



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

in attuazione del D. Lgs. 231/01

Approvato da: Consiglio di Amministrazione

Rev. 00

Del 02/05/17

STEVE JONES S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. Lgs. 231/2001

Approvato dal C.d.A. del 02/05/2017 rev.00

INDICE

1	IL CONTESTO DI RIFERIMENTO.....	4
1.1	La responsabilità amministrativa degli Enti forniti di personalità giuridica	4
1.2	I reati commessi da soggetti in posizione apicale	4
1.3	I reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza	5
1.4	Le caratteristiche dei modelli di organizzazione, gestione e controllo.....	5
1.5	I reati commessi all'estero.....	5
1.6	Il tentativo di reato	6
1.7	Le sanzioni	6
2	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	7
2.1	Obiettivi dell'adozione di un modello organizzativo ai sensi del Decreto.....	7
2.2	Linee Guida applicabili	7
2.3	I destinatari del Modello Organizzativo.....	8
2.4	Il procedimento di elaborazione e adozione del Modello Organizzativo	9
2.5	Manutenzione del Modello Organizzativo.....	9
2.6	Funzione e struttura del Modello Organizzativo di Steve Jones S.r.l.....	10
2.7	Articolazione del Modello 231	11
3	IL SISTEMA DI GOVERNANCE, L'ORGANIZZAZIONE INTERNA E I PROCESSI AZIENDALI	12
3.1	La mission aziendale e la corporate governance	12
3.2	La struttura organizzativa.....	13
3.3	Deleghe e procure	13
3.4	Qualità, Sicurezza e Ambiente. Procedure manuali.....	14
4	L'ORGANISMO DI VIGILANZA SUL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	14
4.1	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo	14
4.2	Composizione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello 231. Nomina, cessazione e sostituzione	15
4.3	Funzioni dell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo	16

5	ATTUAZIONE, OSSERVANZA, ADEGUATEZZA ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	17
5.1	Funzioni dell'Organismo di Vigilanza in ordine all'attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo	17
5.2	Attuazione del Modello Organizzativo	18
5.3	Osservanza del Modello Organizzativo	18
5.4	Adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo	19
6	FLUSSI INFORMATIVI	19
6.1	Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione	19
6.2	Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	20
7	IL SISTEMA SANZIONATORIO	21
7.1	I principi generali	21
7.2	I soggetti destinatari	21
7.3	Le sanzioni ed i criteri di commisurazione	22
7.4	Le procedure di accertamento dell'infrazione e dell'irrogazione della sanzione.....	23
8	IL CODICE ETICO	24
	ALLEGATI	24

1 IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti forniti di personalità giuridica

Con l'emanazione del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n.231 (di seguito "D.lgs. 231/01" o il "Decreto"), in attuazione dell'articolo 11 della legge delega n.300/2000, è stato introdotto un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti forniti di personalità giuridica.

Più precisamente, ai sensi dell'articolo 5 del medesimo decreto, una società di capitali è responsabile, in via amministrativa, per alcuni reati commessi, secondo l'ordinamento italiano, nel suo interesse o a suo vantaggio:

- i. da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della società (c.d. soggetti in posizione apicale), ovvero
- ii. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (i) (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza).

La responsabilità amministrativa della società si aggiunge quindi a quella penale della persona fisica che ha commesso materialmente il reato.

La società non è tuttavia ritenuta responsabile se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2 I reati commessi da soggetti in posizione apicale

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, con riferimento ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società, dai soggetti in posizione apicale, una forma specifica di esonero, laddove la società stessa dimostri:

1. che l'organo dirigente ha adottato ed attuato efficacemente, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quello verificatosi;
2. che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
3. che i reati sono stati commessi eludendo fraudolentemente il modello;
4. che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

1.3 I reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza

Per quanto concerne i reati posti in essere nell'interesse o a vantaggio della società, dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società stessa è responsabile, dal punto di vista amministrativo, se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

Tuttavia, la predetta responsabilità è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi.

1.4 Le caratteristiche dei modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto, affinché possa escludersi la responsabilità dell'ente, prevede, in particolare, che i modelli organizzativi debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- i. individuare le aree di attività a rischio di commissione delle fattispecie criminose individuate dal decreto stesso;
- ii. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- iii. individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie che siano idonee ad impedire la commissione dei reati;
- iv. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli;
- v. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste dal modello.

E' altresì necessario, per il suddetto fine, che il modello sia stato efficacemente attuato, sia attraverso l'adozione di misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività aziendale nel rispetto della legge e ad individuare ed eliminare le situazioni di rischio, sia attraverso il periodico svolgimento di attività di verifica e l'eventuale modifica del modello stesso, laddove si scoprono significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività aziendali.

1.5 I reati commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto prevede, inoltre, che l'anzidetta responsabilità amministrativa possa configurarsi anche laddove i reati di cui al Decreto siano commessi all'estero (i dettami di tale

articolo, si intendono applicabili nel caso in cui la Società intrattenga rapporti con l'estero o svolga parte della sua attività all'estero).

La responsabilità della società è, però, subordinata alla sussistenza delle condizioni, di volta in volta applicabili ai reati contemplati dal Decreto, previste dagli articoli del Codice Penale 7 (Reati commessi all'estero), 8 (Delitto politico commesso all'estero), 9 (Delitto comune del cittadino all'estero) e 10 (Delitto comune dello straniero all'estero).

Ai fini della punibilità, è necessario che la società abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato Italiano, che, per lo stesso fatto, non proceda nei suoi confronti lo Stato estero e, altresì, che il soggetto autore dell'illecito sia funzionalmente collegato alla società ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto (Responsabilità dell'Ente).

