



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. n. 231/2001

DEFINIZIONI

Attività sensibili o Aree a rischio: le attività di **Toncar S.r.l.** nel cui ambito sussiste il rischio di commissione di reato/i di cui al D.Lgs. n. 231/01;

Decreto o D.Lgs. n. 231/01: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica* e ss.mm.ii.;

Destinatari: *Management* e tutto il personale di **Toncar S.r.l.** nonché coloro che, in forza di rapporti contrattuali, collaborano a qualsiasi titolo con **Toncar S.r.l.**;

Modello o MOGC: il Modello di organizzazione, gestione e controllo;

O.d.V. o Organismo di Vigilanza: l'Organismo previsto dal presente Modello, dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo a cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;

P.A.: Pubblica Amministrazione;

Processi a rischio o strumentali: processi aziendali nel cui ambito potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per commettere i Reati presupposto;

Reato/i presupposto: la/e fattispecie di reato/i al/ai quale/i si applica la disciplina del D.Lgs. n. 231/2001 e ss.mm.ii.;

Società o Ente: **Toncar S.r.l.**;

Soggetti apicali: soggetti aventi funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione della Società, ovvero persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente stesso;

Soggetti subordinati: soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza.

PREMESSA

Presentazione di Toncar S.r.l.

Toncar S.r.l.¹, fondata nel 1967 da Mario Toniolo, è oggi *partner* di riferimento per tutte quelle aziende dell'editoria, della comunicazione e della moda che ricercano finiture, prodotti e *packaging* di elevata qualità.

La Società offre ai clienti numerosi prodotti, quali *trading cards*, *stickers*, collezionabili, mazzi da gioco, *cards* codificate, *packaging* di ogni forma e dimensione, *gadget* e articoli promozionali di vario genere, sempre in linea con le esigenze ed i *trend* del mercato.

Tutti i prodotti di **Toncar S.r.l.** si caratterizzano per l'alta qualità dei materiali scelti, cui si aggiungono l'attenzione dedicata dalla Società ai processi di produzione, la volontà di innovazione tecnologica e la cura del servizio, in grado di soddisfare qualsiasi esigenza del cliente.

La Società, in un'ottica di *compliance*, ha predisposto un programma di certificazione aziendale, ottenendo:

- certificazione ISO 9001:2015 per il sistema di qualità;
- qualifica al protocollo SEDEX per il comportamento Etico e Sostenibile;
- certificazione FSC ® per la Catena di Custodia che garantisce la rintracciabilità dei materiali provenienti da foreste certificate;
- certificazione ISO 22000:2015 con riferimento al protocollo HACCP per la sicurezza alimentare;
- certificazione ISO 14000:2015 per i sistemi di gestione ambientale;
- certificazione ISO 45000:2015 per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- certificazione SA 8000 per la responsabilità sociale d'impresa.

¹ **Toncar S.r.l.**, (P.I. 00937140960), con sede legale in Monza (MB), Largo Esterle n. 1 e sede operativa in Muggiò (MB), via Sondrio n. 2.

Obiettivi del Modello.

L'obiettivo del Modello ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 è la predisposizione di un sistema strutturato di norme di comportamento, procedure ed attività di controllo che, a integrazione del Codice Etico e dei sistemi di gestione e controllo adottati, consenta di prevenire il rischio di commissione di reato configurabile ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Toncar S.r.l., in coerenza con i principi etici e di *governance* ai quali ha orientato le proprie regole di comportamento, ha ritenuto doveroso adottare il presente Modello ed il Codice Etico, approvandoli con delibera del 14 settembre 2020.

Il Modello di **Toncar S.r.l.** è così composto:

- **Parte Generale:** illustra i principi basilari della responsabilità degli enti e delle società, nonché il ruolo e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza ed il sistema sanzionatorio previsto per l'ipotesi di violazione del Modello. Quest'ultimo stabilisce le sanzioni disciplinari da comminare ai soggetti (apicali, dipendenti, soggetti esterni) responsabili della violazione delle norme contenute nel Codice Etico e del mancato rispetto delle disposizioni indicate nel Modello;
- **Parte Speciale:** contiene l'elenco e la descrizione dei reati rilevanti e delle sanzioni che possono essere applicate in caso di condanna della Società. Individua i principi generali di comportamento e le relative *Policies* operative onde prevenire i reati descritti.
- **Parte Speciale Risk Assessment:** contiene la metodologia adottata per effettuare l'analisi del rischio delle aree di attività maggiormente sensibili, nonché la valutazione stessa suddivisa per Reato presupposto ed effettuata anche sulla base delle misure di mitigazione del rischio.

