Modello di Organizzazione, gestione e controllo di Supermercati Tosano Cerea S.r.l.

ex art. 6 d.lgs n. 231/11 "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art.11 L n. 300/00*"

Data di approvazione da parte Consiglio di Amministrazione	30/11/2018

Modello Organizzativo D.Lgs 231/01

Indice

1. PREMESSA 3
2. SCOPO DEL MODELLO 3
3. CAMPO DI APPLICAZIONE 4
4. RIFERIMENTI 5
   4.1 Riferimenti legislativi 5
   4.2 Linee guida delle associazioni rappresentative di categoria 5
5. DEFINIZIONI 5
6. STRUTTURA DEL MODELLO 7
7. IDENTIFICAZIONE DELLE AREE SENSIBILI E ANALISI DEI RISCHI 7
8. DEFINIZIONE DI PROCEDURE DI CONTROLLO E LORO DIFFUSIONE 8
   8.1 Destinatari del Modello 10
   8.2 Adozione, modifiche ed aggiornamento del Modello 10
   8.3 Diffusione del modello 10
9. SISTEMA SANZIONATORIO 11
   9.1 Regole disciplinari per i lavoratori non dirigenti 13
   9.2 Regole disciplinari per i Dirigenti 14
   9.3 Regole disciplinari per Amministratori, Sindaci, componenti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo 15
   9.4 Soggetti terzi 16
10. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV) 17
11. COMUNICAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA 17
12. SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE 18

Modello Organizzativo D.Lgs 231/01

1. PREMESSA

Il Gruppo Tosano è presente in Italia dal 1970 e costituisce una realtà della Grande Distribuzione organizzata, in particolare nel Nord- Italia.

Ad oggi, l'Azienda si posiziona nel panorama della Grande Distribuzione alimentare e offre la sua elevata specializzazione assortimentale in varie provincie del Nord d'Italia.

L'attività di supermercato e/o ipermercato comprende prevalentemente l'esercizio di commercio al dettaglio di carni e di prodotti a base di carne, commercio al dettaglio di pesci, crostacei e molluschi, produzione di prodotti a base di carne, produzione di piatti pronti a base di pasta, produzione di piatti pronti a base di pesce, produzione di piatti pronti a base di carne e pollame, produzione di prodotti alimentari (prodotti di panetteria dolci e salati, comprese pizze, ottenuti dalla cottura terminale di basi surgelate); porzionatura e confezionamento formaggi per self-service; toelettatura e confezionamento prodotti ortofrutticoli per self-service; produzione di altri prodotti di gastronomia.

Il Consiglio di Amministrazione di Supermercati Tosano Cerea S.r.l. (di seguito anche "**Società**" o **SUPERMERCATI TOSANO CEREA**), ha individuato le "aree a rischio" ai sensi del D.Lgs 231/01 e recepito il "**Modello di organizzazione, gestione e controllo**", ai sensi del medesimo decreto.

È stato altresì istituito, con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 30/11/2018, un Organismo di Vigilanza (di seguito "**OdV**") chiamato a svolgere le funzioni dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo di cui al D.Lgs. 231/01.

2. SCOPO DEL MODELLO

Il presente **Modello** con i suoi allegati compone un sistema integrato di protocolli organizzativi, comprensivi dei relativi strumenti di controllo; esso costituisce, pertanto, regolamento interno della **Società** volto a prevenire e/o contrastare il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto Legislativo 231/01, vincolante per la medesima e per i suoi collaboratori.

Le prescrizioni contenute nel presente **Modello** si integrano con quelle del **Codice Etico (allegato 1)**, e si fondano sui principi di quest'ultimo per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel D.Lgs 231/01.

Con l'adozione del Modello, la **Società** intende adempiere compiutamente alle previsioni di legge e, in modo particolare, conformarsi ai principi ispiratori del D.Lgs. 231/01, nonché rendere più efficace il sistema dei controlli e di Corporate Governance, con particolare riferimento all'obiettivo di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231/01 ritenuti applicabili alla realtà organizzativa di **Supermercati Tosano Cerea**.

Il **Modello** si propone le seguenti finalità:

a) informare adeguatamente i Collaboratori e coloro che agiscono su mandato della Società o sono legati alla stessa da rapporti rientranti nelle tipologie di cui alla successiva Parte Speciale, in merito alle attività che comportano il rischio di commissione dei reati e alle conseguenze sanzionatorie che possono derivare ad essi o alla Società, per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne della stessa;

b) diffondere e affermare una cultura d'impresa improntata alla legalità, con l'espressa riprovazione da parte della **Società** di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel **Modello**;

c) diffondere una cultura del controllo, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la **Società** si pone;

d) prevedere un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna.

Modello Organizzativo D.Lgs 231/01

Il **Modello** prevede, in relazione alla natura e alla dimensione di **Supermercati Tosano Cerea**, misure idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività nel costante rispetto della legge e delle regole, individuando ed eliminando tempestivamente situazioni di rischio.

