

DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

1 di 33

PARMIANI NOLEGGI SRL



SISTEMA ORGANIZZATIVO E GESTIONE DEL RISCHIO DLGS 231/2001

Legge 18 marzo 2008, n. 48

Decreto Legge 14 agosto 2013, n. 93 - legge di conversione 15 ottobre 2013, n. 119

PARTE GENERALE

STATO DELLE REVISIONI

REV	DATA	DESCRIZIONE DELLE MODIFICHE
10	20/03/2013	Nuova emissione con numerazione conforme al Manuale per la qualità
11	05-12-2013	Modifiche introdotte dal D.L. 14 agosto 2013, n. 93 Conv. Legge n119 del 15-10-2013
12	29-05-2015	Modifiche introdotte con la LEGGE 15 dicembre 2014, n. 186 (in G.U. 17/12/2014, n.292)



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

2 di 33

ELENCO DOCUMENTAZIONE DI SISTEMA SVILUPPATA

CODIFICA	<u>PROCEDURA</u>
DOC 01-231	SISTEMA ORGANIZZATIVO 231 – PARTE GENERALE
DOC 02-231	SISTEMA ORGANIZZATIVO 231 – PARTE SPECIALE
DOC 03-231	PROCEDURA REGOLAMENTO ORGANISMO DI VIGILANZA
DOC 04-231	NOMINA ORGANISMO DI VIGILANZA
DOC 05-231	VERBALE ANNUALE AUDIT ORGANISMO DI VIGILANZA
DOC 06-231	CODICE ETICO
DOC QUALITA	Procedure di sistema gestione qualità - serie



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

3 di 33

SOMMARIO MANUALE SGQ

0 INTR	ODUZIONE	4
0.1	NOTE ALLA REVISIONE 1x DEL MQ E DOCUMENTI DEL SGQ	Error! Bookmark not defined.
0.2	PRESENTAZIONE AL MQ	Error! Bookmark not defined.
0.3	PARTE 1 - MANUALE DELLA QUALITÀ	Error! Bookmark not defined.
0.4	PARTE 2 – PROCEDURE, ISTRUZIONI OPERATIVE E MODULISTICA	Error! Bookmark not defined.
0.5	APPROCCIO AL MQ	Error! Bookmark not defined.
0.6	APPROCCIO AL SGQ	Error! Bookmark not defined.
0.7	PRESENTAZIONE E STORIA DELLA SOCIETÀ	4
1 SCO	PO E CAMPO DI APPLICAZIONE	Error! Bookmark not defined.
1.1	GENERALITÀ	Error! Bookmark not defined.
1.2	APPLICAZIONE ED OGGETTO DEL SGQ	Error! Bookmark not defined.
2 RIFE	RIMENTI NORMATIVI	Error! Bookmark not defined.
3 TERM	MINI E DEFINIZIONI	Error! Bookmark not defined.
3.1	GLOSSARIO	Error! Bookmark not defined.
4 MAN	UALE DI GESTIONE QUALITÀ	Error! Bookmark not defined.
4.1	REQUISITI GENERALI	Error! Bookmark not defined.
4.2	REQUISITI RELATIVI ALLA DOCUMENTAZIONE	Error! Bookmark not defined.
5 RESI	PONSABILITA' DELLA DIREZIONE	Error! Bookmark not defined.
5.1	IMPEGNO DELLA DIREZIONE	Error! Bookmark not defined.
5.2	ATTENZIONE FOCALIZZATA AL CLIENTE	Error! Bookmark not defined.
5.3	POLITICA PER LA QUALITÀ	
5.4	OBIETTIVI PER LA QUALITÀ E PIANIFICAZIONE	Error! Bookmark not defined.
5.5	RESPONSABILITÀ, AUTORITÀ E COMUNICAZIONE	
5.6	RIESAME DELLA DIREZIONE	Error! Bookmark not defined.
6 GES	TIONE DELLE RISORSE	Error! Bookmark not defined.
6.1	MESSA A DISPOSIZIONE DELLE RISORSE	Error! Bookmark not defined.
6.2	RISORSE UMANE	Error! Bookmark not defined.
6.3	INFRASTRUTTURE	Error! Bookmark not defined.
6.4	AMBIENTE DI LAVORO	
7 REAL	LIZZAZIONE DEL PRODOTTO	Error! Bookmark not defined.
7.1	PIANIFICAZIONE DEL PRODOTTO / COMMESSA	
7.2	PROCESSI RELATIVI AL CLIENTE	
7.3	PROGETTAZIONE E SVILUPPO	Error! Bookmark not defined.
7.4	APPROVVIGIONAMENTO	
7.5	PRODUZIONE ED EROGAZIONE DI SERVIZI	Error! Bookmark not defined.
7.6	TENUTA SOTTO CONTROLLO DEI DISPOSITIVI DI MISURAZIONE	
8 MISU	JRAZIONI, ANALISI E MIGLIORAMENTO	
8.1	GENERALITÀ	
8.2	MONITORAGGI E MISURAZIONI	
8.3	TENUTA SOTTO CONTROLLO DEI PRODOTTI NON CONFORMI	
8.4	ANALISI DEI DATI	
8.5	MIGLIORAMENTO	Error! Bookmark not defined.



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

4 di 33

0 INTRODUZIONE

0.1 PRESENTAZIONE E STORIA DELLA SOCIETÀ

0.1.1 Dati identificativi dell'azienda

Ragione Sociale PARMIANI NOLEGGI S.R.L.

Sede Legale e Amministrativa Via del Buon Consiglio 115 – 23020 Montagna IV - SO

Sede Operativa 1 Via del Buon Consiglio 115 – 23020 Montagna IV - SO

Sede Operativa 2 Loc Roccolo SNC - 23010 Piantedo Sondrio

E – mail: 231@parmianinoleggi.it Sito WEB www.parmianinoleggi.it

0.1.2 Storia della Società - Attività e core business dell'organizzazione

PARMIANI NOLEGGI S.R.L. (di seguito PN o AZIENDA SOCIETA ENTE) è nata nel 2010.

Parmiani Noleggi è leader in provincia di Sondrio nella fornitura di piattaforme per lavoro aereo.

Dispone di una vasta gamma di piattaforme che consentono di rispondere al meglio a qualsiasi tipo di esigenza in qualsiasi situazione di lavoro.

Le sue macchina assicurano un'elevata qualità tecnica poiché provengono esclusivamente da ditte leader nel settore delle piattaforme elevabili.

Il suo personale, grazie ai corsi specifici tenuti dalle ditte produttrici, è costantemente aggiornato sia dal punto di vista normativo sia da quello tecnico.

Garantisce tariffe competitive, strutturate in modo da rispondere a tutte le necessità dei clienti.

Effettua un capillare servizio di trasporto delle piattaforme aeree con i mezzi di proprietà sin nei luoghi indicati dai clienti.