Toncar S.r.l. ha anche adottato un proprio **Codice Etico**, che contiene i principi fondamentali, ispiratori dell'intera attività sociale. Esso intende promuovere e diffondere la visione e la missione della Società, evidenziando un sistema di valori etici e di regole comportamentali intese a favorire, da parte dei dipendenti e dei terzi coinvolti, l'impegno ad una condotta moralmente corretta e il rispetto della normativa in vigore.

La Società ha inoltre istituito un **Organismo di Vigilanza**, per sorvegliare sull'osservanza, funzionamento ed aggiornamento del Modello adottato.

PARTE GENERALE

1. La responsabilità amministrativa degli enti: introduzione.

1.1) Regime giuridico della responsabilità.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano una peculiare forma di responsabilità a carico di società, associazioni ed enti in genere, per taluni reati, qualora commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica, apicale o dipendente.

Tale responsabilità, sebbene sia formalmente definita amministrativa, è in realtà sostanzialmente di natura penale, imputando conseguenze sanzionatorie direttamente all'ente e aggiungendosi a quella personale dell'autore del reato.

I presupposti per l'attribuzione della responsabilità all'ente ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 sono i seguenti:

- l'ente rientra tra quelli a cui si applica il Decreto (art. 1);
- la commissione di un reato-presupposto di cui al Decreto (art. 24 e ss.), nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- la posizione apicale (art. 6) o subordinata (art. 7) del soggetto autore del reato-presupposto all'interno dell'ente;
- la mancata adozione o attuazione, da parte dell'ente, di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
- in alternativa, ma solo per il caso di reato commesso da un soggetto apicale, il mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell'ente (o insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo) ed elusione fraudolenta da parte del soggetto apicale del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'ente.

1.2.) La fattispecie normativa.

Affinché si possa parlare di illecito amministrativo dell'ente è necessaria la presenza di specifici **elementi positivi** in contemporanea con l'assenza di determinati **elementi negativi**.

1.2.1) Gli elementi positivi.

Il Decreto si applica ad ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica, fatta eccezione per lo Stato e gli enti che svolgono funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

Di conseguenza, la responsabilità sorge qualora sia stato commesso un reato:

- compreso tra quelli indicati dal Decreto nell'apposito elenco (artt. 24 e ss.);
- **nell'interesse** o a **vantaggio** dell'ente, salvo che in quest'ultima ipotesi il reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;
- da parte di una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, oppure eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. **Soggetto apicale**) ovvero da un c.d. **Soggetto subordinato**, e cioè una persona fisica che è sottoposta all'interno dell'ente alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.

L'elenco dei reati.

Alla data di approvazione del Modello, risultano richiamati nel Decreto, in funzione di presupposti della responsabilità dell'ente, i seguenti reati, in forma consumata e, relativamente ai soli delitti, anche tentata:

- Delitti contro la Pubblica Amministrazione: artt. 24 e 25 Decreto;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati: art. 24 *bis* Decreto;
- Delitti di criminalità organizzata: art. 24 *ter* Decreto;
- Delitti contro la fede pubblica: art. 25 *bis* Decreto;
- Delitti contro l'industria e il commercio: art. 25 *bis*¹ Decreto;
- Reati societari: art. 25 *ter* Decreto;
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico: art. 25 *quater* Decreto;
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili: art. 25^{quater}¹ Decreto;
- Delitti contro la personalità individuale: art. 25 *quinqies* Decreto;
- Abusi di mercato: art. 25 *sexies* Decreto;
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro: art. 25 *septies* Decreto;
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio: art. 25 *octies* Decreto;
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore: art. 25 *novies* Decreto;

- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria: art. 25 *decies* Decreto;
- Reati ambientali: art. 25 *undecies* Decreto;
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare: art. 25 *duodecies* Decreto;
- Razzismo e xenofobia: art. 25 *terdecies* Decreto;
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati: art. 25 *quaterdecies* Decreto;
- Reati tributari: art. 25 *quinqüesdecies* Decreto;
- Contrabbando: art. 25 *sexiesdecies* Decreto.

