

MODELLO ORGANIZZATIVO

(ed. settembre 2025)

Parte Generale

D.LGS 231/01, Art. 6



Indice

1. Premessa e finalità del Modello
2. Il Decreto Legislativo 231/2001: sintesi normativa
3. I reati presupposto (gruppi di reato rilevanti)
4. La Società e il Gruppo Tailorsan: profilo e contesto operativo
5. Destinatari del Modello
6. Struttura e articolazione del Modello
7. Mappatura delle aree di rischio
8. L'Organismo di Vigilanza (OdV)
9. Sistema disciplinare
10. Whistleblowing (D.Lgs. 24/2023)
11. Gestione delle operazioni in deroga
12. Comunicazione, formazione e aggiornamento del Modello

1. Premessa e finalità del Modello

Il presente documento rappresenta la parte esplicativa di ordine generale del Modello di Organizzazione Gestione e controllo, adottato da **Tailorsan S.p.A.** ai sensi dell'art.6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ("Decreto 231"), che ha introdotto in Italia la responsabilità amministrativa degli Enti per determinati reati commessi nel loro interesse o vantaggio da soggetti apicali o sottoposti.

Va chiarito subito che si tratta di fatto di una responsabilità "penale" in capo alla società, in quanto accertata dal medesimo Giudice, su input dello stesso Pubblico Ministero competenti per l'accertamento della responsabilità penale dell'autore del reato presupposto e con il ricorso alle norme generali del codice di procedura penale. Obiettivi principali del modello sono, dunque:

- prevenzione dei reati;
- diffusione di comportamenti etici e trasparenti;
- rafforzamento dei sistemi di controllo interno;
- tutela della reputazione e del valore d'impresa;
- garanzia verso stakeholder, concessionari e partner.

Il modello costituisce la declinazione operativa dei principi enunciati nel Codice Etico della Società che è a suo volta, ai fini degli effetti legali, parte integrante del sistema di governo di rischi e controlli della Società.

L'adozione del Modello si inserisce in un più ampio sistema di governance improntato a legalità, trasparenza, correttezza e responsabilità sociale d'impresa, coerente con i principi e le certificazioni di qualità, ambiente, energia, salute e sicurezza e responsabilità sociale, adottate dalla Società.

2. Il Decreto Legislativo 231/2001: sintesi normativa

Il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto in Italia un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, per determinati reati commessi nell'*interesse* o a *vantaggio* degli stessi da:

- soggetti apicali, ovvero coloro che muniti di poteri di rappresentanza, direzione e amministrazione anche di una unità organizzativa dell'Ente (es. amministratori, direttori generali, dirigenti);
- soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza degli apicali (es. dipendenti).

La responsabilità dell'Ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica autore del reato. Le sanzioni previste includono:

- Sanzioni pecuniarie;
- Sanzioni interdittive (es. sospensione attività, revoca licenze);
- Confisca del profitto del reato;
- Pubblicazione della sentenza.

Tali sanzioni possono essere precedute dall'applicazioni di misure cautelari su richiesta del Pubblico Ministero, nel corso del procedimento *penale*, la più grave delle quali è rappresentata dal sequestro c.d. *per equivalenza*, ossia di quanto si ritiene sia il valore del beneficio o *vantaggio*, conseguito dall'Ente (d'ora in avanti *società*) grazie all'illecito.

Va ricordato che, in tema di reati colposi, tale vantaggio è connesso alla maggior efficienza produttiva e/o alla riduzione dei costi per la sicurezza.

Il Decreto prevede (art. 6 co. 1) l'esclusione della responsabilità qualora la Società dimostri:

- di aver *adottato ed efficacemente attuato un modello organizzativo idoneo* a prevenire i reati;
- di aver affidato la vigilanza a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (Organismo di Vigilanza);

- che il reato sia stato commesso *eludendo fraudolentemente* il Modello;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

In altri termini, i presidi di controllo devono essere tali, da consentire all'autore la commissione del reato presupposto solo attraverso il loro consapevole e fraudolento aggiramento (ad esempio mediante l'accordo illecito con un fornitore, per sovradimensionare una fornitura e determinare così un *over price* da utilizzare come provvista per attività corruttiva)

Il comma 2 dell'articolo 6 del decreto, descrive invece il metodo per l'implementazione del Modello Organizzativo, attraverso i seguenti step ed elementi:

a) *individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*. Ovvero elaborare un documento che sinteticamente mappi le attività ed i processi sensibili, in cui possono inserirsi condotte di reato.

