



PARTE GENERALE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001

Parte Generale

Rev. 2.0 12/2021

ELENCO DELLE REVISIONI

REV. DATA NATURA DELLE MODIFICHE APPROVAZIONE

Rev 0.0 Prima emissione

Rev. 1.0 giugno 2019 Aggiornamento reati presupposto integrazione nuove attività

e Consiglio di Amministrazione 18 settembre 2019

Rev. 2.0 dicembre 2021 Inserimento reati tributari e reati contro l'industria ed il commercio

Indice

<i>Termini e definizioni</i>	3
1. PREMESSA	3
2. LINEE GUIDA	4
2.1 Linee guida per l'elaborazione dei modelli	4
3. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	4
3.1 La responsabilità penale-amministrativa delle persone giuridiche	4
3.2 I reati "presupposto"	5
3.3 Le sanzioni	8
3.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo alla Società	8
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	10
4. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA CHIARI SERVIZI SRL	10
4.1 Profilo della Società e cenni storici	10
4.2 Obiettivi e finalità del Modello	12
4.3 Metodologia operativa per implementazione del Modello e suo aggiornamento	12
<i>Mappatura dei processi sensibili</i>	13
<i>Individuazione valutazione dei rischi 231</i>	13
<i>Valutazione del sistema di controllo interno (SCI)</i>	13
<i>Adeguamento del sistema di controllo interno (SCI)</i>	13
4.4 Struttura del Modello	14
4.5 Processi e attività sensibili.....	15
4.6 Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	18
5. ORGANISMO DI VIGILANZA	19
5.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	19

5.2 Nomina e durata dell'Organismo di Vigilanza	19
5.4 Segnalazione all'Organismo di Vigilanza	21
5.5 Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza	22
5.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali	25
6. DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO 231/01	25
6.1 Attività di informazione e formazione	25

Segnalazione di reati 231 e di violazioni del Modello (Whistleblowing)

A tutela dell'integrità della società, gli Amministratori, i Dirigenti ed il Personale di CHIARI SERVIZI SRL devono

segnalare, in modo circostanziato, all'Organismo di Vigilanza le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 quali, ad esempio, il compimento di uno dei reati che è riportato e descritto nelle Parti Speciali del presente Modello 231, di cui essi siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. All'OdV dovranno essere comunicati, in modo circostanziato, anche i sospetti del compimento di uno dei reati previsti nel presente Modello. Infine all'OdV dovranno essere comunicati, in modo circostanziato, anche violazioni del presente Modello, di cui i Dipendenti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001.

A tal fine, il Personale di CHIARI SERVIZI SRL potrà effettuare le suddette comunicazioni, informando alternativamente i propri responsabili ovvero potrà anche comunicare con l'OdV che è dotato di casella di posta elettronica con indirizzo: ODV@chiariservizi.it.

I ricevuti delle comunicazioni agiranno in modo da tutelare l'identità del segnalante e assicurare la riservatezza della comunicazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

In ogni caso, CHIARI SERVIZI SRL adotta tutte le misure necessarie ad impedire che il segnalante possa subire,

in ambito lavorativo, ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per avere inoltrato la segnalazione.

È previsto, inoltre, il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti 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.

Si ricorda che a tutela del segnalante la normativa italiana in materia di *whistleblowing* prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le suddette segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Inoltre 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 fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

I soggetti tenuti all'osservanza del modello devono informare il proprio superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza di qualunque evento che potrebbe ingenerare in capo a CHIARI SERVIZI SRL una responsabilità amministrativa, in relazione a violazioni della legge, del codice etico o delle procedure previste dal modello.

Per quanto concerne i collaboratori esterni, l'obbligo di fornire le suddette informazioni, previsto contrattualmente, è limitato a quelle che non sono di provenienza interna di CHIARI SERVIZI SRL.