Resta inteso che la società è astrattamente punibile, ai sensi del Decreto, soltanto qualora sia configurabile, secondo l'ordinamento italiano, uno dei reati indicati nel Decreto stesso (nell'Allegato 3 - I reati del D.lgs. 231/2001 sono elencate le tipologie di reato previste nel D.lgs. 231/2001).

1.6 Il tentativo di reato

La responsabilità amministrativa della Società può configurarsi anche in caso di tentativo di commissione dei reati contemplati dal Decreto, da parte dei soggetti cd. "apicali" e di quelli sottoposti all'altrui vigilanza, nell'interesse o vantaggio della Società stessa. In altri termini, la responsabilità amministrativa può configurarsi anche laddove i soggetti "apicali", ovvero quelli soggetti all'altrui vigilanza, compiano atti idonei, diretti in modo inequivoco, a commettere un reato, ma quest'ultimo non si perfezioni, in quanto "l'azione non si compia ovvero l'evento non si verifichi".

Tale ipotesi ricorre, dunque, laddove vi sia l'intenzione di commettere un reato, gli atti siano inequivocabilmente diretti a tale fine ed idonei alla commissione del reato stesso, ma questo non si perfezioni.

La responsabilità è esclusa quando la società volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.7 Le sanzioni

La società riconosciuta responsabile è punita con sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza. Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre; il loro ammontare non è predeterminato, ma viene calcolato, caso per caso,

secondo il sistema commisurativo per quote e sulla base di due criteri, ovverosia, la gravità dell'illecito e le condizioni economiche della società.

Le sanzioni interdittive, maggiormente penalizzanti e compromettenti per le società, si applicano soltanto in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (in particolare, non sono previste per quelli societari) e, in ogni caso, se ricorre almeno una delle seguenti condizioni: (a) che l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione ma a condizione che il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (b) che vi sia stata reiterazione degli illeciti amministrativi.

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza può essere disposta quando è applicata una sanzione interdittiva.

2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Obiettivi dell'adozione di un modello organizzativo ai sensi del Decreto

Steve Jones S.r.l. (di seguito "Steve Jones" o "Società" o "Azienda") ha ritenuto opportuno dotarsi di un sistema strutturato ed organico di strumenti organizzativi e gestionali, volti a:

- improntare la gestione a criteri di legalità, di correttezza e di deontologia professionale;
- prevenire ed eventualmente eliminare con tempestività il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, attraverso una proceduralizzazione delle attività esposte ai rischi di reato, un'attività continua di vigilanza e la predisposizione di un sistema disciplinare;
- determinare una piena consapevolezza, in tutti coloro che operano nell'interesse di Steve Jones, di poter incorrere in un illecito la cui commissione sarebbe comunque contraria agli interessi ed ai principi etici della Società;
- proteggere la reputazione ed il valore aziendale, inteso anche come patrimonio di tutti i portatori di interessi nell'Azienda, ivi inclusi i dipendenti, i creditori sociali e la Pubblica Amministrazione;
- creare una nuova cultura etica e del controllo.

2.2 Linee Guida applicabili

In virtù di quanto previsto dall'art. 6, c. 3, del Decreto, Steve Jones ha definito il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello" o Modello 231" o "Modello Organizzativo 231" o "Modello Organizzativo") in coerenza con quanto previsto nelle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001" approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti.

In particolare, i passi operativi consigliati da Confindustria per l'attuazione di un modello organizzativo ai sensi del Decreto si sostanziano:

- nell'inventariazione degli ambiti aziendali di attività dove possono essere commessi i reati e nell'analisi dei rischi potenziali;
- nella predisposizione e nell'adeguamento di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Tale sistema dovrà essere:
 - a) articolato nelle seguenti componenti: (i) codice etico; (ii) sistema organizzativo; (iii) procedure manuali ed informatiche; (iv) poteri autorizzativi e di firma; (v) sistemi di controllo e gestione; (vi) comunicazione al personale e sua formazione;
 - b) ispirato ai seguenti principi: (i) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione; (ii) applicazione del principio di separazione delle funzioni; (iii) documentazione dei controlli; (iv) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello; (v) previsione di un organismo di vigilanza dotato di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione; (vi) previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie; (vii) previsione di flussi informativi nei confronti dell'organismo di controllo.

Inoltre, ai sensi dell'art.6 co.3 del D.Lgs. 231/2001, che dà facoltà agli enti di adottare modelli di organizzazione e gestione sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, per l'elaborazione del presente Modello Organizzativo, pur non essendo la Società iscritta all'Associazione delle Imprese del Farmaco - Farmindustria e a prescindere dalla applicabilità alle attività specificamente svolte da Steve Jones, sono state comunque prese in considerazione, in via prudenziale, allo scopo di garantire un più elevato standard di prevenzione del rischio-reato ed un conseguente livello di idoneità del presente Modello, anche:

- a) le regole di comportamento stabilite nel *Codice Etico Farmindustria*;
- b) il *Codice Deontologico* di Farmindustria quanto alla regolamentazione dei rapporti tra la società e il mondo scientifico e sanitario;
- c) il *Documento di riferimento per la certificazione delle procedure relative alle attività di informazione scientifica* di Farmindustria;
- d) il Codice deontologico di Federsalus.

2.3 I destinatari del Modello Organizzativo

Le regole contenute nel Modello si applicano, per quanto di rispettiva competenza: a) agli organi sociali; b) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di (i) rappresentanza, (ii) amministrazione, (iii) direzione, ovvero (iv) gestione e controllo della Società stessa o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale (soggetti in posizione apicale); c) a quelli sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi.