Parmiani è il primo formatore ufficiale IPAF in provincia di Sondrio e Alto Lario: organizza corsi specifici per promuovere l'uso efficace e sicuro dei mezzi mobili di accesso aereo. Il programma di formazione IPAF per operatori di piattaforme mobili elevabili è conforme alla norma ISO 18878 come certificato dall'organismo TUV.



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

5 di 33

1 PREMESSA

1.1 AGGIORNAMENTI

La nuova versione del sistema 231 all'inteno dell'organizzazione viene modificata ai sensi e per effetto delle modifiche introdotte dal D.L. 14 agosto 2013, n. 93.

Il D.I. 14 agosto 2013, n. 93, entrato il vigore lo scorso 17 agosto, è destinato ad avere un forte impatto sulle società commerciali e sulle associazioni private soggette alle disposizioni del D.lgs. 231/2001, per il significativo ampliamento del catalogo di reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Nello specifico, l'art. 9, comma 2, D.I. 93/2013 ha integrato il disposto dell'art. 24-bis del D.lgs. 231/2001 con l'introduzione di tre ulteriori fattispecie penali idonee a far scattare la responsabilità amministrativa dell'ente: i) l'art. 640-ter, terzo comma, c.p. (frode informatica commessa con sostituzione dell'identità digitale in danno di uno o più soggetti); ii) l'art. 55, comma 9, D.lgs. 231/2007 (indebito utilizzo, falsificazione, alterazione e ricettazione di carte di credito o di pagamento); iii) i delitti (ma non le contravvenzioni) in materia di violazione della privacy previsti dal D.lgs. 196/2003, i.e. gli artt. 167 (trattamento illecito di dati), 168 (falsità nelle dichiarazioni notificazioni al Garante), 170 (inosservanza dei provvedimenti del Garante).

A seguito delle modifiche apportate dal D.I. 93/2013 l'art. 24-bis D.Igs. 231/2001 risulta così formulato: "In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 615-ter, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater, 635-quinquies e 640-ter, terzo comma, del codice penale, nonché dei delitti di cui agli articoli 55, comma 9, del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, e di cui alla Parte III, Titolo III, Capo II del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a cinquecento quote".

La commissione dei reati contemplati nella norma in esame comporta, oltre all'irrogazione della sanzione pecuniaria da cento a cinquecento quote (l'importo di una quota va da un minimo di 258 euro sino ad un massimo di 1549 euro), l'applicazione delle sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, lettere a), b) ed e) del D.lgs. 231/2001 (interdizione dall'esercizio dell'attività, sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, divieto di pubblicizzare beni o servizi).



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

6 di 33

Come evidenziato dalla Corte di Cassazione nella Relazione n. III/01/2013 del 22 agosto 2013, la configurazione della responsabilità da reato degli enti per l'illecito trattamento dei dati è senza dubbio la disposizione destinata ad assumere la maggiore rilevanza in sede applicativa, in quanto tale violazione è potenzialmente in grado di interessare l'intera platea delle società commerciali e delle associazioni private soggette alle disposizioni del D.lgs. 231/2001.

1.2 OBIETTIVI DEL PROGETTO

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 231/20011 (di seguito "Decreto") in materia di responsabilità delle società per gli illeciti amministrativi dipendenti da alcuni reati4 Parmiani Noleggi (qui di seguito4 la "Società") ha dato corso all'aggiornamento del proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (di seguito "Modello Organizzativo" o "Modello") sulla base delle modifiche sia legislative che strutturali intervenute dalla data di prima approvazione allo scopo di:

- valutare gli impatti dell'applicazione del Decreto sul Modello Organizzativo;
- analizzare il nuovo profilo di rischio della Società rispetto alle attività aziendali svolte;
- proporre eventuali suggerimenti per l'adeguamento del Modello Organizzativo alle mutate previsioni legislative ed organizzative;
- implementare in tempi contenuti gli interventi proposti dal presente aggiornamento.

1.3 Ambito di intervento

Il Progetto è stato condotto da un Team costituito da dipendenti e consulenti della Società (Responsabile Sistema Qualità Responsabile Amministrazione e RSPP) nonché in relazione all'analisi degli aspetti giuridici rilevanti ai fini del Decreto, da consulenti esterni (di seguito anche il "Team" o "Gruppo di Lavoro").

1.4 Nota legislativa

Con D.Lgs. 8 giugno 2001, n.231 l'Italia ha dato attuazione alla L. delega 29 settembre 2000, n. 300 (art. 11), intitolata "Ratifica ed esecuzione dei seguenti atti internazionali elaborati in base all'art. K.3 del trattato dell'Unione Europea: Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, fatta a Bruxelles il 26 luglio 1995, del suo primo protocollo fatto a Dublino il 27 settembre 1996, del protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale, da Il presente documento è di proprietà della PARMIANI NOLEGGI SRL. E' vietata la divulgazione e la riproduzione del presente documento senza autorizzazione specifica.



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

7 di 33

parte della Corte di Giustizia delle Comunità europee di dette Convenzione, con annessa dichiarazione, fatto a Bruxelles il 29 novembre1996, nonché della convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee e degli Stai membri dell'Unione europea, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997 e della convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, fatta a Parigi il 17 dicembre 1997. Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica" (G.U. 25 ottobre 2000, n. 250, S.O.)

1.5 Fattispecie di reato

I reati attualmente contemplati dal Decreto la cui commissione può fondare la responsabilità amministrativa dell'ente sono quelli individuati dagli articoli 244 24- bis4 24-ter4 2 54 2 5- bis4 2 5- bis.14 2 5-ter4 2 5-quater4 2 5-quater.14 2 5-quinquies4 2 5-sexies4 2 5-septies4 2 5-octies4 2 5-novies4 2 5-decies4 2 5-undecies del D.Lgs. 231/2001 che richiamano rispettivamente:

NOTA AGGIORNAMENTO 2015:

E' stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale 17 dicembre 2014, n. 292 la Legge 15 dicembre 2014, n. 186 in materia di emersione e rientro dei capitali detenuti all'estero e autoriciclaggio.

Le nuove disposizioni introducono la "voluntary disclosure", ovvero una procedura di collaborazione volontaria per la denuncia delle attività finanziarie e patrimoniali costituite o detenute fuori dal territorio nazionale e per altre violazioni in materia fiscale. La nuova procedura prevista attiene a violazioni fino al 30 settembre 2014 e potrà essere utilizzata fino al 30 settembre 2015. L'altra novità riguarda l'inserimento nel codice penale del reato di autoriciclaggio previsto dal 648 ter 1 che prevede la pena della reclusione da due a otto anni e della multa da euro 5.000 a euro 25.000 per "chiunque, avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa".