1.2.2) Gli elementi negativi.

Sebbene tutti gli elementi positivi si siano verificati, la responsabilità dell'ente **non sussiste** se il reato è stato commesso:

- da un **Soggetto apicale**, qualora l'ente provi:
 - **l'adozione e l'efficace attuazione**, prima della commissione del fatto, di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 - l'elusione fraudolenta del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'ente, da parte dei soggetti che hanno commesso un reato;
 - l'affidamento a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (l'Organismo di Vigilanza) del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di gestione, organizzazione e controllo e di curare il suo aggiornamento;
 - la non omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- da un **Soggetto subordinato**, qualora non vi sia stata inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza di tali obblighi se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.3) Reati commessi all'estero.

L'art. 4 del Decreto stabilisce che l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati commessi all'estero.

Affinché l'ente sia ritenuto responsabile:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 Codice Penale purché, nei suoi confronti, non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.4) Le sanzioni.

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'ente sono:

i) la sanzione pecuniaria: consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dal Decreto, sulla base di un sistema per quote. Le quote non possono essere inferiori a 100 (cento) e superiori a 1.000 (mille), mentre l'importo della quota varia fra un minimo di Euro 258,22= ed un massimo di Euro 1.549,37= (art. 10 del Decreto). L'ammontare della sanzione non può, comunque, essere inferiore a € 10.329,00= e superiore – salvo casi specifici – a € 1.549.000,00= e deve essere determinata in concreto dal Giudice;

ii) le sanzioni interdittive consistono:

- nella interdizione dall'esercizio dell'attività e comportano la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività o alla commissione dell'illecito;
- nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni si applicano, anche congiuntamente tra loro, solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante

entità e il reato è stato commesso da un Soggetto apicale ovvero da un Soggetto subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative o in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive non trovano invece applicazione se, prima dell'apertura del dibattimento, l'ente:

- ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca;

iii) la pubblicazione della sentenza di condanna: per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva;

iv) la confisca: consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi in ogni caso i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Le sanzioni sono applicate al termine di un processo penale. Tuttavia le sanzioni **interdittive** possono essere applicate anche in via **cautelare**, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al Pubblico Ministero da parte del Giudice, quando ricorrano entrambe le seguenti condizioni:

- sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente a norma del Decreto;
- vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

2. L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il Decreto prevede l'esonero della responsabilità dell'ente per la commissione di uno reato presupposto qualora dimostri:

- di aver adottato e efficacemente attuato, **prima** della commissione del fatto un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che gli autori del reato abbiano agito eludendo fraudolentemente tale Modello;
- di aver affidato all'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di **vigilare** sul funzionamento e l'osservanza di tale Modello, nonché di curare il relativo aggiornamento;
- che non vi sia stata omessa e insufficiente **vigilanza** da parte di tale organismo.

2.1) Il Modello in funzione esimente dal reato.

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo costituisce la misura ideale della diligenza richiesta dal legislatore e rappresenta per l'ente lo strumento spendibile per andare esente da responsabilità. La sola mera adozione del Modello non è sufficiente per esonerare l'ente dalla responsabilità amministrativa. Infatti, il Decreto richiede, altresì, che il Modello sia stato anche **efficacemente ed effettivamente adottato**.

- Affinché il Modello sia **efficace** (art. 6, comma 2, del Decreto) è necessario che:
 - individui le **attività** nel cui ambito possono essere commessi reati (c.d. 'mappatura' delle attività a rischio);
 - preveda **specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
 - individui modalità di **gestione** delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
 - preveda obblighi di **informazione** nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
 - introduca un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.
- Affinché il Modello sia **effettivamente adottato**, il Decreto (art. 7, comma 4) richiede:

- una **verifica periodica** e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello), oppure quando intervengano modifiche normative che amplino le fattispecie di reato in funzione di presupposti della responsabilità dell'ente;
- un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.2) Destinatari del Modello.

Sono Destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di **Toncar S.r.l.**, pertanto: *Management*, dipendenti, ma anche terzi che collaborano a diverso titolo, anche dall'esterno, con la Società.

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

2.3) Formazione del personale e aggiornamento del Modello.