Si tratta, dunque, di regole che trovano applicazione - per quanto di rispettiva competenza e, ovviamente, secondo un principio di rilevanza ed applicazione selettiva, a seconda delle aree a rischio di volta in volta coinvolte nonché delle attività, delle funzioni e degli esponenti aziendali di volta in volta interessati dagli specifici rischi - all'Assemblea dei Soci, al Consiglio di Amministrazione ed ai dipendenti della Società nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima o sono legati alla Società da rapporti di collaborazione.

Sono stati, inoltre, adottati strumenti atti a far sì che anche altri soggetti (fornitori, consulenti, partners, etc.), estranei alla Società ma, comunque, in rapporti con essa, rispettino, in tale ambito, i principi del Decreto e del Modello Organizzativo della Società.

2.4 Il procedimento di elaborazione e adozione del Modello Organizzativo

Le attività finalizzate all'adozione di un Modello 231 di Steve Jones sono state articolate nelle seguenti fasi:

- *Fase 1:* Analisi della struttura organizzativa e delle attività gestite da Steve Jones.
- *Fase 2:* Mappatura delle attività a rischio di commissione di reato, ovvero di tutte quelle attività e processi aziendali che potrebbero potenzialmente generare la commissione degli illeciti previsti dalla norma.
- *Fase 3:* Tutte le attività identificate come potenzialmente a rischio di reato sono state oggetto di analisi al fine di valutare la presenza di opportuni controlli di processo in grado di mitigare i rischi rilevati (cd. gap analysis).
- *Fase 4:* Analisi comparativa tra i controlli esistenti a presidio delle attività a rischio di reato e gli standard di controllo generali. Dalle risultanze della gap analysis sono stati indicati i relativi Action Plan.
- *Fase 5:* Definizione del Modello Organizzativo 231 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, adattato alla realtà aziendale.

2.5 Manutenzione del Modello Organizzativo

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello Organizzativo sono espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b) del D.lgs. n. 231/2001 e saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- a. modifiche legislative e delle linee guida ispiratrici del Modello Organizzativo;
- b. avveramento di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo;

c. cambiamenti della struttura organizzativa, cambiamenti nei campi di attività della Società.

Si tratta di un'attività di importanza particolarmente rilevante, in quanto mirata al mantenimento nel tempo dell'efficace attuazione del Modello Organizzativo - anche a fronte di modificazioni dello scenario normativo ovvero della realtà aziendale di riferimento - nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del Modello stesso, anche e soprattutto in occasione di eventuali violazioni del medesimo.

Il Modello è sottoposto a procedimento di revisione periodica al fine di garantire la continuità del proprio mantenimento in relazione all'evoluzione delle esigenze della Società.

Al realizzarsi di una delle suelencate casistiche (a., b., c.), la Società valuta la necessità di aggiornare/adequare il Modello.

2.6 Funzione e struttura del Modello Organizzativo di Steve Jones S.r.l.

Funzione del Modello Organizzativo adottato dalla Società ai sensi del Decreto è dotare la Società stessa di un insieme di regole interne, idonee a prevenire, secondo l'ordinamento italiano, la commissione, nel suo interesse o a suo vantaggio, dei reati previsti dal Decreto, da parte delle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società stessa o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale o che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa ovvero da parte delle persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza. Ciò al fine di consentire alla Società di poter legittimamente beneficiare della speciale forma di esenzione dalla responsabilità amministrativa prevista dall'anzidetto Decreto in conseguenza della commissione dei reati sopra richiamati.

Il Modello Organizzativo di Steve Jones, del quale il Codice Etico è parte integrante e sostanziale, si sostanzia, quindi, in un sistema strutturato ed organico di meccanismi interni, procedurali, di controllo e sanzionatori, idonei a prevenire o a ridurre la possibilità di commissione dei reati previsti dal Decreto e rivolti agli organi sociali, ai soggetti in posizione apicale ed a quelli sottoposti all'altrui direzione. In questo, il Modello adottato è, appunto, unitario dal punto di vista soggettivo, vale a dire applicabile ad entrambi le categorie di soggetti.

Il sistema di regole è, dunque, strutturato non in ragione delle singole figure aziendali coinvolte (dando vita a due differenti modelli), bensì in funzione delle differenti aree di attività aziendali a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso. Tale scelta, compatibile col dettato legislativo, si traduce, poi, in una maggiore efficienza complessiva del sistema di regole interne nonché, con riferimento ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, nell'adozione di meccanismi più rigorosi di quelli richiesti dalla legge stessa.

In particolare, per il perseguimento dei descritti fini, la Società, anche in considerazione di quanto previsto dall'art. 6, c. 2, del decreto in parola, ha adottato un Modello Organizzativo atto a:

- ribadire e chiarire principi e regole, anche di deontologia aziendale, ai quali è doveroso attenersi nello svolgimento delle attività aziendali onde prevenire il verificarsi anche solo di occasioni per la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- sensibilizzare i soggetti interessati al rispetto di tali principi;
- determinare in tutti coloro che operano nei settori cd. "a rischio", anche attraverso specifiche attività di informazione e formazione, una maggiore consapevolezza circa la possibilità di essere considerati personalmente responsabili dal punto di vista penale e di far incorrere la Società in responsabilità amministrativa, in caso di violazione delle regole previste nel Modello stesso;
- conferire trasparenza e riconoscibilità ai processi decisionali ed attuativi, in modo tale da rendere impossibile per chiunque eludere il sistema, se non fraudolentemente;
- implementare specifici processi per la corretta gestione delle risorse finanziarie, le quali rappresentano nella maggior parte dei casi, il supporto necessario per la commissione di reati;
- introdurre, con efficacia vincolante, meccanismi di controllo interno tali da rendere più limitata la possibilità di assumere decisioni inappropriate o arbitrarie, consentendo alla Società di svolgere, in modo costante, un'attività di monitoraggio effettivo;
- introdurre un sistema disciplinare per il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello stesso;
- attribuire ad un organismo interno di vigilanza il compito di controllare e garantire l'efficace e corretto funzionamento del Modello stesso e di promuovere, ove si renda necessario, l'aggiornamento dello stesso nonché l'eventuale irrogazione delle sanzioni;
- introdurre una prassi negoziale, nei rapporti con i fornitori, i consulenti, i subappaltatori ed altre parti contrattuali, volta a garantire, nell'ambito di tali rapporti, condotte coerenti con le finalità del decreto in parola.

2.7 Articolazione del Modello 231

Il Modello Organizzativo costituisce, dunque, uno strumento organizzativo di assoluto rilievo all'interno dell'architettura aziendale di Steve Jones e si articola in una serie di elementi, retti da molteplici fonti (statutarie, assembleari, consiliari ed autoregolamentari).

Esso si articola nel Codice Etico e nelle Parti Generale e Speciale (Mappatura processi) del Modello stesso.

Il Codice Etico della Società, adottato contestualmente all'approvazione della Parte Generale e della Parte Speciale, è messo a disposizione di tutti i destinatari del Modello.

La Parte Generale del Modello Organizzativo si compone di più elementi.

Nei Capitoli 1 e 2 sono illustrati - al fine di rendere trasparenti gli obiettivi perseguiti dalla Società e la funzione del Modello stesso - i presupposti giuridici e le attività effettuate per l'elaborazione e l'adozione del Modello.

Possono, pertanto, considerarsi parte integrante di tali Capitoli le fonti regolamentari del Modello, vale a dire:

- le disposizioni statutarie fondanti il Modello stesso e, in particolare, funzioni e responsabilità degli organi sociali coinvolti;
- le delibere e gli altri atti adottati dagli organi sociali in virtù di tali previsioni statutarie.

Il Capitolo 3 della Parte Generale fornisce una descrizione delle misure organizzative/gestionali/di controllo adottate dalla Società in termini di corporate governance, struttura organizzativa, deleghe e procure, processi, controllo di gestione e dei flussi finanziari.

Il Capitolo 4 della Parte Generale contiene l'insieme di regole relative alla struttura ed alle funzioni dell'Organismo di vigilanza sul modello di cui all'art. 6, c. 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001, ivi incluse quelle di raccordo con gli organi sociali.

I Capitoli 5, 6 e 7 contengono, invece, l'insieme delle regole volte a garantire l'attuazione, l'effettività, il rispetto e l'adeguatezza del Modello stesso e relative, dunque, sia alle attività di informazione e formazione aziendale, sia ai flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza, sia, infine, alle sanzioni, disciplinari e contrattuali, previste per i casi di mancato rispetto delle regole di organizzazione aziendale e di comportamento. In particolare, il Capitolo 7 contiene il Sistema Disciplinare, relativo a lavoratori dipendenti, amministratori e collaboratori della Società, formalmente adottato dalla Società stessa per i suddetti fini.

Possono considerarsi parte integrante di tali elementi del Modello le decisioni dell'organo amministrativo e le delibere di carattere organizzativo e programmatico adottate in tali ambiti dall'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento delle sue funzioni.

Anche la Parte Speciale si articola in più elementi. In particolare, la Parte Speciale, così come previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a), del D.lgs. n. 231/01, è suddivisa in sezioni, una per ciascuna delle aree di attività (o processi) della Società a rischio di commissione dei reati contemplati dal decreto stesso, avendo particolare riguardo alle possibili modalità attuative delle condotte criminose ed agli ambiti aziendali specificamente interessati.

3 IL SISTEMA DI GOVERNANCE, L'ORGANIZZAZIONE INTERNA E I PROCESSI AZIENDALI

3.1 La mission aziendale e la corporate governance

Steve Jones è un'azienda che realizza e produce integratori alimentari, alimenti a fini medici speciali e dispositivi medici basati su criteri di qualità ed efficacia.

Steve Jones opera con il marchio BUONA, una linea di prodotti pensati e realizzati per i bambini e per il loro benessere. I prodotti BUONA si chiamano così perché sono "fatti bene": contengono

componenti attivi sempre dalla migliore qualità e per la loro fabbricazione vengono utilizzate procedure di controllo lungo tutta la filiera produttiva.

La Società, pur essendo una realtà recente, sta crescendo velocemente cogliendo le migliori opportunità in Italia e all'estero.

Integrità e trasparenza sono i principi che Steve Jones persegue nel delineare il proprio sistema di corporate governance, che si articola in base alla normativa vigente e alla regolamentazione interna.

Steve Jones si caratterizza nell'essenzialità di una struttura interna gerarchica e funzionale; il sistema di corporate governance risulta articolato da un'assemblea dei soci e da un Consiglio di Amministrazione composto da due membri.

3.2 La struttura organizzativa

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito della propria struttura organizzativa, Steve Jones ha chiaramente individuato:

- Le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- Le linee di dipendenza gerarchica delle singole funzioni aziendali;
- I responsabili di ciascuna funzione.

Per l'individuazione delle principali funzioni si rimanda alla Parte Speciale (Mappatura dei processi) del Modello.