Tale fattispecie di reato non trova dirett applicazione ed applicabilità all'interno dell'organizzazione stessa. Non è stata, quindi, effettuata significativa variazione della valutazione dei rischi



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

D.Lgs. 231/2001	Reati richiamati
art. 24	indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (artt. 316-bis, 316-ter, 640, 640-bis, 640-ter, comma 2, n. 1, del c.p.)
art. 24- <i>bis</i>	delitti informatici e al trattamento illecito di dati (artt. 491-bis, 615-ter, 615-quater, 615-quinquies, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater, 635-quinquies, 640-quinquies del c.p.)
art. 24- <i>ter</i>	delitti di criminalità organizzata (art. 407, comma 2, lett. a), n. 5) del c.p.p.; artt. 416, 416- <i>bis</i> , 416- <i>ter</i> , 630 del c.p.; art. 74 del D.P.R. 309/1990
art. 25	concussione e corruzione (artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 320, 321, 322, 322-bis del c.p.)
art. 25- <i>bis</i>	(i) falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, illeciti puniti a tutela delle fede pubblica, ossia dell'affidamento sociale alla genuinità ed integrità di alcuni specifici simboli, essenziali per un rapido e certo svolgimento del traffico economico. Nello specifico i reati di falso qui richiamati hanno ad oggetto monete (artt. 453, 454, 455, 457 del c.p.), valori di bollo (artt. 459, 464 del c.p.), carte filigranate ed oggetti destinati al falso



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

	nummario (artt. 460, 461 del c.p.);	
	(ii) contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi, brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.) e introduzione nello Stato e commercio di prodotti importati con segni falsi (art. 474 c.p.)	
art. 25- <i>bis</i> .1	delitti contro l'industria e il commercio ovvero turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 del c.p.), illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513-bis del c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 del c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 del c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 del c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 del c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter del c.p.), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art.517-quater del c.p.)	
art. 25- <i>ter</i>	reati societari di false comunicazioni sociali (art. 2621 del c.c.), false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, commi 1 e 3, del c.c.), falso in prospetto (art. 2623 del c.c. ora abrogato e sostituito con l'art. 173-bis del T.U.F.), impedito controllo (art. 2625, comma 2, del c.c.), formazione fittizia di capitale (art. 2632 del c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 del c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 del c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali e della società controllante (art. 2628 del c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 del c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 del c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 del c.c.), aggiotaggio (art. 2637 del c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis del c.c.) e ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, del c.c.)	
art.25- <i>quater</i>	delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi penali; la particolarità di tale articolo è che non prevede un elenco tassativo di reati ma fa generico riferimento ad una categoria che comprende reati accomunati dal solo fine di	



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

	eversione e terrorismo
art. 25-quater.1	pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis del c.p.)
art. 25-quinquies	delitti contro la libertà individuale ed in particolare ai delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 del c.p.), prostituzione minorile (art. 600-bis del c.p.), pornografia minorile (art. 600-ter del c.p.), detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater del c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies del c.p.), tratta di persone (art. 601 del c.p.) e acquisto o alienazione di schiavi (art. 602 del c.p.)
art. 25-sexies	abusi di mercato, abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del T.U.F.²) e di manipolazione del mercato (art. 187 del T.U.F.) previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del T.U.F A questo proposito, è opportuno osservare che, per espressa previsione dell'art. 187-quinquies del T.U.F., la responsabilità dell'ente sussiste anche in violazione degli illeciti amministrativi disciplinati agli artt. 187-bis e 187-ter del T.U.F. (rispettivamente l'illecito di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato)
art. 25- <i>septies</i>	omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
art. 25-octies	ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis) e impiego di denaro, beni, o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter), che prevede che le società possono essere sanzionate in relazione ai delitti in questione, sia che le attività che hanno generato i beni da riciclare si siano svolte sul territorio nazionale che sul territorio di un altro stato comunitario o di un Paese terzo
art. 25-novies	delitti in materia di violazione del diritto d'autore (artt. 171, comma 1, lett. a)-bis e comma 3, 171-bis, 171-ter, 171-septies, 171-octies della L. 633/41)
art. 25-decies	induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

11 di 33

1.6 LE SANZIONI

Le sanzioni previste per l'ente in conseguenza degli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 231/2001 di tipo pecuniario ed interdittivo.

In ipotesi di condanna inoltre è sempre prevista la confisca del prezzo o del profitto di reato e può essere disposta la pubblicazione della sentenza qualora venga applicata una sanzione interdittiva.

1.6.1 (a) Sanzioni pecuniarie:

La sanzione pecuniaria pena principale dell'impianto sanzionatorio di cui al Decreto da applicarsi per tutte le ipotesi di responsabilità dell'ente viene applicata per quote con valore variabile per singola quota. La legge delega ha indicato i limiti massimi e minimi in valori assoluti: l'importo massimo è di Euro 1.550.000,00 mentre quello minimo è di Euro 25.780,00 (prevedendo una riduzione nei casi di particolare tenuità del fatto). L'innovativo sistema "per quote" punta a valorizzare in sede commisurativa il riferimento alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente: dapprima il giudice determina l'ammontare delle quote sulla base dei tradizionali indici di gravità dell'illecito; successivamente individua il valore monetario della singola quota sulla scorta della capacità economica e patrimoniale dell'ente. L'entità della sanzione inflitta è dunque data dal prodotto di due fattori: il numero delle quote che funge da moltiplicatore ed il singolo valore attribuito a ciascuna quota. L'art. 11 del Decreto indica i criteri che devono guidare il giudice nella commisurazione della sanzione pecuniaria mentre l'art. 12 elenca i casi di riduzione della sanzione pecuniaria.

1.6.2 (b) Sanzioni interdittive:

Le sanzioni interdittive4 previste dal D.Lgs. 231/2001 si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste' e al ricorrere di determinate condizioni. Anche per tale tipo di sanzioni vengono indicati all'art. 14 del Decreto i criteri che devono guidare il giudice nella scelta della o delle sanzioni da applicare. Si articolano come segue:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o la revoca delle autorizzazioni licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

12 di 33

- esclusione da agevolazioni finanziamenti contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;

Mentre la sanzione pecuniaria è sempre irrogata in caso di accertamento delle responsabilità dell'ente la misura interdittiva può essere applicata in aggiunta a quella pecuniaria solo se espressamente stabilita per quella tipologia di reato presupposto. Si evidenzia che per i reati societari nonché per quelli di abuso di mercato non sono previste misure interdittive. Cfr. art. 13 comma 1 del D.Lgs. 231/2001 che stabilisce che le sanzioni interdittive si applicano quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando in questo caso la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti." determinare un altro soggetto a commettere il reato mentre il "profitto" del reato è l'utilità economica immediata ricavata dal fatto reato.

