

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO  
D.LGS. 231/2001**

**PARTE GENERALE**

Edizione – 30 novembre 2022

## **Indice**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Definizioni.....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>Premessa.....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>1. Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.....</b>  | <b>6</b>  |
| 1.1 Cenni generali.....  | 7         |
| 1.2 I reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai fini della normativa.....                                       | 7         |
| 1.3 L'apparato sanzionatorio previsto dal Decreto.....   | 7         |
| 1.4 Il modello di organizzazione, gestione e controllo come esimente della<br>responsabilità prevista dal Decreto..... | 8         |
| <b>2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo.....</b>  | <b>10</b> |
| 2.1 Struttura del Modello.....   | 10        |
| 2.2 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello.....  | 11        |
| 2.3 Destinatari del Modello.....   | 11        |
| 2.4 La costruzione e l'aggiornamento del Modello.....  | 12        |
| 2.5 Mappatura delle attività a rischio.....  | 13        |
| 2.6 Approvazione del Modello, sue modifiche ed integrazioni.....   | 13        |
| <b>3. L'Organismo di Vigilanza.....</b>  | <b>15</b> |
| 3.1 Principi generali.....   | 15        |
| 3.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....   | 15        |
| 3.3 Cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza.....  | 16        |
| 3.4 Compiti dell'OdV.....  | 18        |
| 3.5 Attività di <i>reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza.....  | 19        |
| 3.6 Obblighi di informativa nei confronti dell'OdV.....  | 20        |
| <b>4. Diffusione del Modello e attività di formazione.....</b>   | <b>22</b> |

|           |   |           |
|-----------|---|-----------|
| 4.1       | Disposizioni generali.....  | 22        |
| 4.2       | Comunicazione iniziale.....   | 22        |
| 4.3       | Formazione dei Dipendenti, dei Dirigenti e degli Agenti e Procacciatori.. | 23        |
| 4.4       | Informativa ai “Terzi Destinatari” .....                                  | 23        |
| <b>5.</b> | <b>Sistema sanzionatorio.....</b>   | <b>24</b> |
| 5.1       | Profili generali.....   | 24        |
| 5.2       | Le sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non Dirigenti.....    | 24        |
| 5.3       | Sanzioni nei confronti dei Dirigenti.....                                 | 26        |
| 5.4       | Sanzioni nei confronti di Amministratori e Sindaci.....                   | 26        |
| 5.5       | Sanzioni nei confronti dei non dipendenti.....                            | 27        |

## **Definizioni**

**Attività sensibili:** attività aziendali nell'ambito delle quali potrebbero potenzialmente sorgere le occasioni e/o le condizioni per la commissione dei reati presupposto..

**Codice Etico:** é il documento contenete la policy aziendale in tema di agire etico.

**Consiglio di Amministrazione o C.d.A.:** il Consiglio di Amministrazione della Società.

**Consorelle:** società appartenenti al medesimo gruppo industriale.

**Collaboratori o Consulenti:** soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa, sia occasionale, nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.

**Decreto o D.lgs. 231/2001:** il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”.

**Destinatari:** soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello.

**Dipendenti:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società, nonché i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato.

**Fornitori:** coloro che forniscono beni o servizi in favore della Società.

**Modello:** il presente Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 e relativi allegati.

**Organismo di Vigilanza o Organismo o O.d.V.:** Organismo dell’Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello nonché di curarne l’aggiornamento.

**Reato presupposto:** reato previsto e punito, oltre che penalmente, anche ai sensi del D.Lgs 231/01.

## **Premessa**

SAMP S.r.l. (di seguito “SAMP” o “Società”), con sede in Bentivoglio (BO), è una società che realizza e commercializza macchine per la trafilatura del cavo e del filo ad uso industriale.

La Società ha una struttura organizzativa verticistica di tipo tradizionale, composta da Consiglio di Amministrazione e Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Non è stato nominato il Collegio sindacale.

SAMP S.r.l. è partecipata al 100% da HVD II S.p.a. S.p.A. (di seguito “Controllante”), ed al suo interno è composta da diverse funzioni, quali Amministrazione e Finanza, Direzione Amministrativa e segreteria, Risorse Umane, Affari Legali, Acquisti e Tesoreria, ecc.