Perché possa considerarsi effettivamente implementato, il contenuto del Modello deve essere portato a conoscenza degli apicali e dei dipendenti, attraverso un capillare **piano di formazione e comunicazione**, anche al fine di sensibilizzarli circa il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto. Inoltre, ogniqualvolta si ravvisi una modifica della struttura organizzativa, dell'evoluzione delle esigenze aziendali e dell'evolversi del catalogo dei reati presupposto, la Società deve valutare l'opportunità di aggiornare il Modello.

2.4) Toncar S.r.l. e l'adozione del Modello.

Il Modello di **Toncar S.r.l.** è stato redatto a seguito delle seguenti attività:

- mappatura delle attività sensibili, condotta attraverso l'analisi della documentazione societaria e delle procedure esistenti,
- realizzazione di interviste-questionari con i Soggetti apicali, con i Soggetti subordinati e con i collaboratori esterni;

- *Risk assessment*, inteso a valutare l'adeguatezza dei presidi esistenti rispetto ai profili di rischio identificati.

L'attività di identificazione ed analisi delle Attività sensibili deve comunque essere promossa ogni volta che si presentino dei cambiamenti di natura organizzativa e di natura normativa.

3. L'Organismo di Vigilanza.

Il Decreto, ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa dell'ente, richiede che sia istituito un organo di controllo, l'Organismo di Vigilanza, dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità, a cui è affidato il compito di vigilare sull'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne il suo aggiornamento.

L'O.d.V. è stato istituito con la delibera dell'Assemblea dei Soci di **Toncar S.r.l.** del 14 settembre 2020, contestualmente all'adozione del presente Modello e la sua composizione è **monocratica**.

3.1) Compiti dell'Organismo di Vigilanza.

Nel seguito i compiti spettanti all'Organismo di Vigilanza:

- verificare periodicamente la **mappa delle Aree a rischio** reato (o Attività sensibili), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine il *Management* e i dipendenti dovranno segnalare all'O.d.V. le situazioni che possono esporre **Toncar S.r.l.** al rischio-reato. Inoltre, l'O.d.V. dovrà assicurare che i protocolli e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati;
- verificare l'**adeguatezza** ed **efficacia** del Modello;
- effettuare periodicamente **verifiche** mirate **su determinate operazioni** o atti specifici posti in essere, soprattutto nell'ambito delle Attività sensibili;
- **prevedere** uno scambio di informazioni al fine di aggiornare la mappa delle Attività sensibili;
- **indicare all'Organo Amministrativo** le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace, evidenziandone il rilievo della tempestiva adozione;
- **raccogliere**, elaborare e conservare tutte le **informazioni** rilevanti ricevute nell'espletamento dell'attività di vigilanza, nonché **vigilare** sugli aspetti dell'attività che possono esporre la Società alle conseguenze della commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;

- **promuovere** iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
- verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative;
- **riferire** periodicamente agli Amministratori in merito all'attuazione del Modello.

L'attività di **costante verifica** deve essere diretta in duplice direzione:

1. qualora emerga che lo stato di attuazione degli *standard* operativi richiesti sia carente, è compito dell'O.d.V.:

- **sollecitare** i **Destinatari** al rispetto del Modello;
- **indicare** direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie azioni;
- **segnalare** i casi più gravi di mancata attuazione del Modello al *Management*.

2. Qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di un suo **aggiornamento**, rilevandosi una inidoneità ad evitare il rischio-reato, l'O.d.V. deve **attivarsi** per garantirne l'aggiornamento.

3.2) Reporting al Management.

L'O.d.V. ha la responsabilità, nei confronti del *Management*, di **comunicare**:

- con cadenza **annuale** il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli, nonché una relazione dell'attività svolta;
- **immediatamente** eventuali problematiche significative scaturite dalle attività.

L'O.d.V. deve, inoltre, valutando le singole circostanze, **comunicare** al *Management* i risultati dei propri accertamenti e segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure e/o protocolli aziendali.

Gli originali ovvero le copie delle relazioni/comunicazione e/o segnalazioni saranno custodite nell'archivio dell'O.d.V.

