. 231/2001.....	12
1.6. Il Decreto e il Modello di organizzazione, gestione e controllo.....	13
1.7. I reati compiuti all'estero.....	14
1.8. Le sanzioni.....	15
1.9. Le vicende nelle due realtà	17
2. Assir srl e Studio Associato Assir	18
3. Scopo del Modello applicato	19
4. I criteri adottati nella definizione del Modello	20
5. Approvazione, modifiche ed aggiornamento del Modello	21
6. Modello e Codice Etico	22
7. Reati ripudiati da Assir srl e Studio Associato	22
8. A chi si rivolge il Modello	23
9. L'Organo di controllo e vigilanza.....	23
9.1. Funzione.....	28
9.2. Costituzione dell'Organo di vigilanza e rispettivi componenti	24
9.3. Requisiti di eleggibilità	28
9.4. Revoca, sostituzione, decadenza e recesso	29
9.5. Attività e poteri	30
9.6. Relazioni dell'OdV verso gli Organi della Società	32

9.7. Relazioni all’OdV: Flussi informativi e segnalazioni	33
9.7.1 Flussi informativi.....	33
9.7.2 Segnalazioni - <i>Whistleblowing</i>	35
9.7.3 Contenuto delle segnalazioni	37
9.7.4 Modalità di comunicazione.....	39
9.7.5 Gestione delle segnalazioni	39
9.7.6 Archiviazione della documentazione	40
10. Prestazioni da parte di terzi	40
11. Sistema disciplinare e sanzionatorio.....	41
11.1 Violazioni del Modello	42
11.2 Violazioni dei dipendenti : misure	43
11.3 Violazioni dei dirigenti e misure	43
11.4 Violazioni dei componenti dell’OdV e misure	45
11.5 Violazioni degli Associati, Liberi professionisti Autonomi, misure.....	46
11.6 Violazioni dei consulenti o collaboratori, fornitori, misure	47
11.7 Misure disciplinari in applicazione della disciplina del <i>Whistleblowing</i>	47
12. Formazione ed informazione.....	48
12.1. Formazione Personale al primo incarico	49
12.2 Formazione altro personale.....	50
12.3. Fornitori, Collaboratori, Consulenti e <i>Partner</i>	50
13 Le attività approfondite alla luce della 231	51

Definizioni

Decreto: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.

PA: Pubblica Amministrazione ovvero qualsiasi persona giuridica che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa

Pubblico ufficiale: colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'art. 357 c.p.

Incaricato di pubblico servizio: colui che a qualunque titolo presta un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell'art. 358 c.p.

Linee guida Confindustria: documento-guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo

Linee guida categoria: documento-guida delle categorie e associazioni per la costruzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.

Modello: Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla Assir srl e Studio Associato Assir società per la prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/01.

Parte Generale: sezione del Modello che ne definisce l'impianto complessivo in relazione a quanto previsto dal Decreto ed alle specifiche scelte compiute dalle due realtà nella sua elaborazione.

Parte Speciale: sezione del Modello nella quale sono definite le regole cui attenersi nello svolgimento delle Attività Sensibili in relazione alle fattispecie di reato a cui le due realtà sono anche solo potenzialmente, esposta.

Attività sensibili: attività delle due realtà, individuate nel Modello, nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.

Codice Etico: Codice Etico formalmente adottato dalle due realtà.

Organismo di Vigilanza o OdV: organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sulla effettiva attuazione del modello organizzativo e al relativo aggiornamento.

Sistema disciplinare e sanzionatorio: insieme di regole da applicare in caso di violazione del Codice Etico, del Modello, delle Norme Interne e, più in

generale, delle procedure previste dal Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi adottato dalla Società.

Soggetti apicali/ Vertici: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.

Consulenti e Collaboratori: soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

Dipendenti: soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.

Partner: le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

Fornitori: i fornitori di beni (merci e materiali per la produzione) o servizi (escluse le consulenze) di cui la Società si avvale.

CCNL: Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro attualmente in vigore ed applicati dalla Società.

Whistleblowing: Normativa per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (L. 179/2017).

Le due realtà: si identificano in Assir srl e Studio Associato Assir

Premessa

Il presente Modello si divide in due parti. Una Generale e una Speciale. Nella prima parte si è deciso di comprendere i seguenti punti:

- i contenuti del Decreto;
- il reato;
- a chi si rivolge il Modello;
- le caratteristiche per la nomina dell'Organismo di Vigilanza;

- le funzioni ed i poteri ad esso attribuiti;
- le relazioni dell'OdV verso gli Organi Sociali;
- i flussi informativi verso l'OdV;
- il sistema delle segnalazioni (*Whistleblowing*);
- il sistema sanzionatorio;
- le regole per la divulgazione del Modello;
- le regole della formazione del personale.

La Parte Speciale si suddivide in tante parti quante sono le singole categorie di reato a rischio. All'interno di ogni sezione si chiariscono tutti i reati, chi può essere coinvolto, i processi sensibili sotto il profilo del rischio-reato ed i come avvengono i controlli al fine di prevenire la commissione delle fattispecie di reato.

Ad integrare il presente Modello è il Codice Etico.

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1. I Prodromi della normativa

Il Decreto trova le sue origini dal recepimento e attuazione della normativa comunitaria sul fronte del contrastare la corruzione, creando una procedura documentale Nazionale per superare la carenza di forme di responsabilità penale o amministrativa per i soggetti collettivi, i quali al massimo si vedevano sanzionati con multe rivolte a tutti coloro che si fossero macchiati di tale reato.

Tale Decreto coinvolge molte realtà. Per la maggiore sono quelle che erogano un pubblico servizio. Non viene applicata allo Stato ovvero a chiunque svolga funzioni rilevanti al suo interno (partiti politici, sindacati)

La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati). La responsabilità ricade su chiunque commetta reati disciplinati dal Decreto commessi a proprio vantaggio e interesse ovvero:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al precedente punto.

1.2. Le responsabilità

I reati sono stati ben specificati nel Decreto seguendo la linea degli interessi e vantaggi personali commessi che sono sempre individuabili nelle persone fisiche. Individuato il legame intercorrente tra la persona fisica e l'ente dove scaturiscano reciproci interessi e vantaggi vengono ad applicarsi le sanzioni disciplinate e regolamentate in proporzione all'entità del reato stesso. Le responsabilità ricadono sia nell'ambito civile, quanto penale che amministrativo. L'ente ricade nell'ambito amministrativo, mentre è sul processo penale che si avrà l'effettiva sanzione. Non si avrà mai la sostituzione dell'ente alla persona fisica nell'applicazione della sanzione.

1.3. I reati

Negli art. 24 e seguenti di cui al Capo I - Sezione III - del Decreto si indicano i reati che possono far sorgere la responsabilità dell'ente, c.d. "reati presupposto". Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- delitti contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- reati transnazionali (art. 10, L. 16 Marzo 2006 n.146);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o scommessa (art.25-quaterdecies);
- reati di cybersecurity (art.1 comma 11 del D.L. 21 settembre 2019 n.105);
- reati tributari (art.25-quinquiesdecies);
- delitti di contrabbando (art. 25-sexiesdecies).

1.4. Definizione della responsabilità all'ente

Le imputazioni dell'Ente seguono il criterio oggettivo e soggettivo. La **prima condizione oggettiva** è che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato (cd. rapporto di immedesimazione organica).

In proposito si distingue tra:

- a) soggetti posizionati “ai Vertici dell'organigramma”, che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente. Si tratta delle persone che per ruolo e delega hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della Società. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della Società o di sue sedi distaccate;
- b) soggetti “subordinati”, che hanno avuto incarichi specifici vengono seguiti e controllati direttamente dai Vertici. Non si osserva in questo caso la tipologia del ruolo e contratto, quanto l'effettiva mansione svolta ed espletata per evitare aggiramenti alla norma attraverso forme diverse da parte dell'ente.