1.6.3 (c) Confisca:

Essendo una sanzione volta a sottrarre il prezzo e il profitto dell'illecito all'autore dello stesso non incontra limiti di valore. È' infatti una sanzione sui generis poiché non è commisurata a criteri di proporzionalità validi per le altre tipologie sanzionatorie. Inoltre la possibilità di essere comminata per equivalente ne fa uno strumento incisivo e temibile seppur rimanendo evidente il presupposto che per l'applicazione della stessa sia sempre necessario l'accertamento in concreto dell'entità del prezzo o del profitto dell'illecito. Per "prezzo" del reato deve intendersi il denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato, mentre il "profitto" del reato è l'utilità economica immediata ricavata dal fatto reato

1.6.4 (d) Pubblicazione della sentenza:

il sistema sanzionatorio del D.Lgs. 231/2001 è costituito in modo tale da prevedere la possibilità e non l'obbligo per il giudice di comminare nei casi di applicazione della sanzione interdittiva anche la pubblicazione della sentenza. Non essendo previsti parametri ai quali il giudice possa ispirarsi per l'applicazione della sanzione deve ritenersi che questa potrà/dovrà essere comminata soltanto quando utile alla repressione del fatto o alla prevenzione della reiterazione del reato.



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

13 di 33

1.7 AUTORI DEL REATO

La Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- 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 dell'ente stesso" (c.d. soggetti in posizione apicale o "apicali"; art. 5 comma 1 lettera a) del Decreto);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5 comma 1 lettera b) del Decreto).

La società non risponde per espressa previsione legislativa (art. 5 comma 2 del Decreto) se prova che le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi eludendo fraudolentemente i protocolli aziendali adottati.

1.8 IL VANTAGGIO O L'INTERESSE DELL'ENTE

Altro requisito indispensabile affinché l'ente sia responsabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è che la condotta posta in essere dall'agente autore del reato sia realizzata nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Occorre da subito rilevare come interesse e vantaggio siano condizioni alternative e non complementari essendo sufficiente che se ne verifichi anche una sola tra esse.

Sul punto si è pronunciata anche la Corte di Cassazione sostenendo che: "in tema di responsabilità da reato <omississ>, l'espressione normativa, con cui se ne individua il presupposto nella commissione dei reati nel suo interesse o a suo vantaggio, non contiene un'endiadi, perché i termini hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse a "monte", per effetto di un indebito arricchimento, prefigurato e magari non realizzato, in conseguenza dell'illecito, da un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, seppure non prospettato ex ante, sicché l'interesse ed il vantaggio sono in concorso reale". [§ Cass. Pen. Sez. Il 20 dicembre 200 5 n. 361 5. La stessa relazione al D.Lgs. 231/2001 inoltre dichiara che l'interesse o il vantaggio si distinguono proprio perché il vantaggio va valutato ex post e l'interesse ex ante]

Ne consegue che per la sussistenza della responsabilità dell'ente é sufficiente che:

 il reato presupposto sia finalizzato all'ottenimento di una determinata utilità indipendentemente dal fatto che questa venga conseguita o meno ovvero in alternativa



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

14 di 33

• l'ente abbia ottenuto un qualche vantaggio indipendentemente dal fatto che tale vantaggio sia la conseguenza voluta preventivata o inattesa della condotta posta in essere dall'agente.

Inoltre in merito al concetto di vantaggio si può osservare che più previsioni del Decreto mostrano di distinguere la nozione di vantaggio da quella di profitto (cfr. gli artt. 13 1 5 e 19 del D.Lgs. 231/2001).

Non c'è dubbio infatti che il concetto di "profitto" alluda ad un'utilità economica da valutarsi ex post in termini di effettivo accrescimento patrimoniale per l'ente. Il profitto è dunque da concepirsi come una species del genus più ampio costituito dal "vantaggio" che l'ente ricavi dal reato Si discute se il profitto debba intendersi come accrescimento patrimoniale netto o se debba invece

Si discute se il profitto debba intendersi come accrescimento patrimoniale netto o se debba invece farsi riferimento al ricavo lordo che pervenga all'ente in seguito all'attività illecita. Le Sezioni Unite sono recentemente intervenute (S.U. 27.3.2008 Impregilo ed altri inedita) per dirimere un contrasto venutosi a creare sulla nozione di profitto del reato oscillante tra una interpretazione estensiva cioè quale ricavo derivante dal reato e una lettura restrittiva quale utile netto ricavato dall'azione criminosa dedotti quindi i costi. Secondo le S.U. deve intendersi per "profitto del reato" di cui agli artt. 19 e 53 del D.Lgs. 231/2001 il vantaggio economico di diretta ed immediata derivazione causale del reato che va determinato tenendo conto dell'utilità eventualmente conseguita in concreto. In altre parole il profitto del reato deve essere inteso non in senso contabile (decurtazione dai ricavi dei costi sostenuti per l'attività illecita) bensì come un beneficio aggiunto di tipo economico ovvero ogni conseguenza vantaggiosa collegabile all'attività illecita.

1.9 REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Le società che hanno la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero purché:

- nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- ricorrano i casi e le ulteriori condizioni previsti dagli articoli 7 8 9 e 10 del Codice Penale affinché il cittadino e lo straniero possano essere puniti secondo la legge italiana per i reati commessi in territorio estero;
- ove la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia detta richiesta deve essere stata formulata anche nei confronti dell'ente.



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

15 di 33

1.10 Compliance

L'art. 6 comma 1 del Decreto stabilisce che ove il reato sia stato commesso dai soggetti c.d. "apicali' l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; [Il comma 4-bis dell'art. 6 del Decreto 231/2001 prevede che "nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)"]
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione adottati dall'ente;
- non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'organismo deputato alla vigilanza sul funzionamento osservanza adeguamento e aggiornamento dei modelli di organizzazione e gestione adottati dall'ente.



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

16 di 33

2 IL MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL DECRETO

2.1 LE FINALITÀ DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Se la Società adotta il Modello Organizzativo preventivamente ossia prima della commissione del reato la sua rispondenza ai requisiti legali e la sua efficace attuazione incidono sull'elemento soggettivo dell'illecito escludendone la c.d. colpa di organizzazione.

Art. 6, co. 2, del D. Lgs. 231/2001 in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazioni nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Al di là delle prescrizioni del decreto la cui applicazione è facoltativa e non obbligatoria l'adozione del Modello è stata decisa nella ferma convinzione che questo sia un valido strumento di sensibilizzazione per tutti i soggetti che operano sia sotto la direzione e vigilanza che in nome e per conto di Parmiani Noleggi affinché vengano seguiti dei comportamenti che rispecchino il modello etico condiviso dalla Società.

Parmiani Noleggi è altresì convinta che attraverso lo sviluppo e l'applicazione del Modello possa implementare il proprio livello di efficienza organizzativa.