La gestione delle attività contabili ed assembleari, avviene in *outsourcing* a mezzo di consulenti incaricati, sotto il controllo dell'Organo amministrativo.

La Società ha adottato un sistema di gestione che attualmente non è certificato, le cui procedure, in tema di prevenzione protezione sui luoghi di lavori, sono collegate al DVR.

La Società ha un bilancio consolidato di gruppo, ed ha rapporti intercompany.

La Società non ha attualmente adottato le procedure per il Whistleblowing, volte alla tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro.

## **1. Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

### **1.1 Principi generali**

Il Decreto legislativo 8 Giugno 2001, n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (definite anche “Enti”) in caso di commissione o tentata commissione di alcune tipologie di reati o di illeciti amministrativi nell’interesse o a vantaggio dell’Ente da parte di:

- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. “Apicali”);
- soggetti “Sottoposti” alla direzione o alla vigilanza degli Apicali.

Il Decreto ha adeguato la normativa interna, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, ad alcune Convenzioni internazionali a cui l’Italia ha da tempo aderito<sup>1</sup>.

Tale responsabilità, pur definita dal legislatore come “amministrativa”, presenta i caratteri della responsabilità penale, poiché viene accertata nell’ambito del processo penale e prevede l’applicazione di sanzioni mutuate dal sistema penale.

La responsabilità “Amministrativa” dell’Ente, si aggiunge (e non si sostituisce) a quella (penale) dell’autore del reato, con la conseguenza che la persona fisica che dovesse in ipotesi aver commesso uno dei reati presupposto della normativa di cui al D.Lgs 231/01, sarà sottoposta a processo penale, unitamente alla Società, la quale ultima potrà divenire destinataria di sanzioni economiche e/o interdittive laddove i fatti di reato siano stati commessi a vantaggio o in favore dell’Ente medesimo.

---

<sup>1</sup> - Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione anch’essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

## 1.2 I reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai fini della normativa

La responsabilità dell'ente sussiste solamente per quei reati (consumati o tentati) espressamente previsti dal legislatore, definiti "reati presupposto".

Il catalogo dei reati presupposto inseriti nel D.Lgs 231/01 viene costantemente aggiornato dal Legislatore nazionale, con la conseguenza che la Parte Generale del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo non potrà che rimandare, per una esaustiva descrizione degli stessi, alla medesima norma di legge vigente.

In ogni caso, di seguito nel paragrafo 2.1, vengono riepilogate le principali categorie di reati presupposto ed illeciti amministrativi, presi in considerazione con riferimento alle attività sociali, a seguito dell'analisi dei rischi rilevati.

Tali reati e gli illeciti amministrativi, possono comportare la responsabilità amministrativa della Società, avente sede principale nel territorio dello Stato italiano, anche se commessi all'estero<sup>2</sup>.

## 1.3 L'apparato sanzionatorio previsto dal Decreto

Le sanzioni previste dal Decreto a carico degli Enti sono: I) sanzioni pecuniarie, II) sanzioni interdittive, III) confisca del prezzo o del profitto del reato, IV) pubblicazione della sentenza di condanna.

I) Le **sanzioni pecuniarie** vengono applicate ogniqualvolta venga accertata la responsabilità dell'Ente e vengono irrogate dal giudice penale, all'esito del processo, attraverso un sistema basato su "quote", attribuite tra un minimo e un massimo secondo le previsioni di legge per ciascun reato, stabilendo l'ammontare delle sanzioni pecuniarie.

II) Le **sanzioni interdittive** possono essere applicate, solo per alcune tipologie di reato e per le ipotesi di maggior gravità. Possono tradursi nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale; nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di

---

2 - L'art. 4 del D.lgs. 231/2001, sotto la rubrica "reati commessi all'estero", prevede:

*"1. nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.*

quelli concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
- eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

III) La **confisca** consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato, o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

IV) La **pubblicazione della sentenza** può essere inflitta quando all'Ente è applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale ed è inoltre pubblicata sul sito *internet* del Ministero della Giustizia.

#### **1.4 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo come esimente della responsabilità prevista dal Decreto**

Il Decreto Legislativo 231/01 prevede che, anche nel caso in cui venga commesso uno dei reati presupposto, la società non sia passibile di sanzione ove dimostri di aver adottato, ed efficacemente attuato, un **Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire, in astratto, la commissione dei reati verificatisi**, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il reato.