3.3 Deleghe e procure

Il Sistema di Deleghe e Procure della Steve Jones S.r.l. è governato dal Consiglio di Amministrazione e, attraverso di esso, dal Presidente e dall'Amministratore Delegato a qualsiasi livello di responsabilità.

L'assegnazione di deleghe e procure avviene sempre in maniera trasparente e pubblica; il livello di autonomia e di rappresentanza assegnati ai vari titolari sono fissati in maniera coerente con il livello gerarchico dei singoli destinatari e nei limiti di quanto necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni assegnate.

E' necessario ricordare che qualunque sia la natura giuridica della procura essa trae origine dal cosiddetto rapporto interno e, quindi, deve sempre e comunque prioritariamente sottostare ai vincoli preesistenti tra rappresentato e rappresentante in virtù del tipo di rapporto originario che li lega.

In altri termini, un dipendente, sia pure dirigente, che riceve una procura generale e/o speciale ad agire in nome e per conto della società deve comunque sottostare agli indirizzi ed al controllo della mandante in virtù degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro subordinato.

3.4 Qualità, Sicurezza e Ambiente. Procedure manuali

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, Steve Jones ha messo a punto un complesso di procedure volte a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalle Linee Guida di Confindustria.

Con riferimento alle procedure, Steve Jones ha implementato il Manuale della qualità al cui interno rimanda alla normativa sulla sicurezza ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

4.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo

Gli articoli 5 e 6 del Decreto prevedono l'esenzione dalla responsabilità amministrativa della Società per reati commessi, nell'interesse o a vantaggio di quest'ultima:

- dai soggetti posti in posizione apicale, qualora: (i) la società abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello organizzativo idoneo; (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare che il suo aggiornamento sia stato affidato ad un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; (iii) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza sul rispetto delle regole costituenti il predetto modello organizzativo; (iv) il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente tali regole;
- dai soggetti sottoposti all'altrui direzione; in questo caso l'esenzione è subordinata solo all'adozione ed all'efficace attuazione, prima della commissione del fatto, di un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello realizzato ed avente le più semplici caratteristiche indicate nell'art. 7 del Decreto.

In entrambe le ipotesi, essenziali risultano quindi essere le funzioni di attuazione e di vigilanza sul funzionamento e sul rispetto del Modello stesso.

Solo per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale, il decreto prevede espressamente che tali funzioni siano affidate ad un "organismo dell'ente", "dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" e destinatario di adeguati flussi informativi dagli organi e dalle funzioni interne della società stessa. È corretto, inoltre, ritenere che tale organismo, per il regolare svolgimento delle proprie funzioni, non debba essere investito di funzioni aziendali incompatibili e sia, comunque, funzionalmente autonomo rispetto ai soggetti controllati.

Rispetto alla configurazione dell'Organismo di vigilanza la realtà delle piccole imprese presenta specificità proprie che richiedono un adattamento in virtù del fatto che questa categoria di enti, per la dimensione e la semplicità della struttura organizzativa, non dispongono di una funzione con compiti di monitoraggio del sistema di controllo interno.

A tal proposito, il Decreto ha previsto all'articolo 6, comma 4, la facoltà dell'organo dirigente di svolgere direttamente i compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento.

In coerenza con l'unitarietà del Modello Organizzativo e per ragioni di efficienza sotto il profilo dello svolgimento delle funzioni di attuazione e vigilanza sul Modello stesso, Steve Jones, sulla base anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, ha individuato come Organismo di Vigilanza collegiale l'intero Consiglio di Amministrazione.

Nell'assolvimento di questo compito il Consiglio di Amministrazione si avvarrà di professionisti esterni (professionisti, esperti di supporto dell'impresa, enti di certificazione, ...), ai quali affidare l'incarico di effettuare verifiche periodiche sul rispetto e l'efficacia del Modello e che avranno l'obbligo di riferire all'organo dell'ente.

Preliminarmente alla scelta dei professionisti esterni incaricati, Steve Jones ha verificato che gli stessi non intrattenessero, né avessero di recente intrattenuto con Steve Jones o con le società che la controllano o con quelle sottoposte a comune controllo rapporti di natura patrimoniale o altre relazioni economiche di rilevanza tale da compromettere la propria autonomia di giudizio.

In particolare si è ritenuto opportuno:

- prevedere specifici requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza;
- prevedere che la revoca di essi possa avvenire solo per giusta causa (a titolo meramente esemplificativo: gravi ed accertati motivi di incompatibilità che mettano in discussione l'autonomia e l'indipendenza, grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico, coinvolgimento in un processo penale, violazione degli obblighi di riservatezza);
- garantire a tali soggetti indipendenza ed autonomia operativa, pur raccordata alle funzioni degli organi sociali e delle articolazioni aziendali;
- garantire a tali soggetti adeguati poteri informativi, ispettivi e di denuncia nonché, sulla base di apposita previsione di budget, la necessaria dotazione finanziaria.

4.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello 231. Nomina, cessazione e sostituzione

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, è istituito, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, l'organismo di vigilanza di cui agli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231/2001, denominato "Organismo di Vigilanza sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Steve Jones, ai sensi del D.lgs. 231/2001", da individuarsi anche come "Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo" e con la sigla "OdV". L'Organismo di Vigilanza sul Modello svolge anche le funzioni di organismo di vigilanza sul rispetto e l'attuazione del Codice Etico della Società e si avvarrà di professionisti esterni (d'ora in poi "Professionisti Esterni Incaricati") ai quali affidare l'incarico di effettuare verifiche periodiche sul rispetto e l'efficacia del Modello.