La **seconda condizione oggettiva** è che il reciproco interesse e vantaggio siano accertati facendo scattare il reato per effetto del beneficio ottenuto anche se potenziale. Non devono essere entrambe a far scattare il reato essendo sufficiente anche una delle due condizioni.

- per interesse si intende quella condotta illegale regolamentata dove il soggetto abbia avuto l'intento di favorire la società indipendentemente dal raggiungimento dello scopo prefissato.
- il “vantaggio” si configura invece quando la società ha tratto dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Il criterio dell'“interesse o vantaggio”, coerente con la direzione della volontà propria dei delitti dolosi, è di per sé non compatibile con la struttura colposa dei reati-presupposto previsti dall'articolo 25-septies (omicidio e lesioni colpose) e dall'art. 25-undecies (reati ambientali) del Decreto. In tali ultime fattispecie, la componente colposa (che implica la mancanza della volontà) porterebbe ad escludere che si possa configurare il reato-

presupposto nell'interesse dell'Ente. Tuttavia, la tesi interpretativa maggiormente accreditata ritiene come criterio di ascrizione dei reati colposi la circostanza che l'inosservanza della normativa antinfortunistica costituisca un oggettivo vantaggio per l'Ente (quanto meno sotto il profilo dei minori costi derivanti dalla citata inosservanza). Risulta quindi chiaro che l'inosservanza della normativa antinfortunistica rechi un vantaggio all'Ente. Quanto ai **criteri soggettivi** di imputazione del reato all'ente, si utilizzano modalità che abbiano il carattere della prevenzione dove l'ente potrà difendersi escludendosi la sua responsabilità se sarà in grado di dimostrare che:

- che i Vertici abbiano adottato ed attuato tutto quanto era adottabile ed attuabile per prevenire i reati mediante l'utilizzo di procedure organizzative e di gestione a cui sono stati effettuati dei controlli;
- che la vigilanza e osservanza sia stata affidata ad un organo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- che non vi stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Chiaramente tanto più nella scala gerarchica si salirà e tanto più le responsabilità e quindi la difesa per dimostrare l'estraneità dai reati diverrà complessa da doversi dimostrare. Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente ne risponderà solo se gli organi di vigilanza abbiano reso possibile l'inosservanza che ha portato al reato.

Con specifico riferimento alla materia della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'art. 30 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, stabilisce che il Modello idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto 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.

Il Modello deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività in precedenza elencate. Il Modello deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Infine, il suddetto art. 30 stabilisce che, in sede di prima applicazione, i Modelli elaborati conformemente a:

- le Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001, ovvero
- il British Standard OHSAS 18001:2007 (dal 12 marzo 2021 sostituita dalla norma ISO 45001:2018);

si presumono conformi ai requisiti più sopra enunciati per le parti corrispondenti.

1.5. I Gruppi le imprese e il D.Lgs. 231/2001

Il D.Lgs. 231/2001 non prevede una responsabilità del gruppo societario. Viene così definito il cd. interesse di gruppo ai fini della 231/2001. L'interesse deve essere diretto ed immediato e quindi il fatto che vi sia una mera presenza di un'attività di direzione e coordinamento di una società sull'altra non è condizione sufficiente perché entrambe rispondano ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Se un reato sia ascrivibile ad una persona fisica che agisce in nome e per conto della capogruppo e compori interessi e vantaggi alla stessa o affiliate, in questo caso verrà applicata la 231/2001 rispondendone di persona.

Un illecito che sia stato compiuto dalla controllata potrà coinvolgere la controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato appartenga anche funzionalmente alla stessa.

Dovere quindi della capogruppo è definire una strategia unitaria nel pieno rispetto delle prerogative di autodeterminazione delle diverse società ricomprese nel suo perimetro, a cui spetteranno altresì le scelte operative, incluse quelle relative alla definizione dei principi di comportamento e i protocolli di controllo ai fini della prevenzione della potenziale commissione dei reati ex Decreto 231/01.

Infine, si evidenzia che la responsabilità ai sensi del D.lgs. 231/2001 può sorgere anche nelle ipotesi di società appartenenti ad un medesimo gruppo, qualora una società svolga prestazioni di servizi a favore di un'altra società del gruppo, a condizione che sussistano gli elementi sopra descritti, con particolare riferimento al concorso nella fattispecie delittuosa.

1.6. Il Decreto e il modello di organizzazione, gestione e controllo

Le conseguenze del reato possono essere evitate se quanto predisposto sia risultato efficace e ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi e quindi effettivamente attuato trovando concrete applicazione nei comportamenti aziendali.

Chiaramente devono essere soddisfatti dei minimi contenuti per dare concretezza e veridicità nonché assolvimento dei punti evidenziati. Per cui i contenuti dovranno assolvere dei principi, ovvero:

- individuazione degli enti che nella loro attività possano commettere i reati definiti;
- siano stati realizzati protocolli per formazione e informazione nonché programmazione di quanto in atto e deciso dall'ente o società per prevenire i reati;
- vi siano disponibilità finanziarie utilizzate ai fini della prevenzione dei reati;
- sia presente un codice di sanzione disciplinare per gli inadempimenti;
- formazione obbligata all'organo di vigilanza;
- vi sia una organizzazione tale da poter eliminare tempestivamente ogni possibile rischio

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività della società.

1.7. I reati compiuti all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati commessi all'estero alle seguenti condizioni:

- che non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- la società abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
- sussistono i casi e le condizioni previste dagli artt. 7 c.p. "Reati commessi all'estero", 8 c.p. "Delitto politico commesso all'estero", art. 9 c.p. "Delitto comune del cittadino all'estero" e art. 10 c.p. "Delitto comune dello straniero all'estero" (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-octies del D.Lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc.

Sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, la Società risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.8. Le sanzioni

Diverse sono le sanzioni possibili e proporzionali all'entità e gravità del reato

a) **sanzione pecuniaria**: è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Si parla di "quote" che sono determinate dal giudice. L'entità della sanzione pecuniaria dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità della società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice, nel determinare il quantum della sanzione, tiene anche in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali della società.

b) **sanzione di interdizione**: oltre alla sanzione pecuniaria può applicarsi solo se previsto dal reato commesso e alle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni di interdizione previste dal Decreto sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicate con effetti definitivi, le sanzioni di interdizione sono usualmente temporanee, in un intervallo che va da tre mesi ad un anno, ed hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi da far ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa fattispecie di quello per cui si procede;

c) **confisca**: consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato (confisca ordinaria) o di un valore ad essi equivalente (confisca per equivalente). Il profitto del reato è stato definito dalle

Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità eventualmente conseguita dal danneggiato nell'ambito del rapporto sinallagmatico con l'ente.

Le Sezioni Unite della Suprema Corte hanno specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può, inoltre, considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere;

- d) pubblicazione della sentenza di condanna: consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Sebbene applicate dal giudice penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, sia per l'elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, sia perché le sanzioni di interdizione, per loro natura, devono essere considerate altamente inabilitanti per lo svolgimento della normale attività d'impresa. Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato (vedi anche Cass. 3635/14).

Infine, si specifica, che ex art. 26 del Decreto le sanzioni pecuniarie e di interdizione sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei reati del catalogo di cui al Decreto stesso; inoltre, l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.9. Le vicende del Gruppo Assir

Il Decreto disciplina anche le responsabilità che ricadono nell'ente in caso di modifiche del regime iniziale dettato all'atto della sua costituzione.