b) *prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*, ossia definire su quei processi sensibili ruoli e responsabilità decisionali ed esecutive.

c) *individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati*, ovvero disporre di procedure e sistemi di controllo sulle decisioni di spesa, tali da evitare utilizzo illeciti di risorse aziendali;

d) *prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*, ovvero i cosiddetti flussi informativi (vds ultra) per consentire all'OdV una efficace vigilanza;

e) *introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*. Ciò significa previsione di tipologie di violazioni specifiche rispetto al decreto ed al modello.

Per i soggetti sottoposti alla vigilanza dei soggetti apicali, il decreto all'articolo 7, prevede una responsabilità per omessa vigilanza.

3. I reati presupposto

I reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 quali presupposto per l'accertamento della responsabilità della Società, sono progressivamente aumentati nel corso degli anni.

Si è ritenuto, sin da questa prima esposizione e, ovviamente, a valle della mappatura delle attività sensibili (all.A) e dell'esperienza giurisprudenziale, distingue i reati *a rischio inerente* o teorico, quelli cioè che, in ragione del modello e settore di business e dei processi di supporto propri di ogni organizzazione, potrebbero manifestarsi in Tailorsan, ed i reati *a rischio non inerente*.

a. Reati a rischio inerente

1. Art. 24: *Indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture* (modificato dalla L. n. 161/2017);
2. Art. 24-bis *Delitti informatici e trattamento illecito di dati* aggiunto dalla L.n. 48/2008 ed in particolare:
 - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-terc.p.)
 - Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codicie altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
3. Art. 25: *Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione*, ed in particolare:
 - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
 - Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)
 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
 - Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)
4. Art. 25-bis.1 *Delitti contro l'industria e il commercio* ed in particolare:

- *Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)*
- *Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)*

5. Art. 25-ter Reati societari, in particolare:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza(art. 2638 c.c.)
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023)

6. Art. 25-quinquies Delitti contro la personalità individuale, in particolare:

- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)

7. Art. 25-septies Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, ovvero:

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

8. Art. 25-octies Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, ovvero:

- Ricettazione (art. 648 c.p.)

- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).

9. Art. 25-decies *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.* (art. 377-bis c.p.)

10. Art. 25-undecies *Reati ambientali*, in particolare:

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (D.Lgs n.152/2006, art. 137)
- Traffico illecito di rifiuti (D.Lgs n.152/2006, art. 259)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs n.152/2006, art. 258)

11. Art. 25-duodecies *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare* (art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. n. 286/1998)

12. Art. 25-quinquesdecies *Reati Tributari*

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n.

- 74/2000)
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000)
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000)
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000)

La valutazione dell'applicabilità dei reati è stata effettuata attraverso una valutazione generale sulla società, sul settore di business, mediante la mappatura dei processi aziendali, identificando le aree sensibili e i relativi presidi di controllo.

Nelle parti speciali del modello si illustreranno in concreto le possibili modalità di manifestazione dei singoli reati ed i presidi di controllo presenti e necessari.

b. Reati a rischio non inerente

I reati non espressamente elencati nel sottocapitolo precedente, sono stati omessi in quanto considerati non inerenti.

4. La Società: profilo e contesto operativo

La Società ed il Gruppo Tailorsan

Tailorsan S.p.A. è leader in Italia nel settore del noleggio e gestione di bagni chimici, con servizi rivolti a cantieri, eventi e manifestazioni. Opera attraverso una rete di oltre 30 concessionari su tutto il territorio nazionale che, oltre a rappresentare una rete commerciale, ovvero dei contratti di noleggio di bagni chimici, eseguono il trasporto, la pulizia e lo smaltimento rifiuti presso impianti autorizzati.

Ne consegue che il monitoraggio della corretta attività dei concessionari, rappresenta uno degli elementi di maggior criticità per la società.

La società ha una sede legale a Roma (Eur), ove operano alcuni dipendenti dello staff direzionale, una sede operativa a Colferro (RM) e uffici di rappresentanza a Milano e Treviso.

L'organizzazione di Tailorsan è definita da un organigramma e da un mansionario aggiornati (giugno 2025).

Pertanto la società è sottoposta ad una Governance e sistema di controllo interno, secondo i principi di *formalizzazione, segregazione di ruoli, tracciabilità e chiara definizione di responsabilità*.