Il legislatore, in sostanza, ha attribuito un valore esimente al Modello Organizzativo a condizione che lo stesso sia:



- a) idoneo in astratto alla prevenzione dei rischi di commissione dei reati connessi all'attività della società;
- b) effettivamente adottato, divulgato a tutti i livelli aziendali ed efficacemente attuato.

Nel dettaglio, il Modello Organizzativo può essere adottato solo dopo aver mappato le attività societarie nel cui ambito si ritiene possano essere commessi i reati previsti dal Decreto.

La mappatura dei rischi e l'analisi di eventuali profili di vulnerabilità, costituiscono dunque la base per procedere all'adozione prima, alla revisione ed aggiornamento periodico del Modello Organizzativo poi.

Oltre a prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire, un Modello efficacemente attuato non può prescindere dalla condivisione di informazioni con l'Organismo di Vigilanza (a mezzo dei c.d. flussi informativi), che il Decreto Lgs 231/01 individua quale organo deputato a vigilare sulla adeguatezza ed attuazione dello stesso.

Infine, il Modello, per poter essere considerato efficacemente attuato deve prevedere ed introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure di controllo indicate, da parte dei destinatari dello stesso.

## **2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo**

### **2.1 Struttura del Modello**

Il presente Modello è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il Modello si compone di una Parte Generale e di più Parti Speciali, finalizzate al presidio delle attività a rischio, di seguito individuate.

Segnatamente:

- **Parte Speciale A:** Delitti contro la Pubblica Amministrazione ed il suo patrimonio - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 del Decreto), Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 del Decreto), reato di corruzione fra privati (art. 25-ter del Decreto) e delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- **Parte Speciale B:** Delitti informatici, trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto) e reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-bis del Decreto);
- **Parte Speciale C:** Reati societari (art. 25-ter del Decreto), autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto) e reati tributari (art. 25-quinquesdecies del Decreto);
- **Parte Speciale D:** Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto) e Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto);
- **Parte Speciale E:** Delitti di omicidio colposo, lesioni personali colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- **Parte Speciale F:** Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto), delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto) e delitti di ricettazione,

riciclaggio ed impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita (art. 25-*octies* del Decreto);

- **Parte Speciale G:** Reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
- **Parte Speciale H:** Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-*quinquies* del Decreto) e delitto di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto).

## 2.2 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

Con l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e con il successivo periodico aggiornamento, la Società si propone di:

- rendere consapevoli tutti coloro che lavorano in nome e per conto della Società, con particolare riferimento a coloro che operano nelle c.d. aree sensibili, di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello: a) nella commissione di illeciti punibili penalmente nei confronti dei dipendenti o apicali stessi; b) nella irrogazione di sanzioni "amministrative" nei confronti della Società, con danni conseguenti per l'attività economica della stessa; c) in sanzioni disciplinari previste dal Modello;
- rendere consapevoli i destinatari delle norme del Modello che tali comportamenti illeciti sono contrari alle politiche della Società, in quanto gli stessi oltre a violare disposizioni di legge, non appartengono alla cultura aziendale ed ai principi etici assunti come proprie linee guida nell'attività d'impresa;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati, riducendo sensibilmente il rischio di commissione degli stessi;
- migliorare la *governance* societaria e l'immagine della Società.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida emanate da **Confindustria** in materia, aggiornate al giugno 2021.

## 2.3 Destinatari del Modello

I principi e le disposizioni del presente documento devono essere rispettate da:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione, dai Sindaci e dai Revisori Legali dei Conti, ove nominati;

- i Dipendenti e gli Agenti o procacciatori di affari;
- i Dipendenti di società del Gruppo, che prestano attività per conto o a vantaggio di SAMP e che non sono dotati di un proprio Modello organizzativo, per la parte di specifico riferimento;
- i Consulenti, i Collaboratori anche di società del Gruppo che prestano attività per conto di SAMP, gli Agenti, i Procacciatori ed i *Partner* commerciali, i Fornitori nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto e che non sono dotati di un proprio Modello organizzativo, per la parte di specifico riferimento;
- quanti agiscono sotto la direzione e o la vigilanza dei vertici aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate, tanto sul territorio italiano quanto all'estero.