Da queste considerazioni discende la rilevanza del Modello Organizzativo le cui finalità devono tendere a:

 prevenire il rischio di ogni forma di irregolarità o ipotesi di irregolarità che possa concretizzarsi in un illecito;



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

17 di 33

- fornire valide evidenze oggettive circa le procedure e i protocolli esistenti secondo quanto richiesto dal Decreto in tema di onere della prova al fine di escludere la responsabilità societaria nel caso siano commessi reati;
- garantire l'efficienza, l'efficacia e la trasparenza della gestione per assicurare ai fini dissuasivi e persuasivi l'integrità e l'immagine societaria nei rapporti con le controparti private e istituzionali;
- assicurare l'attenta vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

2.2 I REQUISITI ESSENZIALI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

L'adozione e l'attuazione del Modello Organizzativo volta a raggiungere in concreto lo scopo di esimere la Società da responsabilità in base alla normativa ed alle linee guida di Confindustria deve prevedere le seguenti componenti essenziali:

- adozione di principi etici in relazione alle fattispecie di reato contemplate dal Decreto volti a definire la necessità di:
- a) osservare le leggi ed i regolamenti vigenti;
- b) improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con la Pubblica Amministrazione e i terzi;
- c) richiamare l'attenzione degli operatori sul puntuale rispetto delle procedure di controllo e in generale su tutte le procedure aziendali;
- d) prevenire gli infortuni sul lavoro;
- e) prevenire la commissione di qualsivoglia illecito e in particolare dei reati previsti dal Decreto:
 - costituzione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") e attribuzione allo stesso di specifici compiti di vigilanza sull'efficace effettivo e corretto funzionamento del Modello;
 - mappatura delle attività aziendali "sensibili" ovvero delle attività nel cui ambito per loro natura possono essere commessi i reati di cui al Decreto da sottoporre pertanto ad analisi e costante monitoraggio;
 - definizione di "protocolli" finalizzati a garantire nell'ambito delle attività aziendali "a rischio" i seguenti principi di controllo:
- a) separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

18 di 33

- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- c) esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- d) implementazione di procedure riguardanti le attività aziendali sensibili al fine di:
 - i) definire e regolamentare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
 - ii) garantire la tracciabilità e la comprovabilità degli atti delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione effettuazione registrazione verifica dell'operazione);
 - garantire ove necessario che i processi decisionali siano oggettivi al fine di limitare le decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi (es.: esistenza di albi fornitori esistenza di criteri oggettivi di valutazione e selezione del personale o esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione compiute sulle transazioni aziendali ecc.);
 - definizione di flussi informativi da/ e nei confronti dell'OdV;
 - definizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
 - attività di informazione sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

3 LA MAPPATURA DELLE ATTIVITA' DI RISCHIO

3.1 PREMESSA

La mappatura delle attività a rischio di reato espressamente prevista dal Legislatore richiede l'analisi e comprensione del contesto aziendale per evidenziare in quali aree/funzioni e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto.

Tale attività ha l'obiettivo di rendere consapevoli soci amministratori sindaci e dipendenti ciascuno con ovvi limiti e livelli di conoscenza e responsabilità in merito alle funzioni aziendali nell'ambito delle quali possono verificarsi comportamenti a rischio di reato.



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

19 di 33

3.2 SITUAZIONE RILEVATA

Dall'esame della struttura e dell'operatività aziendale effettuate in esecuzione del Progetto come sopra meglio descritto è stato possibile effettuare una ricognizione di aree di rischio vale a dire l'identificazione di attività e funzioni aziendali nell'ambito delle quali possono astrattamente essere commessi i reati previsti dal Decreto (cosiddette "attività sensibili").

Le risultanze dell'attività di ricognizione effettuata sono contenute nel documento "Mappatura dei rischi ex D.Lgs. 231/01" all'interno della parte SPECIALE del documento di organizzazione

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

4.1 PREMESSA

L'affidamento di compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'attuazione nonché di aggiornamento continuo del Modello ad un Organismo a ciò deputato è considerato dal Legislatore presupposto indispensabile (anche se non necessariamente sufficiente) a garantire l'esonero dalla responsabilità in capo alla Società in caso di commissione di illeciti amministrativi.

Al momento della formale adozione del Modello l'organo dirigente dovrà:

- nominare i membri dell'OdV;
- definire la durata delle cariche;
- definire il compenso per i componenti dell'OdV;
- comunicare alla struttura i compiti dell'OdV ed i suoi poteri prevedendo in via eventuale sanzioni in caso di mancata collaborazione.

4.2 ATTIVITÀ

Premesso che:

- le attività di controllo finalizzate alla vigilanza sul sistema di controllo interno sono poste nell'ambito della funzione Amministrazione Finanza e Controllo;
- i controlli sulla contabilità e sul bilancio sono svolti dal vertice apicale della funzione Amministrazione; il controllo contabile della società è stato affidato al revisore esterno;

si precisa che l'OdV citato dal Decreto deve assolvere le sequenti attività:



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

20 di 33

- vigilanza sull'effettiva applicazione del Modello ossia verifica della coerenza fra i comportamenti concretamente posti in essere nell'ambito dell'operatività aziendale ed il Modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello ossia alla reale capacità di prevenire i comportamenti illeciti non voluti;
- analisi del mantenimento nel tempo dei requisiti di coerenza e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento del Modello proponendo adeguate proposte alle funzioni aziendali di vertice e dando coerente seguito alle decisioni assunte onde poter verificare in concreto la rispondenza tra attuazione delle decisioni e funzionalità delle stesse.

4.3 REQUISITI

Per garantire il corretto espletamento dei compiti sopra citati si ritiene necessario che l'OdV possieda i seguenti requisiti:

- che sia un organismo interno all'ente. Ciò esclude la possibilità che possa essere a tal fine incaricato un organismo esterno ovvero che i compiti dell'OdV possano essere affidati nella sua interezza in outsourcing. E' tuttavia ammissibile che alcuni compiti soprattutto di natura tecnica vengano affidati a "consulenti esterni" fermo restando che la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello deve rimanere in capo all'OdV interno all'ente.
- Deve essere composto da soggetti dotati di adeguata professionalità e deve essere in condizioni di operare con continuità di azione così da garantire un'efficace attuazione del Modello. Ciò rende opportuno nominare in qualità di membri di tale organismo soggetti dotati di idonee e qualificate competenze tecniche (sia di tipo giuridico che di organizzazione aziendale) e in grado di dedicare a tale attività un congruo periodo di tempo.
- Deve possedere le seguenti caratteristiche:

AUTONOMIA E INDIPENDENZA. I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. In particolare:

♦ le attività di controllo non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente della Società;



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

21 di 33

- ♦ l'OdV riporta direttamente ai vertici operativi aziendali ossia al Consiglio di amministrazione o amministratore unico con la possibilità di riferire direttamente ai Sindaci ed ai Soci:
- all'OdV non sono stati attribuiti compiti operativi né partecipa a decisioni ed attività operative al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio;
- le regole di funzionamento interno dell'OdV sono definite ed adottate dallo stesso ODV in totale autonomia

<u>PROFESSIONALITÀ</u>. L'OdV è dotato di strumenti e tecniche che gli consente di svolgere efficacemente le funzioni assegnate di natura ispettiva ma anche consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico. Nello svolgimento dei propri compiti l'OdV ha facoltà di avvalersi — sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - delle funzioni aziendali e delle risorse interne nonché di consulenti esterni.

<u>CONTINUITÀ DI AZIONE</u>. L'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sulla corretta attuazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla società in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello e ne assicura il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare le sue attività; svolge la propria azione e ne riferisce ai Vertici aziendali in maniera continuativa.