Sarà sempre l'ente a rispondere, con il suo patrimonio o con il proprio fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria, escludendo che soci o associati rispondano con il loro personale patrimonio. Secondo i principi civili le sanzioni pecuniarie si trasferiscono all'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario. Le sanzioni di interdizione sono a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione. In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato all'operazione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione. Nell'ipotesi di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni di interdizione si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni di interdizione si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

2. Il Gruppo Assir

Lo Studio Associato Assir nasce con l'obiettivo di fornire servizi dedicati alle Persone fragili nell'area dell'assistenza agli Anziani, nel domiciliare, e riabilitazione. La carenza di Professionisti presente nelle strutture che, ora più che mai rispetto al passato, li richiedono, ha dato un nuovo impulso motivazionale allo Studio che ha così ampliato la sua offerta.

Lo Studio Associato si è strutturato per essere in grado di soddisfare le diverse richieste provenienti da varie Regioni d'Italia tra Rsa e Ospedali. Questo grazie alle continue selezioni di Professionisti che, proponendosi, si sono rese disponibili a collaborare quali Associati, in quanto lo Studio è conosciuto per la serietà e professionalità che lo contraddistinguono. Lo Studio Associato permette quindi ai Committenti di continuare a garantire l'assistenza e, nel caso delle Rsa, anche di farle crescere nella saturazione che altrimenti potrebbe risentirne proprio e per effetto della mancanza di risorse. Questa realtà quindi fornisce risorse umane specializzate prettamente nell'ambito sanitario

Assir srl grazie alla presenza di personale altamente qualificato con esperienza pluriennale maturata e sviluppata nel settore delle aziende sanitarie, si è specializzata nell'offrire diversi servizi che sono ora più che mai indispensabili per migliorare le performance strutturali di diverse realtà come ad esempio sono le Rsa, comunità, i centri diurni, disabili, sapa, cooperative ecc.

La crisi imperversante, dovuta anche a nuove ed inattese variabili intervenute in questi ultimi anni, hanno di fatto complicato complessivamente la gestione del settore, appesantito da ulteriori aggiuntive ed infinite difficoltà crescenti che hanno inciso parecchio nei bilanci.

Da qui la elevata specializzazione dove Assir srl si adopera offrendo la Predisposizione di budget, controllo di gestione e della qualità, pianificazione finanziaria, gestione del costo del personale attraverso la verifica, prima dell'affissione, dei turni applicati, la formazione specifica sanitaria e sulla sicurezza, problem solving, consulenza personalizzata.

Il raggiungimento degli obiettivi, soddisfacendo così le aspettative dei Committenti, grazie ad una presenza costante, accanto a diversi monitoraggi e reporting anche quotidiani sugli andamenti, ha permesso ad Assir srl di essere sempre più un punto di riferimento per chi ad essa si affidi con fiducia potendone cogliere i positivi risultati giorno dopo giorno del suo operare. Nel sito vengono declinate con maggiori approfondimenti le diverse specializzazioni

3. Scopo del Modello applicato

Le due realtà hanno quindi condiviso un modello unico riportandosi al gruppo di appartenenza, per adempiere al Decreto aggiungendolo a quanto già presente nella gestione e organizzazione nonché disciplina sanzionatoria presenti in entrambe.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo atto a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello costituirà il fondamento del sistema di governo di entrambe così da aumentare una cultura indirizzata alla correttezza, legalità, trasparenza, lealtà e rispetto.

Il Modello si propone, di perseguire quanto segue:

- informare chiunque intrattenga nelle diverse modalità rapporti con entrambe le realtà in merito al Decreto e i rischi che si corrono nel commettere reati;
- divulgare una cultura che si fondi sulla legalità in quanto le due realtà condannano una qualsiasi azione venga attuata e sia illegittima e contrasti non solo con la normativa vigente e nelle diverse materie, ma anche al Codice Etico e modello 231, codici deontologici, iso 9001 -31000 etc applicati da entrambe;

- diffondere una cultura del controllo e di risk management;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- implementare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati, valorizzando i presidi di controllo già in essere.

4. Criteri adottati nella definizione del Modello

Il Modello della Società, si è ispirato alle Linee Guida ai fini del D.Lgs. 8 Giugno 2001 n. 231 proposte da Confindustria e da Associazioni di categoria è stato costruito considerando le effettive attività di entrambe le realtà, le rispettive strutture, natura e organizzazione nonché delle risorse umane che operano al loro interno e quindi dei Vertici e deleghe e quanto altro afferisca a queste legate al Decreto. Ovviamente il modello verrà aggiornato laddove nuove norme o altro dovessero nel frattempo intervenire. Tale modello nasce da un approfondimento interno avvenuto in ogni singola realtà e quindi da una accurata analisi dei rischi potenziali a cui possono incorrere nei reati indicati dal decreto stesso.

Si è così proceduto:

- all'identificazione, mediante attente valutazioni dei processi, sotto-processi o attività in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto;
- all'autovalutazione dei rischi nei diversi campi;;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi, necessari per la

prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;

- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

5. Approvazione, modifiche ed aggiornamento del Modello

Il presente documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di ogni realtà e potrà essere aggiornato da un proprio componente o da un componente scelto da entrambe per eventuali aggiornamenti di carattere formale o comunque di lieve entità. In tal caso l'Organo Consiliare provvederà a successiva ratifica alla prima occasione utile.

Il presente documento deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta o previo parere dell'Organismo di Vigilanza quando:

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati;
- siano intervenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica del Modello.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono a cura delle Funzioni interessate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato sull'aggiornamento e sull'implementazione delle nuove procedure.

6. Modello e Codice Etico

Il Gruppo Assir a cui fa parte Assir Studio associato e srl hanno recepito e approvato e fatto proprio il condiviso Codice etico, deontologico, iso 9001-31000, Carta dei Valori etc che è parte integrante del presente Modello dove si individuano i principi di comportamento e gli standard di integrità e trasparenza ai quali devono attenersi tutti i dipendenti, collaboratori associati autonomi e consulenti della Società, di qualsiasi livello. L'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico deontologico, iso 9001-31000, Carta dei Valori etc deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei destinatari del Codice medesimo e, di conseguenza, l'accettazione delle linee di condotta tracciate è requisito imprescindibile per l'instaurazione di un rapporto di impiego e collaborazione, a qualsiasi titolo, con le due realtà.

7. Reati rilevanti per il Gruppo Assir

Tale Modello considera quanto afferisca nel complessivo al Gruppo Assir e per questo nelle parti successive approfondirà quelle parti che hanno ritenuto essere di maggior rischio per la commissione di reati seguendo le linee previste anche dal Decreto 231. Le residuali tipologie di illecito che non presentino profilo di rischio tali da far ritenere ragionevolmente fondata la possibilità di commissione nell'interesse o a vantaggio dell'ente non sono state acquisite proprio perché non influenti. Tali reati non sono quindi stati contemplati nella Parte Speciale.

Il Gruppo Assir si impegna a valutare costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, attuali e futuri.

8. A chi si rivolge il Modello

Sono da considerarsi destinatari del Modello:

- a) quanti svolgano funzioni di gestione, amministrazione, direzione, controllo, nonché funzioni di carattere disciplinare, consultivo e propositivo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- b) i dipendenti, Associati, Liberi professionisti, Autonomi, della Società, anche se distaccati all'estero per lo svolgimento delle attività;
- c) tutti quei soggetti che collaborano con il Gruppo Assir in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.;
- d) coloro i quali, pur non appartenendo al Gruppo Assir, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, consulenti, ecc.;
- e) quei soggetti che agiscono nell'interesse del il Gruppo Assir in quanto legati allo stesso da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, *partner*, *advisor* o terze parti per la realizzazione di progetti speciali o operazioni straordinarie.

Eventuali dubbi sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello ad un soggetto od a una classe di soggetti terzi, sono risolti dall'Organismo di Vigilanza interpellato.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione.