I soggetti così individuati sono, dunque definiti “Destinatari”.

## **2.4 La costruzione e l'aggiornamento del Modello**

L'attività di lavoro finalizzata alla predisposizione del Modello si è concretizzata:

- o nell'identificazione di settori/attività/aree sensibili, con riferimento ai reati richiamati dal D.lgs. 231/2001 attraverso l'analisi dei documenti aziendali resi disponibili dalla Società (a titolo esemplificativo: statuto, visura camerale, verbali degli organi societari, ecc.);
- o nell'esame analitico delle aree sensibili, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati rilevanti ai fini del Decreto da parte dell'impresa, dai suoi organi amministrativi, dai dipendenti ed, in generale, dalle figure contemplate dall'art. 5 del Decreto (anche attraverso incontri e colloqui con i soggetti interessati);
- o nell'individuazione delle regole interne e dei protocolli esistenti – siano essi formalizzati o meno – in riferimento alle sole aree individuate come a rischio di reato;
- o nella definizione di *standards* di comportamento e di controllo ovvero per le attività che, concordemente con la Società, si è ritenuto opportuno regolamentare;

- nella disciplina delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- nella previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice Etico.

L'adozione del Modello, tuttavia, non avrebbe senso senza la nomina dell'Organismo di Vigilanza, incaricato di vigilare sulla concreta applicazione del Modello (di seguito Organismo di Vigilanza oppure "O.d.V.") con contestuale predisposizione del relativo regolamento e sistema di *reporting* da e verso l'Organismo stesso.

## **2.5 Mappatura delle attività a rischio**

In conformità a quanto previsto dal Decreto e con le modalità delineate nel paragrafo precedente, sono stati individuate le attività a rischio della Società, tenendo conto dell'attuale operatività di SAMP e della struttura organizzativa esistente.

Le principali attività ed i processi aziendali che possono costituire occasione o modalità di realizzazione delle fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto, sono state indicate nel dettaglio nel *risk assessment* redatto a seguito delle interviste effettuate con i responsabili di funzione, presso la sede della Società, che viene allegato al presente documento.

Tali verifiche riferite ai rischi relativi alle aree sensibili individuate, in ragione dell'organizzazione aziendale ed alla luce della normativa vigente, dovranno essere ripetute ogniqualvolta si avrà un cambiamento della normativa riferita ai reati presupposti di cui al D.Lgs 231/01, ovvero ogni qualvolta cambino gli assetti e le procedure societarie, in modo da aggiornare costantemente i presidi predisposti dalla Società nelle singole Parti Speciali del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

Si precisa che, anche i reati presupposto per i quali si é ritenuto di non rilevare nel *risk assessment* profili di rischio attuali, in ragione dell'attività societaria, si reputano comunque complessivamente presidiati dalle disposizioni del Modello Organizzativo.

## **2.6 Approvazione del Modello, sue modifiche ed integrazioni**

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è atto di emanazione dell'organo dirigente.

Le modifiche e le integrazioni del Modello e del Codice Etico adottati dalla Società sono apportate dal Consiglio di Amministrazione di SAMP, su informativa dell'Organismo di Vigilanza della Società.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, opportunamente e periodicamente informato, prende decisioni relativamente all'attuazione ed aggiornamento del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi costitutivi dello stesso.

L'attività di controllo sull'osservanza e sull'efficace attuazione del Modello, è invece di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

### 3. L'Organismo di Vigilanza

#### 3.1 Principi generali

Condizione necessaria per creare i presupposti affinché il Modello Organizzativo sia adottato ed efficacemente attuato, è la nomina di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

#### 3.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Oltre all'autonomia dei poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza deve essere connotato dai requisiti di professionalità dei suoi componenti e di continuità di azione, come di seguito meglio specificati.

**Autonomia e Indipendenza:** l'Organismo deve rimanere estraneo ad ogni forma di interferenza da parte degli apicali della Società e non essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio di attività operative e gestorie. L'O.d.V. non deve trovarsi in situazione di conflitto di interesse e non devono essere attribuiti all'Organismo nel suo complesso, ma anche ai singoli componenti, compiti operativi che ne possano minare l'autonomia.