<u>ONORABILITÀ</u>. I componenti dell'OdV non hanno riportato condanne anche non definitive né ai sensi dell'art. 444 del c.p.p. per alcuno dei reati indicati dal Decreto né per reati che comportano l'applicazione della sanzione accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici.

Le succitate caratteristiche rendono opportuno:

- collocare l'OdV in una posizione gerarchica elevata in modo da evitare la subordinazione rispetto alle altre funzioni aziendali prevedendo contestualmente il riporto diretto al CDA (Amministratore + Proprietà);
- dotare l'OdV di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- dotare l'OdV di risorse mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività.
- identificare l'OdV in una struttura collegiale al fine di garantirne terzietà rispetto a coloro sul cui operato deve vigilare oltre che l'efficacia ed efficienza dell'azione di controllo.



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

22 di 33

A norma dell'art. 14 comma 12 della L. 183/2011 (legge di Stabilità 2012) recante misure per ridurre gli oneri amministrativi a carico di imprese e cittadini nelle società di capitali il collegio sindacale il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza.

In merito all'individuazione dei possibili membri dell'OdV per la Società si è tenuto del necessario coinvolgimento di strutture interne non coinvolte nella gestione operativa e dedicate ad attività specialistiche prevalentemente di controllo che presuppongono la conoscenza di strumenti e tecniche nonché un'elevata continuità di azione all'interno dell'organizzazione.

Quindi tenuto conto delle dimensioni aziendali e dell'attuale struttura organizzativa della Società l'

OdV collegiale maggiormente idoneo allo svolgimento delle funzioni proprie è stato individuato in

quello composto da un solo elemento i cui componenti sono scelti nell'ambito delle seguenti

categorie:

 un professionista esterno all'azienda (non legato all'azienda da rapporti di subordinazione) dotato di specifica competenza e professionalità in materie penalistiche compliance e Decreto 231.

L'OdV così composto è nominato dal CDA (Amministratore + Proprietà) e dotato di apposito Regolamento che ne disciplini le regole di funzionamento le attività gli obblighi la durata i compensi ecc.

L'OdV riporta direttamente al CDA (Amministratore + Proprietà) ed è dotato di adeguati mezzi finanziari nonché di adeguati poteri di iniziativa e controllo volti a consentirne la normale operatività potendo naturalmente avvalersi del supporto di altre funzioni aziendali la cui collaborazione si renda di volta in volta necessaria o utile.

Il CDA (Amministratore + Proprietà) provvede all'atto di costituzione dell'OdV e successivamente ogni anno ad approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie proposta dall'OdV stesso della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti. L'OdV è tenuto nell'ambito delle comunicazioni abituali con il CDA (Amministratore + Proprietà) ad informare lo stesso in merito all'utilizzo del fondo di spesa.



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

23 di 33

4.4 POTERIODV

All'OdV è garantito il potere di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo medesimo;
- accedere a tutte le funzioni della società al fine di ottenere ogni informazione o dato necessario per lo svolgimento delle funzioni attribuite dal Decreto;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità (da selezionare e nominare nel rispetto delle procedure aziendali) nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- disporre che il personale aziendale fornisca tempestivamente le informazioni i dati e/o le notizie richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- segnalare al CDA (Amministratore + Proprietà) eventuali infrazioni al Modello stimolando
 l'applicazione delle adeguate sanzioni.

Il consiglio di amministrazione o amministratore unico pur con l'istituzione dell'OdV mantiene invariate tutte le attribuzioni e le relative responsabilità previste dalla legge e in particolare dal Codice Civile anche in ambito di responsabilità della società ex Decreto. Esso valuta la permanenza dei requisiti sopra esposti e delle condizioni di operatività dell'OdV; verifica che i membri dell'OdV possiedano i requisiti soggettivi di professionalità onorabilità e competenza e non siano in situazioni di conflitto di interessi al fine di garantire ulteriormente l'autonomia ed indipendenza dell'OdV.

5 I FLUSSI INFORMATIVI.

5.1 PREMESSA

Fra gli elementi essenziali del Modello previsti dal Legislatore all'art. 6 del Decreto vi è l'obbligo di informazione da parte delle strutture aziendali verso l'OdV per consentire a quest'ultimo di ottenere le informazioni utili in merito alle operazioni condotte ed agevolare quindi l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello adottato.



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

24 di 33

L'obbligo di informazione verso l'OdV deve tradursi in direttive nonché ordini di servizio emanati dall'OdV e procedure di reporting istituzionali delle informazioni che assicurino e facilitino una sistematica e regolare analisi degli eventi da monitorare nel tempo.

Nel paragrafo successivo vengono riportate alcune delle possibili informazioni che l'OdV potrebbe richiedere (ad hoc o periodicamente) alle strutture organizzative della Società attraverso comunicazioni interne. L'analisi proposta a fini esemplificativi dovrà essere integrata in sede di implementazione dei flussi informativi verso l'OdV.

5.2 FLUSSI INFORMATIVI OBBLIGATORI

Ai dipendenti dirigenti ed in generale a tutti coloro che concorrono al perseguimento dell'oggetto sociale nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con la Società deve essere comunicato l'obbligo di informare tempestivamente l'OdV in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello Organizzativo o del Codice Etico nonché in ordine all'idoneità ed efficacia dello stesso e a ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai sensi del Decreto.

In particolare a titolo meramente esemplificativo per tutti i soggetti di cui sopra deve essere previsto l'obbligo di trasmettere tempestivamente all'OdV le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali (anche a livello di area) dai quali possano emergere fatti atti eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione a tutti i livelli aziendali del Modello evidenzianti i procedimenti disciplinari e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi ovviamente i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti) ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari.



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

25 di 33

Tali segnalazioni potranno essere trasmesse tramite posta elettronica al seguente indirizzo:

odv@parmianinoleggi.it.

In proposito occorre sottolineare che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà al datore di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 210 5 del Codice Civile. Di conseguenza rientrando in tali doveri il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Le informazioni acquisite dall'OdV saranno trattate in modo tale da garantire il rispetto della persona della dignità umana e della riservatezza onde evitare qualsivoglia forma di ritorsione penalizzazione o discriminazione nei confronti di chi segnala le violazioni.

A tal fine sarà garantita la riservatezza dell'identità del segnalante fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Sarà altresì tutelato il diritto di enti/società e persone in relazione alle quali sono state effettuate segnalazioni successivamente risultate infondate.

L'OdV dovrà effettuare le necessarie indagini per appurare la fondatezza e la veridicità delle segnalazioni ricevute verificando l'esistenza di indizi che confermino in maniera univoca l'inosservanza da parte delle persone segnalate delle disposizioni contenute nel Modello.

Accertate le condotte di cui sopra l'OdV determinerà i provvedimenti da adottare nel rispetto delle procedure di contestazione delle violazioni e di irrogazione delle misure disciplinari previste dal sistema sanzionatorio.