9. L'Organo di controllo e vigilanza

9.1. Funzione

In adempimento al Decreto, le due realtà hanno condiviso di istituire un comune Organismo di Vigilanza, riconosciuto ed approvato dai consigli di Amministrazione autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi ex D.Lgs 231/01 connessi alla specifica attività svolta e ai relativi profili giuridici.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare con continuità d'azione:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti liberi professionisti, Autonomi, Associati e dei consulenti del Gruppo Assir;
- sull'effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività del Gruppo Assir;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontrasse la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale o al quadro normativo di riferimento;
- sul regolare funzionamento del Sistema Disciplinare.

9.2. Costituzione dell'OdV e gli Organi di vigilanza

L'OdV del Gruppo Assir è condiviso e ritenuto consono alle sue funzioni per i componenti scelti in adempimento alle norme che prevedono le nomine e che forniscono un'ampia discrezionalità decisionale al riguardo in considerazione che ogni componente di fatto assume proprie responsabilità nell'evaderlo. Tale selezione ha comunque assolto ad alcuni requisiti ritenuti di base, ovvero:

Autonomia e indipendenza: l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, così come dei suoi membri, costituiscono elementi chiave per il successo e la credibilità della attività di controllo. Dal momento che l'Organismo di Vigilanza ha compiti di controllo dell'operatività aziendale e delle procedure applicate, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente garantisce la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime, anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza è inserito nell'organigramma della Società in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza è assicurata dall'obbligo del Consiglio di Amministrazione di mettere a disposizione dell'Organismo di

Vigilanza risorse aziendali specificatamente dedicate, di numero e valore proporzionato ai compiti affidatigli, e di approvare nel contesto di formazione del *budget* aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.). L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro dell'Organismo di Vigilanza vanno valutate sull'OdV nel suo complesso e determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questo deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti.

Conseguentemente, nell'eventualità in cui l'OdV sia composto anche da membri che rivestono ruoli decisionali, operativi e/o gestionali all'interno del Gruppo Assir, tali membri si astengono dal partecipare alla discussione nei casi in cui la concreta attività decisionale operativa e gestionale esercitata dagli stessi in favore della Società sia tale da comprometterne l'autonomia ed indipendenza di giudizio in riferimento al caso specifico. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società.

Pertanto, i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- (a) essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori del Gruppo Assir o delle società da questa controllate o che la controllano o degli azionisti di riferimento;
- (b) trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale di conflitto di interessi.

Professionalità: Ogni componente dell'OdV è stato scelto sulla base di proprie capacità acquisite in decenni del settore su cui operano le due realtà e in altre di diversi settori. Le competenze rientrano in quelle previste e sono consone agli incarichi affidati di cui si assumono le responsabilità nel loro espletamento. Al fine di potenziare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza e di garantire la professionalità dell'Organismo (oltre che la sua autonomia), viene attribuito all'Organismo di Vigilanza uno specifico *budget* di spesa a disposizione, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze necessariamente

integrative alle proprie. L'Organismo di Vigilanza potrà, così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Continuità d'azione: l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della necessaria autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'Organismo di Vigilanza non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di azione ed alla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente. Al fine di facilitare il conseguimento di tale requisito, appare quasi necessario che almeno uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza sia anche fisicamente incardinato nell'ambito della società o comunque stabilmente vicino alle aree sensibili, in modo da poter avere pronti riscontri sull'efficacia del sistema di controllo adottato ed espresso nel modello organizzativo.

Applicando tali principi alla realtà aziendale e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad individuare i componenti dell'Organismo di Vigilanza. Entrambe le realtà rientrano nell'art. 6, comma 4 del D.Lgs. n. 231/01 e più precisamente si delineano entrambe nella fascia evidenziata dalla enucleazione della Commissione Europea del 6 mag. 2003 n. 1442 dove chiarisce la definizione di piccola e media impresa. A tal proposito quindi l'OdV a discrezione delle due realtà può essere svolto dal singolo Dirigente o altra figura delegata. Nel caso in cui le realtà dovessero comunque ampliarsi ed entrare nella normativa che prevede un OdV diverso e composto da almeno tre membri si prevede che questi, per quanto non indicato al riguardo, potendo essere interni, abbiano:

- 1) Almeno dieci anni di esperienza acquisita nel settore sanitario nelle diverse forme esercitate con ruoli di responsabilità o appartenenti a ordini professionali;
- 2) In possesso di titolo di Laurea Magistrale o quadriennale vecchia sessione, diplomi Professionali equiparati alla laurea i cui possessori abbiano maturato almeno 15 anni nell'ambito del proprio settore. O in possesso Diploma di Scuola Superiore;
- 3) Almeno uno dei Membri sia in possesso di una laurea in Giurisprudenza o in Economia e Commercio ad indirizzo giuridico;
- 4) Almeno un Membro dell'OdV abbia maturato esperienza di consulenza aziendale e sia a conoscenza del risk management Le suesposte caratteristiche sono tali da garantire all'intero OdV i requisiti di onorabilità, autonomia, indipendenza e professionalità richiesti dalla legge, nonché la possibilità di una continuità d'azione che deve necessariamente caratterizzare l'operatività dell'OdV.

A tal riguardo si fa presente che l'OdV è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Esso risponde al massimo vertice aziendale, ossia direttamente al Consiglio di Amministrazione nel suo insieme, dal quale viene nominato e revocato. Qualora il Consiglio di Amministrazione optasse per la nomina di un numero pari di componenti, il voto del Presidente dell'OdV avrà valore determinante ai fini dell'adozione della delibera. Il Presidente dell'OdV dovrà essere nominato tra uno dei componenti esterni alla Società o nelle due realtà di appartenenza.

Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la decisione è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna. È rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'OdV, in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, tutte le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie. I componenti dell'OdV rimangono in carica cinque anni e possono essere rieletti fino ad un massimo di tre mandati (nove anni) con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione che stabilisce, nella medesima seduta, il compenso loro spettante per gli incarichi assegnati. Alla scadenza dell'incarico, i componenti dell'OdV continuano comunque, per un periodo non superiore a tre mesi, a svolgere le proprie funzioni e a esercitare i poteri

di propria competenza, sino alla nuova nomina da parte del Consiglio di Amministrazione (cd. *prorogatio*).

9.3. Requisiti di eleggibilità

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di incompatibilità con la nomina stessa:

- sussistenza di relazioni di parentela, coniugi o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, con soggetti apicali in genere,
- sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con il Gruppo tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- prestazione di fideiussione o di altra garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge di questi), ovvero avere con questi ultimi rapporti - estranei all'incarico conferito - di credito o debito;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sul Gruppo Assir; esercizio di funzioni di amministrazione - nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV - di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni pubbliche centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'OdV;
- sussistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del Codice civile;
- sussistenza di "rinvio a giudizio" o di precedente condanna anche non definitiva, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto;

- esistenza di condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la condizione di essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (disposizioni contro la mafia) e s.m.i.
- esistenza di condanna, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione: per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno; per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica; per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento.

Dovrà essere responsabilmente valutata, ai fini dell'eleggibilità, la circostanza in cui il candidato sia stato nei due anni precedenti consulente o collaboratore a vario titolo della società.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV e, in caso di elezione, la decadenza automatica da detta carica, senza necessità di una delibera di revoca da parte del Consiglio di Amministrazione, che provvederà alla sostituzione.

9.4. Revoca, sostituzione, decadenza e recesso

Fermo quanto previsto al punto precedente, la revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa.

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità;

- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto al paragrafo 9.2, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei membri dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente.