La Società è organizzata secondo un modello industriale articolato, con funzioni direzionali, operative e commerciali formalmente distinte e coordinate. Partecipa anche a gare pubbliche, operando dunque con clienti sia pubblici che privati.

L'Organo di gestione e governo societario è rappresentato da un Consiglio di Amministrazione con 5 consiglieri, un Presidente Esecutivo ed un Amministratore Delegato e 3 consiglieri indipendenti, ovvero privi di poteri di spesa, ma con deleghe di supervisione rispetto ad alcune aree legali e di compliance.

La società è socio unico di 3 società controllate:

- Narent S.r.l. – partecipata al 99%, attiva nel leasing e noleggio di veicoli senza conducente.
- Gemini Real Estate S.r.l. – controllata al 100%, attiva nel settore immobiliare e locazioni uffici.
- TailorsanLuxe S.r.l. – controllata al 100%, ramo dedicato ai bagni di lusso, con 4 dipendenti e iscrizione all'Albo Gestori Ambientali cat. 8 (intermediazione rifiuti).

La gestione amministrativa e contabile è accentrata presso Tailorsan S.p.A., con personale in parte promiscuo tra capogruppo e controllate a favore delle quali opera con regolari contratti di service.

Tailorsan ha adottato un sistema di gestione integrato della qualità, che include le seguenti certificazioni:

- ISO 9001 (qualità), ISO 14001 (ambiente), ISO 45001 (sicurezza);
- ISO 30415:2021 (diversity & inclusion);

- UNI/PdR 125:2022 (parità di genere).

5. Destinatari del Modello

Sono destinatari del presente Modello:

- Gli amministratori, i componenti dell'Organo di Controllo.
- Tutti i dipendenti, collaboratori, consulenti e soggetti che operano per conto o nell'interesse della Società;
- Partner contrattuali, concessionari, fornitori e appaltatori, nei limiti delle attività svolte per TAILORSAN.

Particolare attenzione viene richiesta ai soggetti apicali, ossia gli amministratori ed i dirigenti, per i quali – in caso di reati – la responsabilità della società è presunta salvo prova di *elusione fraudolenta del modello*.

Tutti i destinatari sono tenuti al rispetto del Modello e del Codice Etico, e ad adottare comportamenti coerenti con i principi di legalità, trasparenza, correttezza e diligenza.

6. Base giuridica, struttura e articolazione del Modello

Il presente è stato redatto anche tenendo conto delle *Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi di gestione e controllo, ai sensi del decreto legislativo 231/01* edizione giugno 2021 e della giurisprudenza.

Modello si articola in:

- una *Parte Generale*: contenente i principi, la struttura organizzativa, i criteri per l'individuazione dei rischi, le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare, le regole sul whistleblowing e la formazione;

- una *Parte Speciale*: ai sensi dell'art.30 del d.lgs 81/08, relativa ai delitti colposi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- una *Parte Speciale*: suddivisa per gli altri gruppi di reati rilevanti e per processi/attività a rischio, contenente i protocolli di controllo e decisionali e gli elementi chiave, i presidi organizzativi e gestionali specifici riferiti ai processi sensibili.

La Parte Speciale è redatta tenendo conto della mappatura dei rischi

Il Modello è integrato da:

- Codice Etico;
- Sistema disciplinare;
- Procedure e policy aziendali in materia di qualità, sicurezza, ambiente, energia e parità di genere;
- Manuale SGI (Sistema di Gestione Integrato).

7. Mappatura delle aree di rischio e analisi dei rischi

L'elaborazione del modello organizzativo è stata preceduta, come previsto, dalla rilevazione delle aree di rischio o processi sensibili, ovvero quelle attività e processi aziendali maggiormente esposti a rischio-reato.

Tale attività è stata condotta tenendo conto dei punti di controllo presenti nei sistemi e nelle procedure ISO di cui è già dotata la società, ai fini della valutazione del rischio residuo, ante modello organizzativo, delle regole sistemiche del controllo di gestione e dei principi contabili applicati dalla società.

Le valutazioni e le misure post valutazione del rischio residuo suggerite a valle dell'analisi sono contenute in apposito documento descrittivo del percorso di *gap analysis*.