5.3 FLUSSI INFORMATIVI PERIODICI VERSO L'ODV

E' opportuno che ogni riunione attinente attività "sensibili" e/o strumentali alla realizzazione dei comportamenti illeciti venga idoneamente documentata da un verbale dal quale sia possibile desumere almeno i seguenti elementi: Ordine del giorno della riunione Sintesi degli argomenti trattati e delle conclusioni raggiunte Individuazione dei partecipanti Presidente della Riunione.

Nella tabella che segue vengono correlate le Aree di attività sensibili con i flussi informativi e con le Funzioni potenzialmente coinvolte:



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

ATTIVITA' SENSIBILE /FLUSSI INFORMATIVI	FUNZIONE COINVOLTA
Richieste di permessi alla Pubblica amministrazione e presentazione di qualsiasi atto, documento, dichiarazione, istanza necessaria per lo svolgimento di qualsiasi pratica concernente l'attività della Società presso gli uffici pubblici:	Amministratore
Richieste di collaborazione occasionale da parte di dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni;	Direttore Vendite
Partecipazione a gare d'appalto	
Inviti rivolti a dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni a partecipare ad eventi o incontri organizzati / sponsorizzati dalla Società o nei quali è a qualsiasi titolo coinvolta la Società;	
Eventuali emolumenti a titolo di remunerazione per relatori o rimborso per partecipanti a eventi o incontri organizzati / sponsorizzati dalla Società, in favore di dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni; Azioni volte al conseguimento di contributi, finanziamenti e mutui agevolati;	



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

Utilizzazione di agevolazioni pubbliche;	
Redazione del bilancio, della relazione sulla gestione, e di altre	Amministratore
comunicazioni sociali, Rapporti con i revisori:	Timmistratore
Informativa sintetica di su operazioni/aspetti/problemi significativi e/o particolari indicando l'importo, l'effetto sul bilancio, il trattamento contabile ed eventuali pareri da terzi richieste;	Amministrazione
Relazione sui controlli effettuati nel periodo dall'Amministrazione della Società sui conti di contabilità (es. riconciliazioni, analisi conti transitori, analisi partite sospese, verifiche sulle movimentazioni di magazzino) e risultati delle verifiche svolte;	
Sintesi dell'attività sul controllo contabile;	
Previsione di almeno una riunione tra Collegio Sindacale e OdV prima della seduta del CdA prevista per l'approvazione del bilancio, avente ad oggetto la bozza di bilancio da approvare, con stesura di relativo verbale.	
Operazioni societarie che possano incidere sull'integrità del capitale sociale:	Amministratore
Informativa sintetica delle operazioni societarie di carattere straordinario allo studio;	Amministrazione
Individuazione dei consulenti eventualmente incaricati di valutare la fattibilità di tali operazioni dal punto di vista legale, fiscale, civile, risorse umane ecc.;	
Invio copia di pareri rilasciati da consulenti esterni in merito ad operazioni straordinarie;	
Invio della documentazione predisposta per l'informativa ed il supporto decisionale degli organi societari competenti a deliberare in merito ad operazioni straordinarie.	
Gestione dei protocolli sulla Sicurezza sul lavoro	
Invio reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro (verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81)	Amministratore RSPP
Invio dei dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti della società.	Amministrazione
Privacy	
Invio aggiornamento annuale del Documento Programmatico sulla Sicurezza ex D.Lgs. 196/2003	Amministrazione
Gestione dei flussi finanziari	Amministratore
Contratti di acquisto/vendita con controparti terze alla Società Transazioni finanziarie	Amministrazione



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

28 di 33

Gestione dei flussi finanziari	
Investimenti con controparti terze alla Società	
Sponsorizzazioni	
Ambiente	Amministratore
Richieste di certificazioni, autorizzazioni, permessi, etc.	
Documentazione indirizzata all'Autorità, verbali di non conformità, resoconto verifiche etc.	

6 FLUSSO INFORMATIVO DA PARTE DELL'OdV

L'OdV si rivolgerà direttamente all'Amministratore Delegato ogniqualvolta venga a conoscenza di una criticità o dell'insorgere di fatti rilevanti in una delle aree di rischio di cui al presente Modello. L'OdV si rivolgerà su base almeno semestrale al Consiglio di amministrazione o amministratore unico trasmettendo una relazione informativa sia di tipo programmatico con valutazione ex ante si di tipo correttivo con valutazione ex post là dove abbia riscontrato l'insorgenza di criticità. Le comunicazione di cui sopra dovranno essere verbalizzate e copia dei verbali custodite dall'OdV e dagli organi aziendali coinvolti.

7 IL CODICE ETICO

7.1 PREMESSA

L'adozione di principi etici in relazione alle condotte idonee ad integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto rappresenta lo strumento base del Modello Organizzativo su cui fondare il sistema di controllo di tipo preventivo.

Sotto un profilo generale il Codice Etico è un documento ufficiale della Società ed esprime gli orientamenti della Società stessa.

Le previsioni contenute nel Codice impongono ai vari soggetti destinatari (dipendenti collaboratori soggetti terzi ecc.) comportamenti improntati ad onestà trasparenza e correttezza nell'operare quotidiano prevedendo l'insieme dei diritti dei doveri e delle responsabilità della Società e più in



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

29 di 33

generale i suoi criteri di comportamento nei confronti dei cosiddetti "stakeholders" (dipendenti fornitori clienti Pubblica Amministrazione azionisti ecc.).

7.2 SITUAZIONE RILEVATA

Allo stato attuale per quanto riguarda i dipendenti la Società — oltre ad applicare le "norme comportamentali" previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile (di seguito il "CCNL") — adotta un "Codice di Condotta informale" che rispecchia i valori chiave che contraddistinguono la Società.

Molte delle disposizioni contenute nelle varie norme di condotta professionale sopra elencate sono volte a garantire lo svolgimento delle attività aziendali nel rispetto della normativa vigente e delle corrette pratiche commerciali.

7.3 AZIONI DA INTRAPRENDERE SUCCESSIVAMENTE ALLA APPROVAZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVI AGGIORNAMENTI

Le azioni da intraprendere che fanno seguito a quanto sopra esposto sono:

Integrare il Codice di Condotta con un Codice Etico che contempli le fattispecie individuate dal D.Lgs. 231/2001 nel rispetto dei valori del gruppo .

- Divulgare le il Codice Etico a tutti i destinatari (amministratori dipendenti collaboratori soggetti terzi) con le modalità che si ritengono più opportune fermi restando gli obblighi di legge specificamente previsti per la comunicazione ai dipendenti delle disposizioni disciplinarmente rilevanti avendo cura di mantenere traccia del processo informativo al fine di poter ricostruire in ogni momento lo status quo dell'avvenuta divulgazione (per esempio prevedendo il rilascio da parte dei destinatari con modalità necessariamente differenti in base alle categorie sopra individuate di una dichiarazione attestante la presa visione e accettazione delle norme etiche nonché la comprensione delle medesime e delle conseguenze sanzionatorie di natura disciplinare o contrattuale derivanti da un'eventuale violazione dei suoi contenuti).
- Predisporre un processo di revisione periodica del Codice Etico anche separatamente dell'intero Modello ovvero alla luce di eventuali segnalazioni da parte dei destinatari stessi delle norme etiche a livello apicale e/o periferico.