9.5. Attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza si riunisce quando se ne presenti la necessità.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e si colloca in posizione di staff rispetto al Consiglio di Amministrazione, cui riferisce tramite il proprio Presidente. L'OdV ha quindi libero accesso - senza necessità di alcun consenso preventivo - presso tutte le Funzioni e Organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti"

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza tra quanto svolto dallo stesso Organismo e le politiche interne aziendali. L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni di controllo esistenti nella Società. In particolare:

- si coordina con la funzione competente delle realtà per ciò che concerne gli aspetti relativi alla formazione del personale attinenti le tematiche inerenti al Decreto;
- collabora con la funzione competente per ciò che concerne l'interpretazione e l'aggiornamento del quadro normativo;
- si coordina con le funzioni aziendali che svolgono attività a rischio per tutti gli aspetti relativi all'effettiva implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- a) svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- b) accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della due realtà;
- c) chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili, a tutto il personale dipendente delle realtà e, laddove necessario, agli Amministratori
- d) chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a collaboratori, consulenti, rappresentanti esterni del Gruppo Assir e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello
- e) avvalersi dei Collaboratori;
- f) proporre all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui al successivo paragrafo 11;
- h) verificare periodicamente il Modello e, ove necessario, proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche e aggiornamenti;
- j) redigere una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione,

k) nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza determina il *budget* annuale in coerenza con il proprio piano delle attività e lo sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

9.6. Relazioni dell'OdV verso gli Organi della Società

L'OdV riferisce esclusivamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, all'esigenza di eventuali modifiche/integrazioni del Modello e alle violazioni accertate.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone una relazione scritta periodica riepilogativa delle le seguenti specifiche informazioni:

- il numero delle riunioni svolte;
- la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV durante il periodo di riferimento;
- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- i risultati delle verifiche sulle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello;
- una valutazione generale sull'idoneità del Modello e sull'effettività/efficacia del sistema di prevenzione in atto;
- le eventuali proposte di modifica/integrazione del Modello;

Fermi restando i termini di cui sopra, il Presidente, il Consiglio di Amministrazione hanno comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi quando lo ritiene opportuno.

9.7. Relazioni all'OdV: Flussi informativi e segnalazioni

Gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza si riferiscono a:

- informazioni, dati, notizie, documenti che consentano all'OdV di poter svolgere la propria attività di controllo;
- segnalazioni in merito ad eventi che potrebbero generare responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Sono soggetti a tali obblighi tutti i destinatari del Modello.

9.7.1 Flussi informativi

L'OdV stabilisce la tipologia qualitativa e quantitativa di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere unitamente alla periodicità e modalità di dette comunicazioni. In ogni caso, al fine di agevolare le attività di vigilanza che gli competono, l'OdV deve ottenere tempestivamente le informazioni ritenute utili a tale scopo, tra cui, a titolo esemplificativo ancorché non esaustivo:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati di cui al Decreto;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati del Decreto Legislativo 231/01;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento a violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative a cambiamenti organizzativi rilevanti ai fini dei Processi

Sensibili, ovvero di impatto sul tema della sicurezza e salute sul luogo di lavoro (es.: cambiamenti in merito a ruoli, compiti e soggetti delegati alla tutela dei lavoratori);

- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure (ivi incluso il sistema poteri e deleghe in materia di sicurezza e salute sul lavoro);
- le modifiche al sistema normativo in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro;
- le significative o atipiche operazioni interessate al rischio;
- la documentazione relativa a tutti i rapporti tra le singole funzioni e i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, limitatamente alle Operazioni Sensibili così come definite nel Modello;
- le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- le adunanze del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

All'OdV dovrà comunque essere trasmessa ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

9.7.2 Segnalazioni - *Whistleblowing*

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, il Legislatore, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D. Lgs. n. 231/2001 ed ha inserito all’interno dell’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero il comma 2-bis, 2-ter e 2-quater.

In particolare l’art. 6 dispone:

- al comma 2-bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:
 - uno o più canali che consentano ai dipendenti (Soggetti Apicali e Soggetto Subordinati) di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, 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;
 - almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;
 - il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera 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;
- al comma 2-ter prevede che l’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all’Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo;

- al comma 2-quater è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come “nullo”. Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Il predetto articolo, inoltre, prevede che in caso di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione (c.d. “inversione dell’onere della prova a favore del segnalante”).

La Società al fine di garantire l’efficacia del sistema di *whistleblowing* assicura la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

Con particolare riferimento a consulenti o collaboratori esterni, ecc., è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante del gruppo una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

In tale ambito il Gruppo Assir garantisce a tutti i Destinatari l’accessibilità a uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate (di seguito le “Segnalazioni”) di irregolarità o illeciti e, tra queste, di:

- condotte illecite, presunte o effettive, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- violazioni, presunte o effettive, del Modello o del Codice Etico adottati dal Gruppo Assir.

Tutti i Destinatari del Modello possono presentare le Segnalazioni, qualora in buona fede ritengano sussistenti condotte illecite o violazioni del Modello o del Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle

funzioni svolte. La Segnalazione si intende eseguita in buona fede quando la stessa è effettuata sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati.

La Società garantisce comunque i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione e fatti salvi gli obblighi di legge.

Sono sanzionati secondo quanto previsto dal paragrafo 11 coloro che violano le misure di tutela del segnalante.

Pertanto, i Destinatari hanno l'obbligo di relazionarsi direttamente con l'Organismo di Vigilanza per segnalare casi di commissione di reati, circostanze di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, eventuali violazioni del Modello nonché qualsiasi episodio di scostamento dai principi di condotta previsti dal Modello e dal Codice Etico, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A tal fine sono attivati da parte della società più canali di comunicazione tra loro alternativi idonei a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante così come previsto dall'art. 6, comma 2 bis, lett. b) del Decreto. Per maggiori approfondimenti sui canali di comunicazione istituiti presso la Società si rimanda al paragrafo 9.7.4.

9.7.3 Contenuto delle segnalazioni

Ai fini di cui sopra, il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi a lui noti, utili a riscontrare, con le dovute verifiche, i fatti riportati. In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

Oggetto: è necessaria una chiara descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti.

Soggetto segnalato: il segnalante deve indicare le generalità o comunque altri elementi (come la funzione/ruolo aziendale) che consentano un'agevole identificazione del presunto autore del comportamento illecito. Il soggetto segnalato può essere persona fisica o giuridica (ad esempio una società che fornisce beni o servizi).

Il segnalante potrà altresì indicare i seguenti ulteriori elementi:

- (i) le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà di mantenerla riservata;
- (ii) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire circostanze utili sui fatti narrati;
- (iii) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti.

Le segnalazioni, anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto rilevante ai sensi del Modello o del Codice Etico. L'anonimato non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti. È parimenti vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- il ricorso a segnalazioni che ricoprano finalità del tutto personali riconducibili a vendette, recriminazioni senza senso, ecc.
- l'invio di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale. Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

In estrema sintesi, ogni segnalazione deve avere come unico fine la tutela dell'integrità del Gruppo Assir o la prevenzione e/o la repressione delle condotte illecite come definite nel Modello, di cui il Codice Etico, si ricorda, è parte integrante.

9.7.4 Modalità di comunicazione

I canali di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza che seguono, in ossequio alla normativa in tema di *Whistleblowing* di cui alla Legge n. 179/2017, garantiscono la riservatezza e la tutela del segnalante anche da eventuali ritorsioni.

La Società, inoltre, controlla ed assicura che gli sviluppi di carriera di eventuali segnalanti non subiscano trattamenti di tipo discriminatorio esenta a livello disciplinare in base alla gravità dei fatti - e comunque alla luce dei criteri previsti dal successivo paragrafo 11 - i segnalanti che con dolo o colpa grave riportano fatti poi rivelatisi infondati.

I canali previsti sono i seguenti:

Posta ordinaria: all'Organismo di Vigilanza *c/o via Boccaccio 1/a Eraclea (Ve)*.

Posta interna riservata: utilizzando eventuali cassette postali. Sulla busta deve essere chiaramente indicata la dicitura "Strettamente confidenziale. Informativa da dipendente", ciò al fine di garantire la massima riservatezza.