8. L'Organismo di Vigilanza (OdV)

L'OdV è organo dotato di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione, istituito ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Composizione: il consiglio di Amministrazione di TAILORSAN ha optato per un OdV di tipo collegiale, composto da almeno 1 componente esterno, il consigliere Delegato al sistema di controllo interno, quale presidente, ed una segreteria tecnica interna.

Nomina e revoca: l'ODV è nominato dal Consiglio di Amministrazione, per la durata di un triennio. La revoca anticipata è ammessa solo per giusta causa. Non può essere nominato colui che:

- abbia riportato condanne penali, anche non definitive, per reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 ("reati-presupposto"), reati contro la Pubblica Amministrazione e reati societari, anche se non previsti dal decreto o reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro o altri reati che incidono su onorabilità e affidabilità professionale;
- sia stato destinatario di misure di prevenzione (es. ex D.Lgs. 159/2011 – Codice antimafia)
- sia interdetto, inabilitato o fallito;
- sia stato sottoposto a sanzioni interdittive ex art. 9, comma 2, D.Lgs. 231/2001 (es. interdizione dall'esercizio di uffici direttivi);
- non gode dei diritti civili e politici;
- non garantisca, in generale, autonomia, indipendenza e continuità d'azione.

Circa quest'ultimo punto va ricordato che la giurisprudenza della Cassazione ha ritenuto sussistere il requisito della continuità d'azione per un organismo che abbia tenuto 6 riunioni ordinarie nel corso di un esercizio.

Funzioni: l'Organismo di vigilanza è responsabile:

- della vigilanza sull'efficacia, l'osservanza del Modello e sul mantenimento nel tempo dei requisiti di idoneità;

- della gestione e della verifica delle segnalazioni inerenti il modello organizzativo ed i reati 231;
- del monitoraggio del sistema dei controlli interni;
- dell'analisi delle violazioni accertate e delle eventuali carenze del Modello;
- della redazione della relazione annuale al CdA;
- di proporre modifiche e aggiornamenti del Modello.

Riunioni: l'Organismo di Vigilanza si riunisce:

- in via ordinaria almeno trimestralmente;
- in via straordinaria: in caso di eventi significativi, gravi violazioni del codice Etico o del Modello.

Flussi informativi.

I flussi informativi periodici sono definiti e comunicati alle funzioni dallo stesso Organismo di Vigilanza.

I flussi *ad evento*, che richiedono una immediata comunicazione all'ODV, riguardano invece:

- segnalazioni ricevute sul canale dedicato di whistleblowing o in qualunque altra forma dal management interno;
- interventi delle Autorità di Controllo (es. Agenzia delle Entrate, notifica di atti da parte dell'Autorità Giudiziaria etc...);
- operazioni in deroga (es. Affidamento a fornitore, senza un processo di selezione, pagamento ad un fornitore in mancanza di traccia documentale sulle attività svolte);
- cambiamenti organizzativi.
- Infortuni sul lavoro.

L'OdV ha pieno accesso a tutta la documentazione aziendale e ai sistemi informativi e negare o occultare informazioni all'Organismo di vigilanza costituisce una grave violazione disciplinare.

9. Sistema disciplinare

La violazione delle norme del Modello, del Codice Etico o delle procedure aziendali comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari, proporzionali alla gravità dell'infrazione.

Per i dipendenti: si applicano le sanzioni previste dal CCNL applicato, nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Per dirigenti e apicali: richiamo, sospensione, risoluzione del rapporto fiduciario o revoca dell'incarico.

Per collaboratori esterni, consulenti, fornitori: risoluzione contrattuale con eventuale azioni risarcitorie.

Le sanzioni sono comminate dall'azienda in autonomia o su segnalazione dell'OdV, secondo le procedure previste.

10. Whistleblowing (D.Lgs. 24/2023) e tutela dei segnalanti

La Società ha attivato un sistema di segnalazione conforme al D.Lgs. 24/2023, a tutela dei soggetti che segnalano violazioni, anche potenziali, del Modello, del Codice Etico o di norme di legge, raggiungibile da tutti i segnalanti nella sezione *azienda* del sito aziendale.

Il responsabile delle segnalazioni esegue un'analisi preliminare delle segnalazioni pervenute attivando gli adempimenti previsti, ossia dando comunicazione al segnalante che la segnalazione è stata presa in carico o che non rientra tra le ipotesi previste dal decreto.