Ai fini indicati nel paragrafo precedente, la **Società** adotta e attua scelte organizzative e procedurali efficaci per:

a) assicurare che le risorse umane siano assunte, dirette e formate secondo i criteri espressi nel **Modello** e nel **Codice Etico** e in conformità alle norme di legge in materia di diritto del lavoro;

b) favorire la collaborazione alla più efficiente realizzazione del **Modello** da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito della **Società** o con essa, anche garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni veritiere e utili ad identificare comportamenti difformi da quelli prescritti;

c) garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno dell'organizzazione aziendale, siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta dalla **Società**;

d) prevedere che la determinazione degli obiettivi aziendali, a qualunque livello, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;

e) individuare e descrivere le attività svolte dall'ente, la sua articolazione funzionale e l'organigramma aziendale in documenti costantemente aggiornati, comunicati e diffusi nell'impresa, con la puntuale indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;

f) attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del **Modello** da parte di tutti coloro che operano nell'impresa o con essa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio di reato.

3. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Modello Organizzativo si applica a tutta l'organizzazione e a tutte le sedi dove opera l'azienda come individuate nella Visura camerale.

Le funzioni dell'organizzazione richiamate dal modello e dalle sue procedure di supporto sono riportate nell'organigramma aziendale (**allegato 3**).

Le mansioni delle funzioni riportate in organigramma, ad eccezione del Consiglio di Amministrazione e del Presidente nonché quelle relative al Collegio Sindacale, ai Soci per i quali vale quanto espresso nello Statuto e quanto previsto dalla normativa vigente, sono definite ed eventualmente aggiornate dall' Amministratore delegato. Il Consiglio di Amministrazione provvedere successivamente a deliberare i conseguenti aggiornamenti del Modello, ove necessari.

Modello Organizzativo D.Lgs 231/01

4. RIFERIMENTI

4.1 Riferimenti legislativi

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 in esecuzione della delega di cui all'art. 11 L. n. 300/00 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

La disciplina del D.Lgs. 231/01 è la normativa che ha introdotto la responsabilità delle Società per reati commessi dai dipendenti (soggetti apicali o subordinati); è prevista un'ampia tipologia di reati dolosi (reati presupposto), anche di recente introduzione, che - se commessi dal dipendente nell'interesse della Società - fanno scattare la responsabilità amministrativa/penale in capo all'Ente.

Per i reati relativi alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro l'azienda ha assunto come riferimento specifico le norme OHSAS 18001 in quanto presumibili conformi ai requisiti dell'art. 30 del D.Lgs. 81/2008.

4.2 Linee guida delle associazioni rappresentative di categoria

I modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui all'art. 6, comma 2, del Decreto Legislativo 231/01, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

La prima Associazione di categoria che ha emanato "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" è stata Confindustria (7 marzo 2002). Dopo alcune rivisitazioni, le Linee Guida elaborate da Confindustria sono state prima approvate dal Ministero della Giustizia in data 24 maggio 2004. Successivamente in data 31 marzo 2008 e aggiornate al marzo 2014 approvate il 21 luglio 2014 Confindustria ha aggiornato le proprie linee guida per tener conto dei recenti aggiornamenti legislativi.

Supermercati Tosano Cerea, nello sviluppo del proprio **Modello Organizzativo**, ha preso anche spunto dal "Codice Etico" predisposto da Confservizi ed approvato dal Ministero di Giustizia, con deliberazione del 30/10/2008, verbale n. 11, argomento n. 12.".

5. DEFINIZIONI

Codice etico

Rappresenta uno strumento adottato da parte della **Società** allo scopo di esprimere il principio di deontologia professionale che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i Collaboratori e i soggetti esterni che operano per conto della Società stessa.

Modello Organizzativo

È un sistema integrato di protocolli organizzativi che risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs 231/01, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, in quanto commessi apparentemente a vantaggio della società, possono comportare una responsabilità amministrativa.

Modello Organizzativo D.Lgs 231/01

Organismo di Vigilanza (OdV)

Soggetto designato dal vertice aziendale della **Società**, dotato di poteri autonomi di iniziativa e controllo, la cui istituzione è prevista dal D.Lgs 231/01, al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del **Codice Etico** e del **Modello**.

Soggetti apicali

Soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di una sua unità organizzativa.