3.3) **Reporting all'Organismo di Vigilanza.**

Le comunicazioni verso l'O.d.V. avvengono attraverso due strumenti principali:

a) **segnalazioni ad evento** da parte di ciascun Destinatario del Modello di violazione (o presunta violazione) del Modello e/o del Codice Etico nonché di eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto. Le segnalazioni dovranno rivestire forma scritta e avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'O.d.V. prenderà in considerazione anche le **segnalazioni anonime**, intendendosi per segnalazione anonima qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili, fatta eccezione per le segnalazioni di contenuto generico e/o confuso;

b) **flussi informativi periodici** di notizie relative:

- ai procedimenti penali e disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione o di presunta violazione del Modello;
- alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- alle ispezioni o iniziative di qualsivoglia Autorità pubblica di vigilanza ovvero Giudiziaria ovvero d'iniziativa della Polizia Giudiziaria;
- alle richieste di assistenza legale inoltrate dai componenti degli organi sociali, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal predetto Decreto, che riguardano direttamente o indirettamente la Società;
- a violazioni o presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- a condotte che facciano ragionevolmente presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione, nell'interesse o a vantaggio della Società, dei reati di cui al Decreto;
- a ogni altra circostanza, inerente l'attività aziendale, che esponga la Società al rischio concreto della commissione o del tentativo di commissione, nell'interesse o vantaggio della Società stessa, di uno dei reati previsti dal Decreto.

I flussi informativi, disciplinati dall'Organismo di Vigilanza, sono compilati, sottoscritti e trasmessi dal *Management* alla casella di posta elettronica dell'O.d.V. **con cadenza semestrale.**

Ricevute le segnalazioni e i *report* periodici, l'O.d.V. valuta le eventuali azioni da intraprendere. I provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto previsto dal **sistema disciplinare** regolato dalla Società.

Tutti i Destinatari del Modello comunicano con l'O.d.V. tramite:

- posta ordinaria indirizzata alla seguente casella postale: OdV presso Toncar S.r.l., Largo Esterle n. 1, 20900, Monza (MB);
- invio di una mail all'indirizzo di posta elettronica OdV@toncar.net appositamente istituito.

Ogni informazione, segnalazione e/o *report* previsti nel Modello è conservata dall'O.d.V. in un apposito *database* informatico e/o cartaceo il cui accesso è vietato a soggetti terzi, salvi gli obblighi di ostensione previsti dalla legge.

3.4) Il c.d. *whistleblowing*

La Società, conformemente a quanto previsto anche dalla L.n. 179/2017, si è dotata del c.d. sistema di *whistleblowing*, vale a dire canali di segnalazione di illeciti o di violazioni relative al Modello di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza, per ragioni della loro attività.

In ottemperanza alla suindicata normativa, la Società ha previsto:

- una email (segnalazioneodv@toncar.net);

- una casella postale

che consente ai Destinatari di presentare, a tutela della sua integrità, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del presente Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede.

4. Il sistema disciplinare.

4.1) Premessa.

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello è condizione richiesta dal Decreto per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli enti e per garantire l'effettività del Modello medesimo.

In particolare, l'art. 6, comma 2, Decreto, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dagli Enti, alla lettera e) espressamente prevede che l'ente

abbia l'onere di *'introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello'*.

Inoltre, in applicazione di quanto previsto all'art. 6, comma 2-bis, lettera d), Decreto, tale sistema disciplinare deve prevedere sanzioni anche nei confronti di *'chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate'*.

Resta comunque fermo che anche qualora un certo comportamento non sia previsto fra quelli di seguito individuati, qualora risulti in violazione del Modello potrà comunque essere oggetto di sanzione.

4.2) Le funzioni del sistema disciplinare.

La Società al fine di indurre i soggetti che agiscono in nome o per conto della stessa ad operare nel rispetto del Modello, ha quindi istituito un sistema disciplinare specifico, volto a punire tutti quei comportamenti che integrino violazioni del Modello e del Codice Etico, attraverso l'applicazione di sanzioni specifiche derivanti da un raccordo tra le previsioni della normativa contrattuale applicabile in funzione della tipologia del rapporto, i principi e le esigenze del Modello.

Tale sistema disciplinare si rivolge quindi a tutti i soggetti che collaborano con la Società a titolo di Amministratori, Sindaci, lavoratori dipendenti (dirigenti e non dirigenti), lavoratori autonomi, collaboratori e consulenti terzi che operano per conto o nell'ambito della Società e tutti coloro che hanno rapporti contrattuali con la stessa per lo svolgimento di qualsiasi prestazione lavorativa o professionale.