Informa immediatamente dopo l'Organismo di Vigilanza al quale dovrà rendicontare anche in merito alle segnalazioni archiviate poiché generiche o non conformi al decreto.

Le segnalazioni inerenti saranno istruite secondo le indicazioni dello stesso Organismo.

Altri canali di segnalazione:

- casella di posta elettronica protetta, gestita direttamente dall'OdV o da soggetto terzo designato.
- Posta ordinaria all'indirizzo fisico della società ma all'attenzione dell'Organismo della società. In questo caso chi riceve la corrispondenza non può in alcun modo aprire la corrispondenza, ma deve immediatamente informare il Presidente dell'OdV che disporrà il da farsi.

Tutele per il segnalante e dei dati del segnalato e terzi

La segnalazione è gestita in modo da assicurare la tutela dell'identità del segnalato e del soggetto presunto autore dell'illecito segnalato, nonché dei dati di qualunque altra persona fisica citata nel contesto della segnalazione.

E' in ogni caso fatto assoluto divieto di intraprendere azioni ritorsive o discriminatorie dirette o indirette ai danni del segnalante o di persone fisiche o giuridiche collegate al segnalante.

Va ricordato che al segnalante va fornito riscontro entro 3 mesi dalla segnalazione. A tal fine il responsabile delle segnalazioni cura uno specifico scadenziario.

Atti ritorsivi vietati

Sono considerati atti ritorsivi e pertanto vietati:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o mancata promozione;
- la modifica delle mansioni, del luogo di lavoro o dell'orario;
- la riduzione della retribuzione o modifiche contrattuali peggiorative;
- le sanzioni disciplinari ingiustificate;

- le segnalazioni negative di performance o raccomandazioni negative ingiustificate;
- l'isolamento, il mobbing, l'ostracismo o altri comportamenti discriminatori;
- la mancata conversione di un contratto a termine in contratto a tempo indeterminato se vi erano legittime aspettative;
- il diniego di formazione o accesso a risorse aziendali;
- la diffusione non autorizzata dei dati personali del segnalante.

Segnalazioni anonime: Sono ammesse se circostanziate, documentate e idonee a far emergere fatti concreti. La Società incoraggia comunque l'uso dei canali nominativi, garantendo la massima tutela.

Sanzioni:

sono previste sanzioni sino al licenziamento per giusta causa:

- per chi effettua segnalazioni con dolo o colpa grave e contenuti manifestamente falsi o infondati;
- per chi adotta misure ritorsive nei confronti del segnalante o di persone collegate;
- per chi viola l'obbligo di riservatezza sul contenuto e sull'identità del segnalante.

L'OdV vigila sull'attuazione della procedura whistleblowing e segnala eventuali criticità al Consiglio di Amministrazione.

11. Gestione delle operazioni in deroga

Sono ammesse operazioni o decisioni "in deroga" solo se ricorrono condizioni straordinarie e motivabili:

- dalla necessità e urgenza;
- dalla iperspecializzazione del soggetto incaricato o del fornitore;

- dal rapporto fiduciario e non replicabilità del servizio.

Obblighi procedurali:

le operazioni in deroga richiedono tuttavia, anche se promananti da soggetti apicali o dal Consiglio di Amministrazione:

- una più rigorosa tracciabilità e formalizzazione dell'atto decisorio;
- la formale motivazione della deroga;
- la comunicazione tempestiva all'OdV.

Tali operazioni sono oggetto di specifico monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza anche mediante audizioni dei decisori, in occasione delle riunioni periodiche

12. Comunicazione, formazione e aggiornamento del Modello

La Società garantisce:

- diffusione capillare del Modello a tutti i destinatari ed all'atto dell'assunzione;
- la pubblicazione della parte generale del Modello sul sito aziendale, insieme al codice etico;
- l'indicazione del rispetto del modello in contratti e ordini di acquisto;
- la formazione iniziale e periodica, differenziata per ruolo e funzione;
- la Verifica dell'efficacia delle attività formative.

E' dovere di tutti, compresi i componenti del Consiglio di Amministrazione ed i soggetti apicali, partecipare alla formazione.

Il Modello è oggetto di aggiornamento in caso di:

- Mutamenti normativi;
- Riorganizzazioni aziendali;

- Emersione di criticità operative;
- Modifiche significative nella mappatura dei rischi.

L'aggiornamento è curato dall'OdV e approvato dal Consiglio di Amministrazione.