Soggetti sottoposti

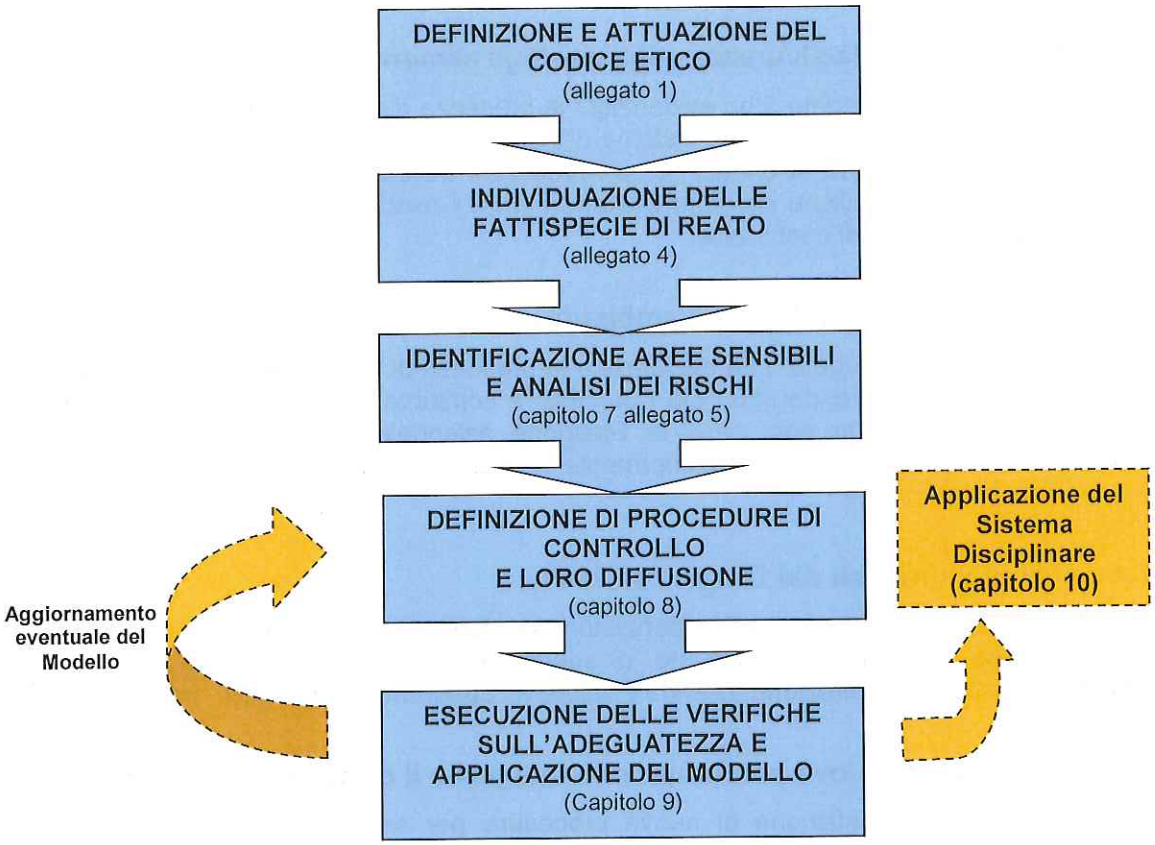
Soggetti sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti apicali.

Processo sensibile

Insieme di attività ed operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale, in area potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal D.Lgs 231/01, così come elencate nella parte speciale del modello, indicate anche genericamente come "area/e a rischio".

6. STRUTTURA DEL MODELLO

Il **Modello** adottato da **Supermercati Tosano Cerea**, e la relativa documentazione di riferimento, sono rappresentati nel diagramma di flusso che segue:



7. IDENTIFICAZIONE DELLE AREE SENSIBILI E ANALISI DEI RISCHI

La Direzione aziendale ha provveduto ad effettuare un'analisi dell'organizzazione aziendale per evidenziare i rischi di commissione dei reati e le modalità con cui è possibile minimizzare i rischi derivanti.

L'esito della valutazione dei rischi condotta da società esterna specializzata e le relative risultanze sono state oggetto di condivisione con al Direzione aziendale e sono riportate in **allegato 5.**

In conseguenza di tali analisi, la Direzione aziendale, in considerazione della storia aziendale, del proprio budget e del giudizio pronostico e probabilistico, ha deciso di implementare il presente Modello di organizzazione solo ai reati per i quali la probabilità si accadimento è risultata **media o alta.**

Per i reati valutati con rischio probabilistico **basso** la Direzione aziendale valuterà, in funzione della tipologia di reato, delle segnalazioni ricevute, delle indicazioni dell'ODV, ed eventi accaduti, l'opportunità o necessità di applicare nuove procedure integrative o modificare quelle già implementate.

Modello Organizzativo D.Lgs 231/01

7.1 Reati relativi alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

La valutazione di cui allegato 5 ha evidenziato la presenza di rischi con probabilità di accadimento da **bassa a alta**. L'azienda ha perciò adottato un sistema di gestione della sicurezza implementato secondo le norme OHSAS 18001, le cui procedure sono elencate in **allegato 6.**

7.2 Reati relativi alla sicurezza e igiene degli alimenti

La valutazione di cui allegato 5 ha evidenziato la presenza di rischi con probabilità di accadimento **bassa**. L'azienda dispone già di un sistema di gestione implementato secondo le norme HACPP. In ogni caso la Direzione aziendale sta provvedendo ad implementare il sistema esistente con ulteriori procedure specifiche per ridurre ulteriormente il rischio, anche in base ai risultati di audit periodici di valutazione di conformità