Casella di posta elettronica: a tal fine il Gruppo Assir garantisce che a tale casella può accedere esclusivamente l'OdV; in dettaglio, non è consentita ad alcuno, inclusi gli amministratori di sistema, la possibilità di accedere, verificare o diffondere i contenuti della e-mail di cui sopra. La violazione di questo divieto comporterà l'applicazione di sanzioni disciplinari di cui al successivo paragrafo 11. L'indirizzo mail è reperibile e visibile nel sito

9.7.5 Gestione delle segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso.

La Società garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Ai fini di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza raccoglie e conserva le segnalazioni ricevute in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo) al

quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'Organismo stesso.

L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi. Le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

9.7.6 Archiviazione della documentazione

Tutta la documentazione dell'ODV viene conservata in un apposito database informatico e/o cartaceo presso la sede della società.

I dati e le informazioni sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

10. Prestazioni da parte di terzi

Le forniture di beni o le prestazioni di servizi da parte di terzi soggetti, anche per quanto concerne prestazioni da parte di società controllate e non, con particolare riferimento a beni e servizi che possano riguardare attività sensibili, devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto tra le parti deve prevedere:

- l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società stessa in forza di obblighi di legge;
- l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico e a non tenere condotte che possano anche solo potenzialmente comportare il coinvolgimento della società in fatti penalmente rilevanti;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della Società stessa.

Il contratto deve inoltre prevedere la facoltà per la Società di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es. recesso o risoluzione del contratto, manleve, applicazione di penali, risarcimento del danno, ecc.), laddove sia ravvisata la violazione di uno degli impegni/obblighi di cui ai punti precedenti.

11. Sistema disciplinare e sanzionatorio

Il Decreto prevede che sia predisposto un «*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*» sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza. Ciò premesso, l'esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è, infatti, indispensabile per garantire l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni in questione deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall'esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall'Autorità Giudiziaria o Amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto ovvero una fattispecie penale o amministrativa rilevante ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Infatti, le regole imposte dal Modello sono assunte dal Gruppo Assir in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l'Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'OdV, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui fosse venuto a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

Fatto salvo quanto previsto dai paragrafi 9.3 e 9.4, il sistema disciplinare potrà essere applicato anche ai componenti dell'OdV, relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello.

11.1 Violazioni del Modello

A titolo esemplificativo costituiscono violazioni del Modello:

- a. comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
- b. comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
- c. comportamenti non conformi al Codice Etico, deontologici, iso 9001-31000 etc ed alle procedure richiamate nel Modello;
- d. comportamenti non conformi alle disposizioni previste nel Modello o richiamate dal Modello e, in particolare, i comportamenti in violazione dei principi di controllo;
- e. violazione degli obblighi di informazione verso l'OdV indicati nel precedente paragrafo 9.7;
- f. comportamenti che costituiscono violazione delle misure di tutela del segnalante di cui al precedente paragrafo 9.7.2;
- g. il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La gravità delle violazioni del Modello sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza ed intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- la presenza ed intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione;
- il complesso di circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

11.2 Violazioni dei dipendenti: misure

La violazione delle singole regole comportamentali previste dal presente Modello da parte di chiunque collabori con le due realtà nelle diverse forme contrattuali siano esse in subordinazione o Associazione o Liberi Professionisti, Autonomi ecc. costituisce illecito disciplinare che per i Dipendenti seguirà i vigenti Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro (CCNL) applicati. Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere all'Amministratore Delegato ovvero al titolare del potere disciplinare, se diverso, l'avvio del procedimento di contestazione e l'eventuale irrogazione di una delle sanzioni come previste nei rispettivi CCNL, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 11.1 e del comportamento tenuto prima (ad esempio eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad esempio comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 - commi 2 e 3 - della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché dei CCNL applicati - sono quelli previsti dai relativi sistemi sanzionatori, che possono essere di natura conservativa o non conservativa.

11.3 Violazioni dei dirigenti e misure

Per quanto attiene alle violazioni delle singole regole di cui al presente Modello poste in essere da lavoratori della Società aventi qualifica di 'dirigente', anche queste costituiscono illecito disciplinare.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere al Presidente l'irrogazione di una delle sanzioni previste dai rispettivi CCNL di riferimento.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l'OdV.

Inoltre, per i lavoratori della Società aventi qualifica di 'dirigente' costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:

- 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 (trattasi, ad esempio, di lavoratori autonomi, consulenti, collaboratori coordinati e continuativi ecc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente' ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 231/2001, ferma restando la qualificazione del contratto con tali lavoratori.

11.4 Violazioni dei membri dell'OdV e misure.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri dell'Organo Di Vigilanza il CdA prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 11.1 e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più membri dell'OdV, previa delibera del Consiglio di Amministrazione da adottare con l'astensione dell'interessato e, ove occorra, dell'Assemblea dei soci, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- richiamo scritto;
- revoca dalla carica.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere da uno o più membri dell'ODV si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro incorre nel richiamo scritto consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, il membro incorre nella revoca dalla carica.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale della Società l'OdV informerà l'Organo Dirigente il quale prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o

convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.). Qualora l'Organo Dirigente fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, il detto Organo Dirigente provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'OdV che sia anche un dipendente ovvero un dirigente della Società, si applicheranno rispettivamente le sanzioni di cui ai paragrafi 11.2 e 11.3.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione terranno sempre informato l'OdV.

11.5 Violazioni degli Associati, Lib. professionisti Autonomi misure

I contratti di incarico libero professionale sottoscritti con le due realtà, prevedono l'assunzione di responsabilità da parte di ogni contraente in merito all'assoluta osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 adottati dalla Società nonché delle Procedure previste dal Modello stesso e

ad esso allegate. Tali contratti indicano altresì le violazioni del Modello e i provvedimenti da adottarsi in conseguenza. È inoltre espressamente previsto che gravi violazioni del Modello possono dare luogo alla risoluzione immediata del rapporto.

La grave negligenza nel rispetto dei principi e delle procedure contenuti nel Modello e nel Codice Etico e la recidiva commissione di infrazioni individua, invece, una clausola risolutiva del contratto, ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatta salva, in ogni caso, la facoltà di richiesta di risarcimento da parte di ogni Ente qualora le suddette violazioni possano arrecare ad essa danni concreti compresa la violazione della norma di non concorrenza e contrattuale.

11.6 Violazioni dei consulenti o collaboratori, fornitori, misure

Ogni violazione posta in essere dai collaboratori ovvero dai lavoratori con contratto in somministrazione coinvolti nei Processi Sensibili, dai Consulenti esterni e dai Fornitori, dagli Agenti e dai Procacciatori d'affari potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di

collaborazione/appalto/subappalto/somministrazione/p
restazione d'opera, la risoluzione del rapporto
contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di
risarcimento, qualora da tale comportamento derivino
danni, anche in merito alla reputazione di ogni singola
realtà.

11.7 Misure disciplinari in applicazione della disciplina del

Whistleblowing

In conformità a quanto previsto dall'art. 2-bis, comma 1,
lett. d) del Decreto,
le sanzioni di cui ai paragrafi precedenti, nel rispetto dei
principi e dei criteri
ivi enunciati, si applicano 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.

In dettaglio, il compimento di atti ritorsivi nei confronti
dell'autore della
segnalazione in buona fede costituisce grave violazione
disciplinare che sarà
sanzionata secondo le procedure previste ai
paragrafi precedenti.
L'adozione di misure discriminatorie nei confronti
dei soggetti che
effettuano le segnalazioni può essere denunciata
alla competente
Direzione Territoriale del Lavoro, per i
provvedimenti di propria
competenza, oltre che dal segnalante, anche
dall'organizzazione sindacale
indicata dal medesimo. Il licenziamento ritorsivo o
discriminatorio del

soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

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 dettate da ragioni totalmente estranee alla segnalazione stessa. È altresì vietato ogni utilizzo abusivo dei canali di segnalazione, così come non è consentito ad alcuno, inclusi gli amministratori di sistema, accedere, verificare o diffondere i contenuti del canale informatico "dedicato".