Il requisito dell'autonomia e dell'indipendenza deve intendersi anche quale assenza di legami parentali e vincoli di dipendenza gerarchica con il vertice della Società o con soggetti titolari di poteri operativi all'interno della stessa.

L'Organismo di Vigilanza deve riportare al massimo vertice operativo aziendale e con questo deve poter dialogare "alla pari", trovandosi in posizione di "staff" con il Consiglio di Amministrazione.

**Professionalità:** i membri dell'O.d.V. devono essere in possesso del bagaglio di conoscenze tecniche necessarie per lo svolgimento concreto ed efficace dell'attività di vigilanza. La professionalità e l'autorevolezza dell'Organismo sono strettamente connesse alle esperienze professionali maturate. In tal senso, la Società ritiene imprescindibile l'attento esame dei *curricula* per la selezione dei possibili candidati alla carica, privilegiando profili che abbiano maturato esperienze ed una specifica professionalità in materia, tracciando e conservando le varie fasi del processo di selezione.

**Continuità d'azione:** implica la cooperazione continua e periodica di risorse dedicate dalla Società, quali il "referente interno", con l'Organismo di Vigilanza, in modo da agevolare l'attività di vigilanza/aggiornamento del Modello e lo scambio di flussi informativi da e verso l'O.d.V., secondo quanto previsto nelle singole "Parti Speciali".

**Onorabilità:** in relazione alla previsione di cause di ineleggibilità, revoca, decadenza e sospensione dalla carica, la Società ha individuato ipotesi tipiche meglio descritte nel successivo punto 3.3., in presenza delle quali, venendo meno il requisito di onorabilità, si determinerebbe automaticamente l'incompatibilità a ricoprire il ruolo di membro dell'O.d.v.

### **3.3 Cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza**

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha espressamente stabilito le seguenti cause di **ineleggibilità** per i membri dell'OdV.

Non possono dunque essere eletti:

- coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (c.d. patteggiamento) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267;
  2. a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
  3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
  4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
  5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del Decreto legislativo 11 aprile 2002, n. 61;
  6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
  7. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti quali reati presupposto dal Decreto L.gs 231/01, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;



- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della Legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'art. 3 della Legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

Prima di assumere la carica, i membri dell'Organismo di Vigilanza devono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, di non trovarsi in alcuna delle condizioni suindicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

L'eventuale revoca dell'Organismo di Vigilanza dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione di SAMP S.r.l. e potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di seguito indicati, oltre che per le intervenute cause di decadenza di seguito riportate.

L'Organismo di Vigilanza **decade** inoltre dalla carica nel momento in cui successivamente alla sua nomina sia:

- condannato con sentenza definitiva o di patteggiamento per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- allorché abbia violato gli obblighi di riservatezza strettamente connessi allo svolgimento del loro incarico.

L'O.d.V. è inoltre **sospeso** dall'esercizio delle funzioni nelle ipotesi di:

- condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati indicati nei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione di una misura cautelare personale;
- applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

L'O.d.V. resta in carica per tre anni ed è rieleggibile. La relativa retribuzione viene determinata dal C.d.A. all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio, tenendo conto della qualità e quantità dell'impegno

gravante in relazione alla complessità delle attività sociali, stabilendo e determinando in sede di nomina un budget annuale a disposizione dell'Organismo per consentire l'autonomo svolgimento delle attività di vigilanza.

### **3.4 Compiti dell'O.d.V.**

La Società, procedendo alla nomina dell'Organismo di Vigilanza, attribuisce allo stesso il dovere di vigilare sulla completezza ed adeguatezza del Modello organizzativo, nonché sull'effettiva attuazione e sulla periodica necessità di aggiornamento dello stesso. Per assolvere a tali incombenze il Consiglio di Amministrazione delibera di destinare all'attività di vigilanza un *budget* annuo, adeguato ad assolvere le suddette funzioni, a disposizione dell'Organismo per consentire, in assoluta autonomia, lo svolgimento delle attività di vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene che l'Organismo di Vigilanza possa, tuttavia, autonomamente impegnare risorse che eccedano i propri poteri di spesa, qualora l'impiego delle stesse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare senza ritardo il Consiglio di Amministrazione della Società.

L'O.d.V., per l'espletamento dei compiti ad esso demandati, può avvalersi di tutte le funzioni aziendali.