7.3 Reati relativi alla tutela dell'ambiente

La valutazione di cui allegato 5 ha evidenziato la presenza di rischi con probabilità di accadimento da **nulla a bassa**. L'azienda attua già i processi e conserva le registrazioni previsti dalle norme legislative in materia. In ogni caso la Direzione aziendale valuterà l'opportunità di redigere procedure specifiche per ridurre ulteriormente il rischio in base ai risultati di audit periodici di valutazione di conformità

7.4 Altri reati previsti dal D.Lgs. 231/2001

La valutazione di cui allegato 5 ha evidenziato la presenza di rischi con probabilità di accadimento **nulla**. In caso di segnalazioni ricevute, di specifiche indicazioni o richieste dell'ODV, o eventi "sentinella" accaduti la Direzione aziendale valuterà l'opportunità di redigere procedure specifiche.

7.5 Emissione di nuove procedure che integrano il presente modello organizzativo

A seguito dell'implementazione di nuove procedure per specifici reati, non si provvederà ad emettere una nuova versione del presente documento, ma solo ad approvarle e a aggiungere un allegato che riporta l'elenco delle nuove procedure validate.

8. DEFINIZIONE DI PROCEDURE DI CONTROLLO E LORO DIFFUSIONE

Il **Modello** si fonda su un sistema strutturato e organico di procedure e strumenti di controllo. Le componenti di questo sistema di organizzazione, gestione e controllo sono riconducibili a:

- **Sistema di principi etici e regole di comportamento.**

  La **Società** ritiene indispensabile che i propri Collaboratori, gli organi societari ed i loro componenti rispettino i principi etici e regole generali di comportamento nello svolgimento delle proprie attività e nella gestione dei rapporti con colleghi, clienti, fornitori e con la Pubblica Amministrazione. In particolare tale sistema di norme comportamentali è costituito dal **Codice Etico** allegato presente **Modello**, nonché dalle procedure aziendali richiamate nei successivi capitoli e allegati.

- **Sistema organizzativo.**

  Il sistema è in particolare costituito e formalizzato dai seguenti elementi:

Modello Organizzativo D.Lgs 231/01

- Organigramma aziendale (**allegato 3**);
- Mansionario delle varie posizioni aziendali;
- Sistema di deleghe interne;
- Eventuali altri elementi, come ordini di servizio, istruzioni operative etc.
- Sistema autorizzativo. Il sistema autorizzativo è costituito dai seguenti elementi:
  1. Istruzioni e procedure interne che definiscono i poteri autorizzativi e il processo di autorizzazione per le singole attività svolte;
  2. Sistema di deleghe interne.

- **Sistema di controllo.**

Il sistema di controllo è caratterizzato dai seguenti principi:

- Separazione dei compiti tra chi esegue operativamente un'attività, chi la controlla, chi la autorizza e chi la registra (ove applicabile);
- Esistenza di procedure e prassi che descrivono le modalità di esecuzione delle attività dei Processi Sensibili, definendo i ruoli e le responsabilità nonché i poteri autorizzativi dei soggetti coinvolti (formalizzando in questo modo la separazione dei compiti). Indicano inoltre le modalità di controllo e monitoraggio del processo e definiscono le modalità di documentazione delle attività e dei controlli svolti;
- Tracciabilità e documentabilità ex-post; in particolare le attività condotte nell'ambito dei Processi Sensibili devono trovare adeguata formalizzazione, con particolare riferimento alla documentazione predisposta nell'ambito della realizzazione delle stesse. Per la salvaguardia del patrimonio documentale ed informativo aziendale devono inoltre essere previste adeguate misure di sicurezza a presidio del rischio di perdita e/o alterazione della documentazione riferita ai Processi Sensibili o di accessi indesiderati ai dati/documenti;
- Controlli preventivi e verifiche ex-post, manuali e automatici: si riferiscono all'esistenza di presidi manuali e automatici idonei a prevenire la commissione dei reati presupposti dal D.Lgs. 231/01 o a rilevare ex-post delle irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del presente Modello. Tali controlli sono ad esempio riconducibili ai seguenti aspetti: protezione dei sistemi automatici quali accesso, back-up dei dati etc.; riconciliazioni/quadrature dati; monitoraggio/verifica ex-post delle attività più significative/dei dati più sensibili; reportistica sulle attività svolte e invio al livello gerarchicamente superiore.

I principi di controllo descritti in precedenza sono in particolare richiamati ed esplicitati nella Parte Speciale e nelle procedure aziendali ivi richiamate.

- **Sistema di formazione del personale.**

Il sistema di formazione del personale è riconducibile a due principali ambiti:

- programma di informazione e formazione specifico per le mansioni svolte, al fine di garantire un livello adeguato delle competenze specifiche per il corretto svolgimento delle varie attività;
- programma di formazione relativo al **Modello**.

Parte integrante del **Modello** e imprescindibile per l'efficacia della sua attuazione, sono il presente documento, le procedure richiamate nei successivi capitoli e allegati.