La nomina dei componenti dell'OdV e dei Professionisti Esterni Incaricati è efficace a seguito di accettazione, comunicata per iscritto da parte dei soggetti interessati.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per tre anni e possono essere riconfermati (l'incarico si intenderà comunque risolto in caso di rinuncia alla carica di amministratore da parte di un componente). I Professionisti Esterni Incaricati saranno nominati annualmente e potranno essere riconfermati.

In caso di cessazione dalla carica del Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo di Vigilanza, si provvede tempestivamente alla sostituzione in conformità alle precedenti previsioni.

Il Consiglio di Amministrazione, determina, all'atto della nomina, il compenso spettante ai Professionisti Esterni Incaricati, con riferimento all'intero periodo di durata dell'incarico.

L'Organismo di Vigilanza adotta un regolamento interno sul proprio funzionamento, da condividere con i Professionisti Esterni Incaricati, con particolare riguardo alla calendarizzazione delle attività, ai rapporti con gli altri organi sociali, alla predisposizione di relazione periodiche ed ai flussi informativi relativi alle aree a rischio individuate che dovrà ricevere, con indicazione delle tempistiche.

4.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo

All'Organismo di Vigilanza sono attribuite le funzioni indicate nelle Parti Generale e Speciale del Modello e, comunque, ogni altra funzione riservata dalla legge.

All'Organismo di Vigilanza ed in particolare, ai professionisti esterni incaricati sono, in particolare, attribuiti autonomi poteri di iniziativa e controllo in ordine all'attuazione, all'osservanza, all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello stesso, in conformità alle successive previsioni.

L'Organismo di Vigilanza svolge, altresì, le funzioni ad esso riservate dal Codice Etico, coordinandole con le ulteriori funzioni inerenti il Modello. Nell'ambito dell'esercizio delle funzioni previste dal Codice Etico, le previsioni del Modello trovano applicazione in quanto compatibili.

Il Consiglio di Amministrazione garantisce all'Organismo di Vigilanza e in particolare ai professionisti esterni incaricati, sulla base di un budget annuale definito dal Consiglio stesso, un'adeguata dotazione finanziaria nonché la possibilità di avvalersi, nello svolgimento delle proprie funzioni, in modo continuativo e con piena autonomia, di dipendenti o ausiliari della Società.

Su richiesta motivata, che abbia ad oggetto uno o più questioni inerenti le proprie funzioni, i professionisti esterni devono riferire all'Organismo di Vigilanza per le opportune convocazioni.

Su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza o dei professionisti esterni incaricati, che abbia ad oggetto uno o più questioni inerenti le proprie funzioni e per le quali è prevista la competenza dell'Assemblea dei Soci, l'organo competente può convocare tale organo sociale.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza e, in particolare, i professionisti esterni incaricati:

- si coordinano con gli altri organi sociali; possono altresì partecipare alle riunioni degli altri organi sociali in relazione a questioni attinenti il Modello;
- possono richiedere ed accedere ad informazioni, atti e documenti inerenti il personale e le attività della Società nelle Aree a Rischio di commissione dei reati contemplati dal richiamato Decreto, con le modalità previste nel Modello e senza necessità di alcun consenso preventivo;
- possono compiere ispezioni, controlli e verifiche in ordine al personale ed alle attività della Società nelle Aree a Rischio di commissione dei reati contemplati dal richiamato decreto, con le modalità previste nel Modello;
- possono prendere visione e trarre copia dei libri sociali nonché richiedere informazioni agli organi sociali;
- curano la tenuta della documentazione inerente l'esercizio delle proprie funzioni.

L'Organismo di Vigilanza e, in particolare, i professionisti esterni incaricati, sono tenuti alla massima riservatezza in ordine all'esercizio delle proprie funzioni ed alle informazioni di cui siano venuti in possesso.

Fuori dai casi nei quali ciò sia stato richiesto da un'Autorità giudiziaria o amministrativa, il Consiglio di Amministrazione comunica a soggetti diversi dai destinatari del Modello Organizzativo i contenuti di quest'ultimo.

5 ATTUAZIONE, OSSERVANZA, ADEGUATEZZA ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

5.1 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza in ordine all'attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo

Tra le condizioni per l'esonero della Società dalla responsabilità amministrativa di cui al Decreto, rileva che la Società abbia:

- a) efficacemente attuato il modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei suddetti reati;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo della società, munito di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Affinché il Modello sia realmente efficace, è pertanto necessario che:

- a) sia attuato mediante una costante attività regolamentare;
- b) venga istituito un idoneo sistema disciplinare coerente con il CCNL di settore;
- c) all'Organismo di Vigilanza sia affidato il compito di compiere con continuità attività di vigilanza e di riscontro in ordine:
 - all'osservanza da parte dei singoli destinatari delle prescrizioni contenute nel Modello nonché, più in generale, alla coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello stesso;

- all'adeguatezza del Modello, ovvero alla capacità di prevenire la commissione dei reati, attraverso attività di verifica;
- all'opportunità di apportare modifiche ed aggiornamenti al Modello stesso.

Per quanto concerne, in particolare, all'attuazione, all'osservanza, all'adeguatezza e all'aggiornamento del Modello 231, all'Organismo di Vigilanza, supportato da professionisti esterni da esso incaricati, fermo restando quanto previsto, in generale, nel precedente Capitolo, sono affidate le funzioni indicate nei successivi paragrafi 2, 3 e 4.