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

30 di 33

Predisporre un estratto del Codice Etico contenente le previsioni maggiormente rilevanti ai fini del Decreto da inserire nei contratti con soggetti terzi che collaborano con la Società (es. collaboratori fornitori agenti professionisti consulenti ecc.) e che nello svolgimento delle attività contrattuali possono avere contatti con la Pubblica Amministrazione o commettere potenzialmente una condotta illecita sanzionabile ai sensi del Decreto. (attività non necessaria allo stato attuale)

8 IL SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 Premessa

Ai sensi degli artt. 6 co. 2 lett. e) e 7 co. 4 lett. b) del Decreto costituisce "conditio sine qua non" per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto la previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di organizzazione.

Si precisa che l'aspetto sanzionatorio deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti e agli amministratori quanto ai collaboratori e terzi che operino per conto della Società e deve fondarsi su sanzioni volte a prevenire la commissione dei reati presupposti e di natura rispettivamente disciplinare e contrattuale/negoziale (es. risoluzione del contratto cancellazione dall'elenco fornitori ecc.).

Con particolare riguardo ai lavoratori dipendenti il sistema disciplinare deve rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda le forme di esercizio del potere sanzionatorio.

In linea generale nella determinazione dell'entità della sanzione applicabile saranno considerati i seguenti elementi:

- Intenzionalità del comportamento;
- Grado di negligenza imprudenza o imperizia tenuto conto della prevedibilità dell'evento;
- Ruolo e responsabilità del soggetto coinvolto nell'operazione passibile di costituire uno dei reati presupposti;
- Mansioni ed inquadramento contrattuale del lavoratore responsabile;
- Precedenti disciplinari;



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

31 di 33

Peculiari circostanze in concreto rilevate.

In ogni caso l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale; infatti le norme etiche i modelli di organizzazione e le procedure interne costituiscono regole di per sé vincolanti per i destinatari e l'eventuale violazione di tali disposizioni deve al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

8.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI E DEI DIRIGENTI

Si rileva a questo proposito che nel nostro ordinamento le sanzioni disciplinari di tipo conservativo o espulsivo sono tassativamente previste dall'art. 7 L. 300/70 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dalla contrattazione collettiva che regolano altresì i limiti massimi sanzionatori nonché le forme e i termini del procedimento disciplinare.

In particolare il CCNL applicabile riprendendo sostanzialmente il disposto dell'art. 7 cit. stabilisce che le violazioni delle norme contenute nel CCNL e nell'eventuale regolamento aziendale possono essere punite a seconda della gravità delle mancanze con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione;
- licenziamento.

8.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Alla notizia di violazione dei principi contenuti nel Codice Etico e delle disposizioni e regole di cui al Modello Organizzativo da parte dei membri del Consiglio di amministrazione o amministratore unico l'OdV è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di amministrazione o amministratore unico ovvero i soci per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui ad esempio la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

8.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI E DEI REVISORI

NON APPLICABILE



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

32 di 33

8.5 MISURE NEI CONFRONTI DI TERZI (consulenti, partner commerciali e fornitori)

Ogni comportamento posto in essere da Consulenti, Partner o Fornitori etc. in violazione delle norme etiche e di condotta previste dal presente Modello e/o dal Codice Etico e, in ogni caso, ogni comportamento tale da comportare il rischio di commissione di un reato o di un illecito potrà comportare, secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti e/o lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

8.6 ULTERIORI MISURE

Resta salva la facoltà della Società di avvalersi di tutti gli altri rimedi consentiti dalla legge ivi inclusa la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Decreto da parte di tutti i soggetti sopra elencati.

8.7 AZIONI DA INTRAPRENDERE SUCCESSIVAMENTE ALLA APPROVAZIONE DEL MODELLO

All'OdV e al Responsabile Risorse Umane è demandato il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare in ottemperanza alle previsioni di cui al Decreto.

9 LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE

La formazione/informazione al personale dipendente deve svolgersi con due diverse modalità e con finalità sostanzialmente diverse:

divulgazione dei contenuti del Decreto e del Modello adottato dalla Società ai soggetti che rivestano posizioni di particolare responsabilità e comunque ai soggetti coinvolti nell'esercizio delle attività identificate come "sensibili" in fase di mappatura allo scopo di responsabilizzare e rendere consapevoli i soggetti interessati circa la gravità delle consequenze derivanti dalla commissione dei comportamenti illeciti;



DOC 01-231

REVISIONE 12 del 29/05/2015

Pagina

33 di 33

diffusione a tutto il personale dipendente incluso il personale che collabori con la Società in modo continuato e coordinato (di volta in volta individuato) delle componenti che caratterizzano il Modello adottato dalla Società (Codice Etico OdV flussi informativi verso l'OdV sistema disciplinare protocolli specifici quali mansionari procedure ed altre direttive aziendali livelli autorizzativi richiesti ecc.).

In termini generali i flussi di comunicazione garantiscono la divulgazione del Modello a tutte le funzioni aziendali coinvolte nelle aree di "attività sensibili" identificate nel corso del Progetto nonché divulgano le norme comportamentali e le direttive procedurali che la Società intenderà adottare con l'implementazione dei protocolli specifici proposti.

Fermo restando l'obbligo legale ex art. 7 della legge n. 300 del 1970 di affiggere in luogo accessibile a tutti i dipendenti le disposizioni disciplinarmente rilevanti contenute nelle Norme Etiche nonché ogni altra disposizione disciplinare comunque adottata dalla Società quest'ultima può valutare l'opportunità di prevedere modalità alternative di comunicazione sia al personale dipendente sia ai soggetti terzi che collaborano con la Società (es.: collaboratori fornitori professionisti consulenti ecc.) e che nello svolgimento delle attività contrattuali possono avere contatti con la Pubblica Amministrazione o commettere potenzialmente una condotta illecita sanzionabile ai sensi del Decreto.

Di seguito si riportano alcuni esempi di modalità di comunicazione:

- Personale dipendente: inserire nel programma di Training una sezione relativa ai principi rilevanti ai sensi del Decreto contenuti nel Modello e nel Codice Etico; informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti; aggiornamenti periodici tramite corsi di formazione a gruppi (verticali o orizzontali ad esempio ciascuna funzione oppure i vertici apicali di ogni funzione o per area) utilizzo di eventuali strumenti informativi aziendali già in essere;
- Collaboratori esterni: apposite informative sul Modello e sul Codice Etico inserendo per esempio estratti di quest'ultimo nei contratti con la Società (per quanto eventualmente di interesse ad esempio: per consulenti collaboratori coordinati e continuativi etc.) nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni dei Modelli o comunque contrari al Decreto o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.