Modello Organizzativo D.Lgs 231/01

11.1 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel **Modello** si applicano ai **Soggetti Apicali, agli altri Collaboratori,** a coloro i quali, pur senza un rapporto di lavoro subordinato ovvero un contratto a progetto con la Società, sono legati alla stessa da rapporti contrattuali.

Tra i Destinatari del **Modello** rientrano altresì quei soggetti terzi (quali ad esempio i consulenti e i fornitori) che sono coinvolti in maniera significativa nei Processi Sensibili.

La Società comunica il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I soggetti ai quali il **Modello** si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la **Società**.

La **Società** condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del **Modello** e del **Codice Etico**, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della **Società** ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

11.2 Adozione, modifiche ed aggiornamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha la responsabilità di approvare e recepire il **Modello** mediante apposita delibera, nonché di approvare le eventuali modifiche e aggiornamenti dello stesso, nei termini che seguono:

a) qualora siano individuate significative violazioni o esclusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne evidenzino l'inadeguatezza a garantire l'efficacia prevenzione dei fatti di reato;

b) qualora intervengano mutamenti nel sistema normativo o nell'organizzazione e nelle attività della Società, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza;

Quanto previsto ai commi a) e b) si applica, in quanto compatibile, per le modifiche delle procedure necessarie per l'attuazione del **Modello**, ad opera delle aree organizzative interessate. Le procedure e le modifiche alle stesse devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

In deroga a quanto disposto al punto precedente l'Amministratore delegato può apportare modifiche al **Modello** di natura non sostanziale, qualora necessarie per una sua miglior chiarezza od efficienza. Di tali modifiche è data comunicazione al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

11.3 Diffusione del modello

Affinché venga reso noto a tutti i Destinatari, e acquisti forza vincolante, il Modello viene condiviso all'interno della Società, mediante consegna di copia dello stesso ai soci, agli organi sociali, ai Capi Servizio; i Collaboratori della Società verranno informati a mezzo e-mail o comunicazione scritta, sottoscritta dalla Direzione, dell'avvenuta adozione del **Modello** e della reperibilità del testo integrale del medesimo sull'Intranet aziendale, presso le bacheche aziendali e presso gli uffici dei Responsabili di Area della Società.

Supermercati Tosano Cerea valuterà altresì eventuali ulteriori modalità di comunicazione dei principi di riferimento del **Modello** ad altre parti terze.

Per quanto attiene i Collaboratori non legati a **Supermercati Tosano Cerea** da un rapporto di lavoro subordinato, qualunque contratto che comporti la costituzione di un rapporto di collaborazione tra essi e la Società deve esplicitamente contenere clausole di presa visione del **Modello** e del **Codice Etico** di **Supermercati Tosano Cerea** e di impegno a rispettarne le

Modello Organizzativo D.Lgs 231/01

disposizioni, nonché la previsione di appositi rimedi, in linea con quanto disposto nel precedente paragrafo in caso di violazione.

Al fine di consentire la piena operatività del **Modello**, **Supermercati Tosano Cerea**:

a) garantisce la tempestiva diffusione tra i Destinatari del Modello e dei successivi aggiornamenti e modifiche;

b) fornisce ai Collaboratori un adeguato sostegno formativo e informativo, anche al fine di consentire la risoluzione di dubbi interpretativi relativi a disposizioni contenute nel **Modello**;

c) garantisce che i Collaboratori che dovessero segnalare violazioni del **Modello** non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione, garantendo, se richiesto, il loro anonimato.

Quanto ai punti ora elencati **Supermercati Tosano Cerea** organizza una formazione per quei Collaboratori che gestiscono processi a rischio "a rischio 231" individuate nel presente Modello.

La formazione deve fornire informazioni almeno in riferimento: al quadro normativo di riferimento; al Modello adottato dalla **Società**; al **Codice Etico** della **Società**; a casi aziendali di applicazione della normativa; ai presidi e protocolli introdotti a seguito dell'adozione del Modello stesso; l'OdV ne valuta l'efficacia in termini di pianificazione, contenuti, aggiornamento, tempistiche, modalità e identificazione dei partecipanti.

Della formazione effettuata viene tenuta puntuale registrazione.

La partecipazione alle suddette attività formative da parte dei soggetti individuati è obbligatoria; conseguentemente, la mancata partecipazione sarà sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare contenuto nel **Modello**.

Supermercati Tosano Cerea incoraggia contributi costruttivi sui contenuti del **Modello** e del **Codice Etico** da parte dei Collaboratori, sia nella fase di attuazione sia nella fase successiva, allorché dovessero essere evidenziate carenze dello stesso o necessità di un suo aggiornamento (in seguito ad evoluzioni normative o delle più affermate prassi internazionali, nonché per esperienza acquisita nell'applicazione del **Modello** e del **Codice Etico** medesimi), che dovranno essere segnalate all'OdV.

9. VERIFICA SULL'ADEGUATEZZA E APPLICAZIONE DEL MODELLO

La Direzione aziendale programma almeno una volta all'anno una verifica generale di adeguatezza e effettiva applicazione del modello da parte delle funzioni aziendali.