5.2 Attuazione del Modello Organizzativo

All'Organismo di Vigilanza e ai professionisti esterni incaricati sono affidati i più ampi poteri di iniziativa e di vigilanza in ordine all'efficace attuazione del Modello.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- a) può formulare proposte di adozione di istruzioni attuative dei controlli previsti nella Parte Speciale del Modello nonché note, chiarimenti, raccomandazioni in merito all'attuazione del Modello;
- b) cura la pubblicità e la diffusione del Modello all'interno della Società attraverso la promozione ed il monitoraggio di specifiche iniziative volte ad assicurare la conoscenza e la comprensione del Modello stesso;
- c) risponde alle richieste di informazioni e di chiarimenti provenienti dai destinatari del Modello;
- d) cura, in collaborazione con i professionisti esterni incaricati ed in considerazione della struttura organizzativa di Steve Jones, l'informazione al personale, attraverso corsi e aggiornamenti periodici. Nell'attività di informazione, l'Organismo di Vigilanza dedica particolare attenzione ai neo-assunti, ai cambi di mansione ed alla variazione nelle regole aziendali, qualora ve ne si manifesti la necessità.

5.3 Osservanza del Modello Organizzativo

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare, in conformità alle successive previsioni, sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei singoli destinatari.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, in conformità a quanto previsto nel Modello:

- a) assume le iniziative più opportune allo scopo di accertare eventuali violazioni o tentativi di violazione delle prescrizioni del Modello, effettuando periodicamente verifiche mirate su singoli atti e/o operazioni;
- b) promuove lo svolgimento delle attività di controllo in ordine al rispetto delle prescrizioni del Modello;

- c) esercita le funzioni allo stesso riservate nell'ambito del sistema disciplinare di cui al Codice Etico.

All'Organismo di Vigilanza non spettano compiti, né sono attribuiti poteri decisionali o di tipo impeditivo in ordine allo svolgimento delle rispettive attività da parte dei destinatari del Modello.

5.4 Adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo

All'Organismo di Vigilanza e ai professionisti esterni incaricati sono affidati i più ampi poteri di iniziativa e di vigilanza in ordine all'adeguatezza del Modello Organizzativo ed al suo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza e, in particolare, i professionisti esterni incaricati:

- a) effettuano ricognizioni dell'attività aziendale al fine di aggiornare, ove necessario, le aree a rischio di commissione dei reati elencati nel decreto;
- b) verificano periodicamente che i vari elementi del Modello Organizzativo siano adeguati e coerenti con l'effettiva realtà aziendale;
- c) sulla base di attività ricognitive periodiche, propongono l'aggiornamento e la revisione del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione, anche a mezzo di delegato, promuove e, per quanto di sua competenza, provvede ad effettuare, sulla base di quanto segnalato, le modifiche e le integrazioni del Modello Organizzativo utili o necessarie affinché quest'ultimo sia conforme a quanto previsto dal D.lgs. 231/2001.

6 FLUSSI INFORMATIVI

6.1 Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione

I professionisti esterni incaricati, con cadenza annuale, o su esplicita richiesta, riferiscono per iscritto all'Organismo di Vigilanza e al Consiglio di Amministrazione in ordine: (i) all'adeguatezza ed all'attuazione del Modello; (ii) in ordine all'osservanza da parte di dirigenti, dipendenti e collaboratori della Società del Modello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare i professionisti esterni incaricati ove lo ritenga necessario; parallelamente i professionisti esterni incaricati hanno la facoltà di richiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione di convocare detto organo per motivi urgenti.

Alle riunioni del Consiglio di Amministrazione convocate per l'esame delle relazioni periodiche o straordinarie dei i professionisti esterni incaricati ed in genere per le attività che riguardano il Modello, potranno partecipare anche i professionisti esterni incaricati.

6.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6, comma 2, lett. (d), del Decreto, individua, tra le "esigenze alle quali deve rispondere" un modello organizzativo idoneo, l'esplicita previsione da parte di quest'ultimo di "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza" del modello stesso.

Detti obblighi informativi rappresentano, evidentemente, uno strumento essenziale per agevolare lo svolgimento dell'attività di vigilanza sull'attuazione, l'osservanza e l'adeguatezza del Modello nonché, laddove siano stati commessi dei reati, dell'attività di accertamento a posteriori delle cause che ne hanno reso possibile la commissione.

Sono tenuti all'osservanza di tali obblighi di informazione i componenti degli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti nonché i collaboratori della Società e, comunque, tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello.

Detti soggetti devono segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza e, nel caso di Steve Jones, ai professionisti esterni incaricati di effettuare verifiche periodiche sul rispetto e l'efficacia del Modello, quanto specificamente prescritto dallo stesso.

In particolare, i professionisti esterni incaricati, nell'esercizio delle proprie funzioni possono, anche in via generale, richiedere ai dipendenti ed ai collaboratori la comunicazione, anche periodica, di informazioni e documenti, fissandone le relative modalità.

Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione, su richiesta motivata dei professionisti esterni incaricati, mette a disposizione di questi ultimi informazioni, atti e documenti relativi allo svolgimento dei rispettivi uffici, purché inerenti le funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

La Società provvede, in ogni caso, a trasmettere ai professionisti esterni incaricati il sistema delle deleghe e delle procure adottato ed ogni successiva modifica dello stesso.

Nel caso in cui nel corso delle ispezioni/verifiche siano emerse criticità, dovrà essere trasmessa copia del verbale (ovvero specifica informativa) avente ad oggetto l'informativa sull'attività svolta e l'indicazione di tutti i soggetti che hanno partecipato o presenziato alle suddette attività.