La violazione di questi divieti comporterà l'applicazione di sanzioni disciplinari.

La tutela dell'identità del segnalante viene meno, nel caso di segnalazioni che dovessero risultare manifestamente infondate e/o deliberatamente preordinate con l'obiettivo di danneggiare il segnalato o l'azienda. Anche in questo caso, tale comportamento costituisce grave violazione disciplinare ed è sanzionato secondo le procedure di cui sopra.

12. Formazione ed informazione

La comunicazione e la formazione relativa al presente Modello è affidata alle funzioni competenti che, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza del Gruppo

Assir, garantiscono, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari.

Ogni eventuale modifica e/o aggiornamento del presente documento è comunicata a tutto il personale aziendale mediante la pubblicazione sulla intranet aziendale e tramite apposita comunicazione a cura della funzione competente. È compito del Gruppo Assir, tramite la Direzione del Personale, attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutte le direzioni e funzioni aziendali. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, agli amministratori e ad altre soggetti eventualmente individuati, sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dalla funzione competente.

La Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso,

al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la società ritiene necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta in esso

contenute, sia nei confronti dei propri Dipendenti (già presenti nel Gruppo Assir o di nuovo inserimento) sia dei Fornitori, Consulenti, Appaltatori e delle Controparti in genere che con la stessa intrattengono rapporti, di qualsiasi natura.

I contenuti dell'attività di formazione ed informazione sono curati dall'Organismo di Vigilanza che si avvale, se necessario, del supporto di altre risorse interne o esterne alla Società; partecipare all'attività di formazione è obbligatorio e l'inosservanza di tale obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare oltre a costituire elemento di valutazione negativa della performance individuale.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, viene resa disponibile una copia del documento sul portale intranet e sul sito web della società.

12.1. Formazione: personale al primo incarico

Con riguardo al Personale neo-assunto è prevista un'attività informativa e di formazione basata su:

- una comunicazione informativa sul Modello Organizzativo e sul Codice

Etico adottati dalla Società e pubblicati sull'intranet aziendale

unitamente alla lettera di assunzione;

- la documentazione di quanto evidenziato

12.2. Formazione: altro personale

La formazione del Personale avviene mediante la periodica pubblicazione di documentazione informativa sulla intranet aziendale e sugli altri mezzi di comunicazione interna (quali le bacheche aziendali).

12.3. Fornitori, Collaboratori, Consulenti e *Partner*

I Fornitori, Consulenti, Collaboratori, i *Partner* e le Controparti in genere vengono informati sulle regole di comportamento adottate dal Gruppo Assir mediante la diffusione sul portale internet della società sia del Codice Etico, sia del Modello.

Inoltre, è richiesto che i predetti soggetti rilascino una dichiarazione sottoscritta (anche sotto forma di specifica clausola contrattuale) ove attestino la conoscenza del contenuto del Codice Etico e del Modello e l'impegno ad osservarne le prescrizioni, nonché a non tenere condotte che possano comportare il coinvolgimento della Società nei Reati previsti dal Decreto.

13. Le Attività approfondite alla luce della 231

Sono state eseguiti dalle due realtà degli approfondimenti per comprendere tra tutte le realtà svolte, quali rischi sarebbero potuto incorrere per le proprie attività svolte in base al dettato del decreto. Una analisi indispensabile al fine di poterlo concretamente applicare, basandosi sui reati in esso indicati e quindi sulle potenzialità che possano essere commessi portando vantaggi ed interessi a chi li compia oltre che al Gruppo Assir. Questo per evitarli prevenendoli.

Con la Pubblica Amministrazione e le Ipab

Osservando i reati definiti agli artt. 24 e 25 (con le modifiche intervenute dall'art. 1 comma 77 della lg 6 nov. 2012 n 190) e successivi si sono individuate quelle attività che possono concorrere più facilmente ai reati ascritti nei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni. Tali

approfondimenti quindi hanno permesso di definire i potenziali rischi su cui operare per prevenirli.

La Fatturazione

Osservando i diversi regolamenti Regionali operanti nell'assistenza socio sanitaria, di base è presente la fatturazione che è il risultato del servizio erogato in ore moltiplicato il valore riconosciuto da ogni Regione. Da un lato si ha la cd. Quota alberghiera ovvero la retta corrisposta dai privati, e dall'altro quella sanitaria ovvero corrisposta dalla Pubblica Amministrazione che vi concorre. Il tutto viene definito dai parametri assistenziali definiti che individuano il personale da adibire per l'assistenza a seconda del numero degli Anziani presenti. Un errore nella rendicontazione mensile e annua conduce al pericolo di incorrere nei reati descritti e quindi le due realtà laddove debbano procedere seguendo tali indirizzi o debbano fatturare i loro servizi alla Committenza che a sua volta dovrà rendicontare alla Regione di appartenenza, dovrà seguire tali linee. Se fatturerà direttamente dovrà attenersi alle linee indicate nella rendicontazione regionale. Mentre se fatturerà alla Committenza dovrà tassativamente seguire quanto indicato nei rispettivi contratti redatti dove per la maggiore saranno indicati i valori orari e le ore da erogarsi quale assistenza basandosi sempre sui parametri stabiliti da ogni regione dovendoli osservare. Un errore nella fatturazione redatta alla Committenza dove entrambe non l'abbiano visualizzato

riporterà ai rischi connessi ai possibili reati se non che si dimostri la buona fede e di avere messo in atto quanto da Codice etico e Decreto 231 applicati.

Autorizzazione all'esercizio e Accreditamento

Se commissionato da parte della Committenza di procedere in completa autonomia a predisporre e conseguire il Gruppo Assir di fatto concorre con la Committenza al conseguimento delle relative autorizzazioni e questo può comportare dei rischi per entrambe.

Adempimenti di natura contributiva, fiscale, contabile, e varie

il Gruppo Assir comunque può collaborare con la Pubblica Amministrazione nelle diverse forme dirette o indirette. Tutti gli adempimenti quindi nei diversi settori (contributivi, fiscali, contabili, giuridici ecc) sono di fatto dei potenziali rischi dove si possono incorrere nei reati. Per questo il Gruppo Assir ha costituito dei controlli tali da evitare di incorrere in tali reati. Attraverso una gestione che si affida a valenti professionisti che operano tanto all'interno quanto all'esterno e che seguendo il Codice etico e la 231, 81/08 iso 9001-31000 etc applicati sono garanti della loro operatività svolta nei canoni indicati.

Gdpr e dati sensibili trattati

Dovendosi trattare dati sensibili e sanitari per le attività svolte accanto ad altri dati interni a seconda dell'attività e servizio richiesto, entrambe le realtà hanno creato una informazione, formazione e addestramento interno per tutti coloro che debbano trattare tali dati al fine di evitare inadempimenti

Truffa e illeciti di natura informatica

Al fine di evitare che possano intervenire delle truffe o illeciti in ambito informatico il Gruppo Assir ha adottato nel proprio sistema protezioni mediante l'utilizzo di avanzati antivirus e protezione dati. Ad ognuno che utilizzi il sistema intranet o di rete delle due realtà viene assegnata una password di ingresso e il sistema rileva data e ora in cui avviene identificando di chi trattasi e dove abbia operato. Il tutto in adempimento alla normativa della privacy potendo il datore di lavoro operare tali azioni nell'ambito esclusivo di attività inerenti al proprio lavoro e attrezzature informatiche. Ognuno è debitamente informato di quanto sopra e di come debba operare se utilizzi sistemi informatici anche della Committenza.