Le verifiche sono condotte da personale interno od esterno indipendente e imparziale, pertanto non implicato nei processi soggetti alla verifica.

Le procedure del modello possono prevedere ulteriori verifiche su specifici processi.

L'OdV se ritenuto opportuno può richiedere ulteriori verifiche da parte di personale qualificato incaricato dall'organismo stesso.

Tutti i rapporti di verifica vengono trasmessi alla Direzione aziendale e all'OdV.

10. SISTEMA SANZIONATORIO

Le norme disciplinari che seguono sono state elaborate in funzione di quanto disposto dal D.Lgs. 231/01.

Gli artt. 6 e 7 di tale provvedimento prevedono che gli enti che adottano modelli organizzativi e di gestione idonei, con un correlato sistema di sanzioni "disciplinari", per il caso di inosservanza delle regole da essi dettate, vengano esonerati da responsabilità per eventuali reati, commessi da loro lavoratori dipendenti e da altri soggetti (quali, Amministratori, Sindaci e membri dell'OdV) nell'interesse della Società.

Modello Organizzativo D.Lgs 231/01

L'esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è, infatti, indispensabile per garantire l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni in questione resta del tutto indipendente dallo svolgimento e dall'esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall'Autorità Giudiziaria o Amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Infatti, le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto, che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l'Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.

La commissione o il concorso nella commissione di tali reati, da parte delle persone fisiche, sono sanzionati dal Codice Penale, mentre, sul piano del rapporto di lavoro, le conseguenze non possono che essere quelle previste dall'art. 2119 c.c., senza la corresponsione di qualsivoglia indennità a favore del lavoratore.

Le regole che seguono disciplinano, invece, le conseguenze sul piano disciplinare delle violazioni dei principi del Codice di Comportamento, nonché del Modello (o anche di uno dei suoi elementi), che la Società ha adottato, a norma del citato decreto, per prevenire la commissione dei suddetti reati.

Tali regole integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del COMMERCIO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI in tema di sanzioni disciplinari.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti, nonché degli eventuali interventi intrapresi dalla Direzione aziendale nei confronti dei soggetti terzi sono affidati all'OdV.

L'OdV. procede alle segnalazioni delle infrazioni rilevate - o di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie – alla Direzione aziendale. Successivamente ne verifica l'iter di erogazione e il relativo follow up.

Il sistema disciplinare definito potrà essere applicato anche ai componenti dell'OdV relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello (vedi capitolo 9 e allegato 2).

Costituiscono violazioni del Modello:

1. comportamenti che costituiscono le fattispecie di reato di cui al D.Lgs.231/01 richiamate nel Modello Organizzativo;
2. comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato richiamate nel Modello Organizzativo, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
3. comportamenti non conformi alle procedure richiamate nel Modello, nonché al Codice di etico;
4. comportamento non collaborativo nei confronti dell'OdV consistente, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall'OdV al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'OdV nella mancata partecipazione agli incontri di formazione.
5. mancato rispetto delle misure di tutela del segnalante comportamenti illeciti
6. segnalazioni di comportamenti illeciti che si rivelano infondate con dolo o colpa grave

La gravità della violazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;

Modello Organizzativo D.Lgs 231/01

- la presenza e intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per la Società e gli stakeholders della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi ed i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

12.1 Regole disciplinari per i lavoratori non dirigenti

Il Modello deve essere scrupolosamente osservato da tutti i lavoratori non dirigenti, quale che sia il loro inquadramento contrattuale.

La violazione del Modello, da parte dei lavoratori dipendenti non dirigenti soggetti al "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro COMMERCIO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI" costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori non dirigenti - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 commi 2 e 3 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché delle misure disciplinari previste dal "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del COMMERCIO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI" vigente ed applicabile - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

a) richiamo verbale;

b) ammonizione scritta;

c) multa;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;

e) licenziamento.

Le violazioni del Modello, commesse dai lavoratori dipendenti non dirigenti saranno sempre portate a conoscenza dell'OdV, per gli eventuali provvedimenti di sua competenza.

Le violazioni commesse dai lavoratori dipendenti non dirigenti, verranno segnalate dall'OdV (con eventuale proposta di sanzione da irrogare) alla Direzione Generale, affinché quest'ultimo dia avvio al procedimento di contestazione disciplinare e provveda ad eventualmente irrogare, con riferimento ai lavoratori dipendenti non dirigenti che siano legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, una delle sanzioni di cui sopra, determinate sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel precedente paragrafo e del comportamento tenuto prima (la recidiva costituisce un'aggravante e importa l'applicazione di una sanzione più grave) e dopo il fatto (ad esempio, comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai lavoratori dipendenti non dirigenti che siano legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, si prevede che:

1. incorre nei provvedimenti di richiamo verbale o ammonizione scritta, secondo la gravità della violazione, il lavoratore non dirigente che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01;
2. fermo restando quanto disposto al successivo punto 3, incorre nel provvedimento della multa, ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti più volte, nell'espletamento di attività delle aree a rischio, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello

Modello Organizzativo D.Lgs 231/01

stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01 (così come previsto al successivo punto 6);

3. per quanto concerne le violazioni a prescrizioni del Modello, incorre nel provvedimento della multa, ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che violi tali prescrizioni ingenerando un rischio di limitata rilevanza ma che comunque espone la Società ad un più grave rischio rispetto all'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01;
4. fermo restando quanto disposto al successivo punto 5, incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione dei reati presupposti dal D.Lgs. 231/01 o non determinino l'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01;
5. incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello, abbia adottato un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso ingenerando un rilevante rischio tale da esporre la Società ad un più grave rischio di applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01 (trattasi, ad esempio, della condotta negligente, imperita od imprudente seguita dal lavoratore durante le attività di formazione, e addestramento);
6. fermo restando quanto disposto al successivo punto 7, incorre nel provvedimento del licenziamento ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01 nonché il lavoratore dipendente non dirigente che adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/01;
7. con riferimento alle prescrizioni contenute nei Modello, incorre nel provvedimento del licenziamento ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del presente Modello tale da esporre la Società al rischio concreto ed immediato di applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01 (trattasi, a mero titolo esemplificativo, della condotta negligente, imprudente od imperita suscettibile di provocare un infortunio a se stesso ovvero ad altre persone).

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

Quanto invece alle violazioni del Modello poste in essere dai lavoratori non dirigenti che non siano legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, si prevede che esse potranno determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti di collaborazione, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

12.2 Regole disciplinari per i Dirigenti

Il Modello approntato a norma degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, deve essere scrupolosamente osservato da tutti i Dirigenti della Società.

Le violazioni ai principi e alle regole contenuti nel Modello da parte dei Dirigenti costituiscono illecito disciplinare, e saranno sempre portate a conoscenza dell'OdV, per gli eventuali provvedimenti di sua competenza.

Modello Organizzativo D.Lgs 231/01

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei Dirigenti - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della L. 300/70 ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

a) censura scritta;

b) sospensione disciplinare;

c) licenziamento per giustificato motivo e/o giusta causa.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai Dirigenti della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nella censura scritta consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di violazione non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel provvedimento della sospensione disciplinare;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giustificato motivo;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa.

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

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori legati alla Società da un vincolo di subordinazione circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di lavoratori autonomi, consulenti, collaboratori coordinati e continuativi ecc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del dirigente ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 231/01, ferma restando la qualificazione del contratto con tali soggetti.

Le infrazioni di cui sopra, commesse dai Dirigenti, verranno segnalate dall'OdV (con eventuale proposta di sanzione da irrogare) al management o al CDA, affinché questi ultimi, disgiuntamente o congiuntamente, provvedano ad irrogare una delle sanzioni più sopra previste, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della L. 300/70 ed eventuali normative speciali applicabili, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6 e del comportamento tenuto prima (ad esempio le eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad esempio la comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

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

12.3 Regole disciplinari per Amministratori, Sindaci, componenti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo

Il Modello, approntato a norma degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, deve essere scrupolosamente osservato da tutti gli Amministratori, dai Sindaci e dai componenti dell'OdV della Società.

Le violazioni dei principi e delle regole contenuti nel Modello saranno sempre portate a conoscenza dell'OdV per gli eventuali provvedimenti di sua competenza.

Le violazioni dei principi e delle regole contenuti nel Modello compiute da componenti del Consiglio di Amministrazione saranno oggetto di tempestiva comunicazione scritta da parte dell'OdV al

Modello Organizzativo D.Lgs 231/01

Consiglio di Amministrazione nel suo complesso ed al Collegio Sindacale per la valutazione degli opportuni provvedimenti, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della Società, previa delibera del predetto organo da adottare con l'astensione dell'interessato, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

a) richiamo scritto;

b) sospensione temporanea dalla carica;

c) revoca dalla carica.

In particolare, si prevede che:

a) il membro del Consiglio di Amministrazione incorre nel richiamo scritto consistente nel richiamo all'osservanza in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;

b) in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello, il membro del Consiglio di Amministrazione incorre nel provvedimento della sospensione temporanea dalla carica;

c) laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto, il membro del Consiglio di Amministrazione incorre nella revoca dalla carica.

Inoltre, per i membri Consiglio di Amministrazione, costituirà violazione del Modello sanzionabile anche la violazione dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello.

In caso di violazione del Modello da parte dell'intero Organo Dirigente della Società, l'OdV informerà il Collegio Sindacale affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

In caso di violazioni del Modello commesse da parte di uno o più Sindaci, ovvero da parte dell'intero Collegio Sindacale, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione che provvede ad assumere le iniziative ritenute più idonee, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

Qualora il Consiglio di Amministrazione fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più componenti dell'OdV il detto Consiglio provvederà in collaborazione con il Collegio Sindacale ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'OdV che sia anche un dipendente della Società si applicheranno le sanzioni indicate nei Capi 5.1 e 5.2.