Ai professionisti esterni incaricati deve in ogni caso essere trasmesso il sistema delle deleghe e delle procure adottato ed ogni successiva modifica dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza e i professionisti esterni incaricati raccolgono e valutano tutte le predette segnalazioni nonché quelle provenienti da terzi che siano in rapporto con la Società.

E' rimesso alla discrezionalità dell'Organismo di Vigilanza valutare, sulla base delle segnalazioni ricevute, le iniziative da assumere.

In linea con l'articolo 6, comma 2, lett. d), d.lgs. 231/2001, le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta - anche mediante e-mail - ed indirizzate all'Organismo di Vigilanza.

Ogni comunicazione o segnalazione è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un'apposita banca dati, il cui accesso è consentito soltanto all'Organismo medesimo.

L'Organismo agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e dei terzi, assicurando l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati ed ascoltando quest'ultimo, ove ritenuto opportuno.

Nel caso di segnalazioni infondate, effettuate con dolo, al soggetto responsabile potranno essere applicate le sanzioni di cui al sistema disciplinare del Modello Organizzativo.

7 IL SISTEMA SANZIONATORIO

7.1 I principi generali

Il Sistema Sanzionatorio è stato elaborato sulla scorta di quanto previsto dal D.Lgs. 231/01, artt. 6 e 7, dove si prevede che gli enti siano esonerati dalla responsabilità amministrativa-penale se dimostrano che, tra l'altro, hanno attivato un sistema di sanzioni "disciplinari" da adottare nel caso di inosservanza delle regole contenute nel Modello.

Il Sistema Sanzionatorio è da considerarsi, ovviamente, autonomo rispetto a quanto già sanzionato, per i reati di cui al D.Lgs. 231/01, dal Codice Penale e, quindi, integrativo e non sostitutivo delle norme di legge, ed è stato predisposto nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile.

7.2 I soggetti destinatari

Sono soggetti all'applicazione del presente Sistema Sanzionatorio tutti i lavoratori dipendenti, i componenti del Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo di Vigilanza, i consulenti ed i collaboratori che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

Tutti destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento.

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 5, lett. b, e 7 del D.Lgs. 231/01, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate nei confronti dei soggetti che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

1. inosservanza delle disposizioni previste dal Modello;
2. mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti;
3. omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta applicazione delle disposizioni del Modello;
4. mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello.

7.3 Le sanzioni ed i criteri di commisurazione

Il presente Sistema Sanzionatorio, come già detto, integra quanto previsto dalla legge e dai CCNL ed intende sanzionare solo i comportamenti infedeli verso le disposizioni previste dal Modello istituito ai sensi del D.Lgs. 231/01 e le violazioni alle relative procedure operative aziendali.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

1. Conservative del rapporto di lavoro:

- Biasimo o rimprovero inflitto verbalmente,
- Censura o biasimo inflitto per iscritto,
- Multa,
- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

2. Risolutive del rapporto di lavoro:

- Licenziamento disciplinare per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro;
- Licenziamento disciplinare per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello, il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

- A. gravità dell'inosservanza,
- B. livello di responsabilità gerarchica dell'autore della violazione,
- C. elemento soggettivo della condotta (colpa o dolo),
- D. rilevanza degli obblighi violati,
- E. conseguenza in capo alla Società,
- F. eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità,
- G. circostanze aggravanti o attenuanti.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i. i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- ii. la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- iii. l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per i dipendenti;
- iv. la prevedibilità delle conseguenze;
- v. le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, equità.

Ai fini dell'irrogazione della sanzione, la commissione del reato, attuata attraverso l'elusione fraudolenta del Modello, verrà considerata di pari gravità alla commissione del reato attuata attraverso la diretta violazione del Modello stesso.

Il grado della colpa e della recidività dell'infrazione costituiscono un'aggravante comportando, perciò, l'applicazione di una sanzione più grave.

7.4 Le procedure di accertamento dell'infrazione e dell'irrogazione della sanzione

Affinché il modello possa considerarsi effettivamente operante, è necessario adottare un sistema disciplinare capace di sanzionare le violazioni della normativa contenuta nel Modello. In considerazione della gravità delle conseguenze a carico della società, in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerare lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente.

Tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato.

In particolare, compete all'Organismo di Vigilanza:

- Strutturare modalità idonee a rilevare/raccogliere segnalazioni di comportamenti non conformi, istituendo canali di comunicazione dedicati e riservati (ad es. specifica casella di posta elettronica, ecc.);
- Svolgere tutte le indagini necessarie ad accertare l'infrazione con adeguata riservatezza, salvo i casi in cui norme di legge non impongano diversamente, in modo che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni;
- Procedere alla valutazione dell'infrazione e, conseguentemente, alla commisurazione della tipologia e dell'entità della sanzione;
- Proporre in maniera circostanziata al Consiglio di Amministrazione la sanzione da applicare.

E' responsabilità del Consiglio di Amministrazione irrogare la sanzione.

8 IL CODICE ETICO

Steve Jones S.r.l. adotta il Codice Etico che rappresenta lo strumento mediante il quale vengono comunicati a tutti i soggetti coinvolti i principi deontologici che ispirano l'operare della Società.

A tal fine il codice mira a raccomandare, promuovere e/o vietare determinati comportamenti, in special modo per gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori della Società.

La Società si impegna a diffondere nel modo più appropriato il Codice Etico.

Il Codice Etico è parte integrante e sostanziale del Modello.

ALLEGATI

1. LA MAPPATURA DEI PROCESSI
2. IL CODICE ETICO
3. I REATI DEL D. LGS. 231/2001