In particolare, nel corso del triennio di durata della carica, svolge le seguenti attività di:

- vigilanza sull'effettività del Modello, verificando in particolare la coerenza tra il Modello medesimo e le concrete regole adottate nelle aree a rischio;
- verifica periodica che il Modello venga rispettato da parte di tutte le singole unità/aree aziendali a rischio, al fine di accertare che le regole definite ed i presidi approntati siano seguiti nel modo più fedele possibile e risultino in concreto idonei a prevenire i rischi della commissione dei reati evidenziati;
- vigilanza affinché il Codice Etico e tutte le disposizioni in esso contenute siano rispettate da tutti i soggetti a qualsiasi titolo operanti nella società;
- segnalazione al Consiglio di Amministrazione degli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello, in conformità alle

evoluzioni della legge e della giurisprudenza, oltre che in conseguenza di modifiche intervenute nell'organizzazione aziendale;

- vigilanza sul corretto funzionamento delle attività di controllo per ciascuna area a rischio, segnalando tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello, previo confronto con le aree/funzioni interessate;
- verifica l'effettiva diffusione del Modello ai Destinatari;
- valuta e propone l'irrogazione di eventuali sanzioni disciplinari, previo il necessario coordinamento con i responsabili delle competenti funzioni/aree aziendali.

L'Organismo di Vigilanza svolge con continuità le proprie attività di vigilanza, salvo situazioni urgenti e casi particolari, con periodicità almeno trimestrale.

### **3.5 Attività di *reporting* dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione di SAMP S.r.l., riferendo in merito allo stato di attuazione del Modello, nonché ad eventuali criticità rilevate attraverso due linee di *reporting*: la **prima**, su **base continuativa**, all'occorrenza, la **seconda**, a **cadenza semestrale** (entro il 31 luglio ed il 31 gennaio di ciascun anno), attraverso una relazione scritta volta a riepilogare l'attività svolta nel semestre, sia in termini di controlli effettuati, sia in termini di risultati ottenuti, evidenziando anche eventuali novità normative e/o giurisprudenziali relative al D.Lgs 231/01, tali da giustificare l'aggiornamento del Modello Organizzativo.

L'O.d.V. dovrà, altresì, predisporre annualmente un piano di attività previste per l'anno successivo, in cui si individueranno le attività da svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche, oltre alle tempistiche e alla priorità degli interventi. L'Organismo di Vigilanza potrà, comunque, effettuare, nell'ambito delle attività aziendali sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel piano di intervento (cosiddetti "controlli a sorpresa").

L'O.d.V. potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione o, in generale, dall'Organo Amministrativo ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'O.d.V. è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni al Consiglio di Amministrazione.

D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

I predetti incontri dovranno essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'O.d.V. (nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti), secondo le modalità di cui al paragrafo successivo.

### **3.6 Obblighi di informativa nei confronti dell'O.d.V.**

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, da svolgersi a seguito di:

- i) segnalazioni;**
- ii) informazioni.**

L'Organismo di Vigilanza assicura la **massima riservatezza** in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, **a pena di revoca del mandato e delle misure disciplinari di seguito definite**, fatte salve le esigenze inerenti lo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'O.d.V., o di altre strutture societarie.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e cartaceo, in conformità alle disposizioni contenute nel GDPR Regolamento 2016/679 (*Privacy*): gli atti dell'Organismo di Vigilanza devono essere conservati presso gli uffici della Società, ovvero presso l'ufficio dell'Organismo, e contenuti in armadi separati e chiusi, accessibili ai suoi soli componenti e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati, a pena di decadenza immediata dall'ufficio.

#### **i) Segnalazioni**

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare prontamente all'Organismo di Vigilanza ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza di norme comportamentali di cui al Codice Etico della Società nonché dei principi di comportamento e delle modalità esecutive di svolgimento delle attività identificate "a rischio" e disciplinate nel Modello.

Le segnalazioni possono essere effettuate sia a mezzo di posta fisica all'indirizzo:

**O.D.V. DI SAMP S.r.l. c/o PNB Lex Studio Legale**

**00198 - Roma, Via Brescia n. 16**

che di posta elettronica all'indirizzo:

**odv@sampgroup.com**

L'Organismo di Vigilanza valuta tutte le segnalazioni ricevute e intraprende le conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità nell'ambito delle proprie competenze, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione. Ogni conseguente decisione deve essere motivata; gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno applicati in conformità a quanto previsto al capitolo sul Sistema Sanzionatorio.