Risorse Umane

Per risorse umane si intendono tutti i Collaboratori che nelle diverse forme contrattuali partecipano alle attività del Gruppo Assir. Siano essi Dipendenti, Liberi Professionisti, Autonomi, Associati ecc. Selezioni attente

che si fondano su diversi approfondimenti permettono di acquisire Personale qualificato. Le due realtà assicurano la massima serietà attraverso interventi diretti o indiretti che possono condurre nei casi estremi al licenziamento o allontanamento delle risorse quando vi siano motivazioni per compiere tali azioni a garanzia della serietà con cui operano. Trattasi di erogare i migliori servizi soddisfacendo la Committenza e l'Utenza finale che si fonda principalmente sulle Risorse Umane impiegate che con la loro professionalità, se positivamente svolta seguendo gli indirizzi forniti, le formazioni, informazioni, addestramenti, il Codice Etico la 231, 81/08, iso 9001 – 31000 etc e la diligenza che devono possedere, potranno accrescere la valenza del Gruppo Assir. Mantenendole e facendole emergere nei territori dove operano con una buona immagine. Diversamente fosse, quanto in decenni si è costruito in poco tempo andrebbe per anche una sola risorsa a distruggersi. Pertanto il rischio intercorrente è molto elevato e per questo altrettante prevenzioni vengono attuate non solo nella fase della selezione, ma anche dell'effettivo servizio erogato. Monitoraggi e controlli a campione sono una ulteriore garanzia alla quale si lega quella diretta fornita dalla Committenza mediante segnalazioni.

Associazioni criminose

In ogni attività esercitata è sempre possibile che più soggetti possano associarsi in attività illecite che possono

intrattenersi in sede di selezione e contrattualizzazione dei fornitori, delle risorse umane, e di quanto altro possa portare dei vantaggi ed interessi personali illegali e tali da violare le normative vigenti nelle diverse materie accanto al Codice Etico, Carta dei Valori, e alla 231, deontologici, iso 9001-31000 etc. Le due realtà a tal fine hanno ristretto tali possibilità centralizzando quanto più possibile le funzioni critiche accentrando quanto più alle figure Apicali facilmente individuabili.

Movimento di denaro e antiriciclaggio

Ogni realtà per svolgere la propria attività ha dei movimenti finanziari. Al fine di limitarli al massimo seguendo altresì gli indirizzi formulati dagli enti di governo, si privilegiano movimenti tracciati attraverso carte di credito o bancomat vincolati ad un massimo giornaliero che vengono rilasciati solo a figure Apicali facilmente individuabili e dove ogni movimento viene reindirizzato alla Presidenza.

Attività di qualsiasi natura contro la Persona

La globalizzazione, l'informatica, la mente umana non ha confini e nei decenni si sono ampliate le infinite possibilità che sono in grado di ledere psicologicamente o anche fisicamente le Persone. A maggior ragione quando si abbiano queste in cura dove la fragilità e la mancanza di possibile difesa sia elevata. A tal proposito il Gruppo Assir ha adottato metodologie tali che si limitino al massimo tali possibilità se non quasi totalmente attraverso monitoraggi a

campione e una stretta collaborazione con la Committenza. Inoltre accertarsi con l'Utenza finale, pur considerando le particolari patologie loro afferenti quando presenti, di come sia il servizio loro erogato accanto alle Persone che lo erogano son o un'altra leva importante utilizzata per approfondire quanto qui viene trattato. Segnalazioni di qualsiasi genere pervengano pongono immediatamente in atto degli approfondimenti con indagini che si concluderanno con l'archiviazione motivata o azioni conseguenti che potranno portare anche, a seconda delle gravità, a denunce alle autorità giudiziarie in quanto la serietà delle due realtà è indiscutibile accanto alla trasparenza e correttezza. Formazione, informazione, addestramento vigilanza sono cardini fondamentali su cui iniziare divenendo già queste, accanto ai monitoraggi una garanzia.

Sulla sicurezza nel lavoro

La sicurezza sul lavoro viene disciplinata dal d.lgs 81/2008 e successivi e stabilisce con precisione quali attività di formazione, informazione e addestramento debbano possedere le diverse risorse umane che partecipino alle attività. Violandosi anche il codice Etico e la 231, iso 91001-31000, carta dei valori etc se non assolve. A tal proposito, proprio a dimostrare l'alta sensibilità posta a tale tema, Assir srl ha creato la Assir Academy e quindi accreditata quale Ente Formatore a livello nazionale potendo quindi formare non solo personale interno che partecipi a qualsiasi titolo, ma anche esterno. Inoltre ha

predisposto corsi formativi mirati proprio nel campo del settore sanitario e questo limitando al massimo quindi il rischio derivante da un non adempimento al tema trattato.

Reati ambientali

il Gruppo Assir segue con molta attenzione la qualità anche nell'ambito ambientale. Per questo la formazione, informazione addestramento anche riguardo il rispetto dell'ambiente divengono fondamentali. Una luce rimasta accesa, un condizionatore o temperatura non consona, la raccolta differenziata, l'attenzione riposta ai materiali a rischio biologico e loro trattamento, illeciti perpetrabili in campo ambientale sono tematiche che vengono trattate affinché esista una cultura che non solo protegga ma valorizzi e tuteli l'ambiente.

Reati nel diritto tributario / previdenziale

Il diritto tributario e gli Organi di Vigilanza quali, L'agenzia delle entrate, la Guardia di Finanza, l'Inps, l'Inail, etc rientrano anch'essi nella legge 231 e rischio conseguente in tutte le declinazioni previste dalla normativa vigente. A tal proposito il Gruppo Assir si affida a validi Professionisti esterni a cui sono demandate tutte le incombenze attinenti agli adempimenti previsti e loro evasione regolare. Da parte dei vertici Apicali non vi sono, e mai vi saranno, azioni tali da indurre tali professionisti a violare la normativa citata per agevolare interessi personali e del Gruppo Assir con frode, danno evasione, elusione, mancati versamenti

previdenziali o illeciti nel campo tributario. Massima la collaborazione prestata agli organi di vigilanza e controllo così come la tenuta della contabilità, dei documenti, loro archiviazione e quanto altro previsto, viene garantita in modo che non possano sorgere dubbi o sanzioni di nessun genere a carico sia delle due realtà quanto dei Vertici Apicali o Collaboratori. La Committenza in questo viene garantita dalla scrupolosa attenzione riposta anche su questo tema trattato.

Conclusioni

In definitiva la filosofia che anima le due realtà è quella che l'onestà, la professionalità, la correttezza, la trasparenza, la verità, il buon senso e la diligenza, la lealtà, l'attenzione e la cura, l'osservanza di tutte le normative, la scienza e coscienza, la disponibilità, l'educazione, il rispetto, l'umiltà, il volersi aggiornare, la formazione, informazione, l'addestramento, il controllo e la vigilanza, l'ascolto, l'approfondimento, la comprensione, l'aiuto, la sana collaborazione reciproca, la rettitudine, fare tema e squadra e unità, sono questi alcuni fattori che accanto alla normativa fanno crescere la stima ed immagine non solo di una attività e di chi vi opera, ma anche di quanti in essa vi partecipano. Quindi la sua esistenza nel territorio dipenderà molto da quanto saprà possederle e svilupparle dove non potrà permettersi sviste di grave entità che farebbero cessare l'attività dopo decenni di lavoro svolto

per arrivare ad essere un punto di riferimento nei territori accrescendone la presenza che altrimenti verrebbe meno. Una garanzia questa che va ben oltre a tutte le normative che pur se osservate perché fondamentali, abbisognano anche di queste caratteristiche e valori che poco potrebbero essendo indissolubilmente legate alle stesse. Le due realtà pertanto operano agendo in tutti questi contesti che sono propri e i consensi sempre maggiori dei Committenti in crescita ne sono un'ulteriore garanzia e certezza.