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

12.4 Soggetti terzi

Quanto invece alle violazioni del Modello poste in essere dalle categorie di soggetti terzi, quali fornitori, partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, si prevede che esse potranno determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti con i suddetti terzi, la sospensione da parte della Società dell'esecuzione del contratto e/o il recesso unilaterale

dallo stesso, anche in corso di esecuzione, oppure la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

11. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

È istituito presso la Società un Organo con funzioni di vigilanza e controllo (OdV) in ordine al funzionamento, all'efficacia all'adeguatezza ed all'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo allo scopo di prevenire i reati dai quali può derivare la responsabilità amministrativa della Società, in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm., applicato per i reati indicati al capitolo 8 del presente documento.

Lo Statuto di tale Organismo è riportato come **allegato 2** al presente documento.

12. COMUNICAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Tutte le funzioni aziendali sono tenute a trasmettere all'Organismo di Vigilanza, tramite invio di e.mail a odv@supertosano.it, o a mezzo di comunicazione scritta in busta chiusa indirizzata a:

SUPERMERCATI TOSANO CEREA
Società a Responsabilità Limitata
Ufficio ODV
Via Palesella, 1
37053 - Cerea (VR)

qualunque evento o mutamento, anche proveniente da terzi, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio di commissione di reati per i quali è applicato il Modello stesso.

In particolare all'Organismo di Vigilanza devono essere obbligatoriamente comunicate le seguenti informazioni

Informazioni da trasmettere all'Organo di Vigilanza	**Frequenza**	**Responsabile dell'invio**
Notizie relative a infortuni sul lavoro con prognosi superiore ai 30 giorni di assenza dal lavoro	Ogni evento	Ufficio personale
Notizie relative a inquinamenti possibili o presunti a seguito di incidente ambientale	Ogni evento	Ufficio legale
Richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti preposti o lavoratori in caso di avvio di procedimento giudiziario	Ogni richiesta	Ufficio legale
Richieste di risarcimento da parte di lavoratori o clienti a seguito di infortunio o di intossicazione alimentare	Ogni richiesta	Ufficio legale
Notizie relative a ispezioni, provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini penali	Ogni evento	Destinatario del verbale

Modello Organizzativo D.Lgs 231/01

Informazioni da trasmettere all'Organo di Vigilanza	Frequenza	Responsabile dell'invio
Rapporti di verifica sulla conformità alle norme legislative o alle procedure del modello relativi alle aree sensibili effettuati da funzioni interne o enti esterni	Ogni verifica	Direzione aziendale
Aggiornamento dell'Organigramma aziendale	Ogni Aggiornamento	Ufficio personale
Deleghe di responsabilità del CDA	Ogni Aggiornamento	Ufficio legale
Qualsiasi modifica organizzativa che possa avere un impatto sulle aree sensibili	Ogni modifica	Direzione aziendale
Attivazione di nuovi processi produttivi	Ogni modifica	Direzione aziendale
Apertura di nuove sedi aziendali	Ogni modifica	Direzione aziendale
Procedimenti disciplinari attuati dall'azienda per sanzionare comportamenti illeciti previsti dal modello	Ogni evento	Ufficio personale
Indice di frequenza infortuni[1]	Annuale	RSPP
Indice di gravità infortuni[2]	Annuale	RSPP
Ricorsi ex art 41, comma 9 (da parte dei lavoratori avverso al giudizio del MC)	All'esito del giudizio	Medico competente
Denuncia di malattia professionale	Ogni evento	Ufficio personale
Verbale di riunione di prevenzione art.35 o di riesame della direzione	Annuale	RSPP

13. SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE

Tutte le funzioni aziendali devono comunicare all'ODV tramite invio di e.mail a odv@supertosano.it, o mezzo di comunicazione scritta in busta chiusa indirizzata a:

SUPERMERCATI TOSANO CEREA
Società a Responsabilità Limitata
Ufficio ODV
Via Palesella, 1
37053 - Cerea (VR)

[1] L'Indice di frequenza infortuni è definito nella norma UNI 7249, "Statistiche degli infortuni sul lavoro" ed è determinato dal rapporto tra numero di infortuni verificatisi in un anno e il numero di ore lavorate (allo scopo di rendere più leggibile il risultato, tale rapporto viene poi moltiplicato per 1.000.000).

[2] L'indice di gravità rappresenta il numero di giornate mediamente perdute da ogni addetto a causa degli infortuni (rapporto tra giornate di inabilità e il numero di ore lavorate moltiplicato per 1.000).

Modello Organizzativo D.Lgs 231/01

segnalazioni circostanziate di:

a) condotte illecite, rilevanti ai fini dell'applicazione del modello e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti

b) violazioni del modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

L'ODV verificherà la fondatezza della segnalazione e garantirà la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

La Direzione aziendale assicurerà l'impossibilità di verificarsi di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Modello Organizzativo D.Lgs 231/01