L'O.d.V. agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa l'identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di SAMP o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

## **ii) Informazioni**

I Destinatari del presente Modello, e in particolare i Responsabili di Funzione per l'area di propria competenza, sono altresì tenuti a trasmettere, a titolo esemplificativo, all'O.d.V. le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti per le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società;
- visite, ispezioni ed accertamenti avviati da parte degli enti competenti (regioni, enti regionali ed enti locali) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla società, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- in via periodica, notizie relative all'effettiva attuazione del Modello in tutte le aree/funzioni aziendali a rischio;
- in via periodica, notizie relative all'effettivo rispetto del Codice Etico a tutti i livelli aziendali;

- informazioni sull'evoluzione delle attività attinenti le aree a rischio;
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società.

In caso di informazioni e/o notizie, anche ufficiose, relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello e del Codice Etico, ogni dipendente o apicale dovrà, in forma privata ed assolutamente riservata, informarne l'O.d.V. attraverso i canali dedicati.

I flussi informativi debbono pervenire all'Organismo mediante le modalità e gli indirizzi innanzi indicati e/o eventualmente comunicati all'OdV.

#### **4. Diffusione del Modello e attività di formazione**

##### **4.1 Disposizioni generali**

La Società intende garantire una corretta e completa conoscenza del Modello, del contenuto del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, tra quanti operano per la Società.

Sessioni formative ed informative saranno organizzate, con cadenza periodica, dalla Società, in forza dei criteri di obbligatorietà e reiterazione nonché di quello eventuale della diversificazione.

La formazione e l'informativa è gestita dall'Amministratore Delegato coadiuvato dall'O.d.V., in stretto coordinamento con i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell'applicazione del Modello.

##### **4.2 Comunicazione iniziale**

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse aziendali tramite apposita comunicazione ufficiale del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Tutti i Dipendenti, gli Agenti, i Procacciatori e gli Apicali devono sottoscrivere un apposito modulo tramite cui attestano l'avvenuta conoscenza ed accettazione del Modello, di cui hanno a disposizione una copia cartacea, o su supporto informatico.

Con la sottoscrizione del contratto di assunzione i nuovi dipendenti dichiareranno di conoscere ed accettare il Modello ed il Codice Etico societario, consultabili nelle modalità sopra indicate, impegnandosi ad osservarne le disposizioni in quanto vincolanti.

Tutte le successive modifiche e informazioni concernenti il Modello Organizzativo, saranno comunicate alle risorse aziendali attraverso i canali informativi ufficiali.

### **4.3 Formazione dei Dipendenti, dei Dirigenti e degli Agenti e Procacciatori**

La **partecipazione alle attività formative**, finalizzata a divulgare i principi guida e gli obiettivi posti alla base del Decreto L.gs 231/01, e della successiva adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo, oltre che del Codice Etico, è da ritenersi **obbligatoria**.

La formazione terrà conto, nei contenuti e nelle modalità di svolgimento dei relativi corsi, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'attribuzione o meno di funzioni di rappresentanza nell'ambito.

L'assenza non giustificata alle sessioni formative è considerata illecito disciplinare, in accordo con quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio sotto enucleato.

SAMP S.r.l. prevedrà l'attuazione di corsi di formazione che illustreranno, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Codice Etico ed il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società, comprensivo delle Parti Speciali;
- il ruolo dell'Organismo di Vigilanza ed i compiti ad esso assegnati dalla Società.

L'Organismo di Vigilanza cura che i programmi di formazione siano qualitativamente adeguati ed efficacemente attuati.

### **4.4 Informativa ai “Terzi Destinatari”**

La Società impone la conoscenza e l'osservanza del Modello tra i c.d. “Terzi Destinatari”, quali Consulenti, Collaboratori, *Partner* commerciali e Fornitori nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto, attraverso l'apposizione di specifiche clausole contrattuali.

## **5. Sistema sanzionatorio**

### **5.1 Profili generali**

Il D.lgs 231/2001 prevede l'adozione, da parte della Società, di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare l'eventuale mancato rispetto delle regole, dei principi ed obblighi di comportamento indicati nel Modello Organizzativo.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello Organizzativo prescinde sia dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale, sia dall'esito del conseguente giudizio relativo alla commissione di una delle condotte illecite previste dal Decreto legislativo.

A seguito della comunicazione all'O.d.V. della avvenuta violazione delle norme di comportamento del Modello Organizzativo, deve essere avviata una procedura d'accertamento dei fatti, in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del lavoratore; tale procedura d'accertamento è condotta dall'O.d.V., in coordinamento con gli organi sociali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari, tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva, della mancanza o del grado della colpa.

SAMP S.r.l., attraverso gli organi e le funzioni preposte, provvede quindi ad irrogare, con coerenza, imparzialità, ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello Organizzativo, in conformità alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro, secondo quanto di seguito indicato. Tali misure tengono in espresa considerazione la possibilità di ampliamento, in un breve lasso temporale, dell'organico societario e pertanto contemplan anche figure attualmente non rinvenibili in Società.

### **5.2 Le sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non Dirigenti**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello, o nel Codice Etico, nelle regole e nei protocolli aziendali adottati dalla Società, sono definiti illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono adottate nel rispetto delle procedure previste dalla normativa applicabile.

Si fa espresso riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori addetti**



**all'Industria Metalmeccanica e della installazione di impianti Federmeccanica** (di seguito CCNL).

In applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

**Richiamo verbale:** si applica nel caso delle più lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello Organizzativo, correlandosi detto comportamento ad una **lieve inosservanza** delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.

**Rimprovero scritto:** si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello Organizzativo, rispetto ad un comportamento **non conforme o non adeguato** in misura da poter essere considerato, ancorché non lieve, comunque non grave, correlandosi detto comportamento ad un'inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;

**Multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare:** si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, per un **comportamento non conforme o non adeguato** alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva. Tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello Organizzativo. La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo alle sessioni formative ed informative che verranno periodicamente erogate dalla Società, relativamente al D.lgs. 231/2001, al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, al Codice Etico adottato dalla Società o in ordine a tematiche relative.

**Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni:** si applica nel caso di violazioni più gravi rispetto alle infrazioni di cui al punto precedente.

**Licenziamento disciplinare con preavviso:** si applica nel caso di notevole inadempimento in relazione alle disposizioni di cui al Codice Etico ed al Modello Organizzativo adottato dalla Società.

**Licenziamento disciplinare senza preavviso:** si applica in caso di grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle regole contenute nel Modello Organizzativo, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

### **5.3 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti**

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel Modello Organizzativo da parte dei dirigenti, ovvero l'adozione di un **comportamento non conforme** alle richiamate prescrizioni, sarà assoggettata a misura disciplinare modulata a seconda della gravità della violazione commessa. Per i casi più gravi è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro, in considerazione dello speciale vincolo fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro.

Costituisce illecito disciplinare anche:

- la **mancata vigilanza** da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste dal Modello Organizzativo;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata;
- la violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti stessi;
- l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

### **5.4 Sanzioni nei confronti di Amministratori e Sindaci (ove esistenti)**

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del presente Modello, il Consiglio di Amministrazione, prontamente informato dall'O.d.V., può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;

- sanzione pecuniaria pari all'importo **da due a cinque volte** gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale (laddove nominato in seguito dalla Società), l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, convoca l'Assemblea inoltrando preventivamente ai soci la relazione dell'Organismo di Vigilanza. L'adozione del provvedimento conseguente la predetta violazione spetta comunque all'Assemblea.

### **5.5 Sanzioni nei confronti dei non dipendenti**

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al Modello da parte dei Consulenti, dei Collaboratori, degli Agenti, dei Procacciatori d'affari, dai *Partner* commerciali, dai Fornitori e da quanti siano di volta in volta contemplati tra i "Destinatari" dello stesso, è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole societarie interne, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, nonché con l'applicazione di penali convenzionali, ovvero, costituendo grave inadempimento ai sensi dell'art. 1455 c.c., con l'automatica risoluzione del contratto (prevista da apposita clausola risolutiva espressa ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.