L'Organismo di Vigilanza, qualora rilevi nel corso delle sue attività di verifica e controllo una possibile violazione del Modello e del Codice Etico, darà impulso al procedimento disciplinare contro l'autore della potenziale infrazione, in misura autonoma rispetto ad eventuali azioni penali dell'Autorità Giudiziaria a carico dell'autore nonché in relazione a ogni altra eventuale azione che risulti opportuna o necessaria (ad esempio azione risarcitoria).

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione, avrà luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di *privacy* e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e a tutti i principi della normativa vigente, con particolare riferimento a quelli contenuti nella L. 300/70.

4.3) I destinatari del sistema disciplinare.

Il sistema disciplinare, così come il Modello, si rivolge, infatti, a tutti i Destinatari, e precisamente ai componenti degli organi sociali (Amministratori e organi di controllo), ai dipendenti, ai dirigenti, ai soggetti terzi ed ai soggetti ulteriori.

4.4) Le sanzioni.

4.4.1) Misure nei confronti del personale non dirigente.

Le violazioni delle regole comportamentali, del Modello e del Codice Etico nonché dei principi di controllo previsti nel sistema documentale vigente, commesse dai lavoratori dipendenti costituiscono inadempimento contrattuale e pertanto potranno comportare l'adozione di sanzioni disciplinari, nei limiti stabiliti dal contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro.

In particolare, il C.C.N.L. che disciplina il rapporto di lavoro tra la Società ed i suoi dipendenti, non dirigenti, stabilisce l'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari a fronte di inadempimenti contrattuali:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa sino a tre ore di normale retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro fino a tre giorni;
- e) licenziamento.

Restano ferme, e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n.300 (cd. Statuto dei Lavoratori) in relazione sia all'esposizione del codice disciplinare ed all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni.

In conformità a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori, la tipologia e l'entità della sanzione sarà individuata tenendo conto della gravità dell'infrazione, della recidività della inosservanza e/o del grado di colpa, valutando in particolare:

- l'intenzionalità e le circostanze, attenuanti o aggravanti, del comportamento complessivo;

- il ruolo e il livello di responsabilità gerarchica ed autonomia del dipendente;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori in accordo tra loro nel determinare la violazione;
- eventuali simili precedenti disciplinari;
- la rilevanza degli obblighi violati;
- le conseguenze in capo alla Società, l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per i portatori di interesse della Società stessa.

Le sanzioni disciplinari previste ai punti a) e b) di norma sono comminate ai lavoratori dipendenti che, per negligenza, violano le prescrizioni del Modello, del Codice Etico e quanto previsto nel sistema documentale vigente, adottano comportamenti non conformi agli stessi o non adeguati, ma comunque tali da non minare l'efficacia dei citati documenti.

Più precisamente:

- la sanzione del rimprovero verbale può essere attuata in caso di lieve inosservanza dei principi del Modello, del Codice Etico e di quanto previsto nel sistema documentale vigente sviluppato in applicazione di quanto previsto dal Modello, dovuti a negligenza del dipendente. A titolo esemplificativo e non esaustivo, è punibile con il rimprovero verbale il dipendente che, per negligenza, trascuri di conservare in maniera accurata la documentazione di supporto necessaria per ricostruire l'operatività della Società nelle aree a rischio;
- la sanzione del rimprovero scritto viene adottata in ipotesi di ripetute mancanze punite con il richiamo verbale, o in caso di colposa inosservanza dei principi del Modello, del Codice Etico e di quanto previsto nel sistema documentale vigente sviluppato in applicazione di quanto previsto dal Modello attraverso un comportamento non conforme o non adeguato: a titolo esemplificativo e non esaustivo in caso di ritardata segnalazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni dovute ai sensi del Modello;
- le sanzioni disciplinari di cui ai punti c) e d) sono comminate di norma ai lavoratori dipendenti in caso di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o in caso di comportamenti colposi e/o dolosi posti in essere dal personale dipendente che opera in aree a rischio, che possono minare anche potenzialmente l'efficacia del Modello, del Codice Etico e del sistema documentale vigente.

Più precisamente:

- la multa può essere applicata in misura non superiore all'importo di tre ore della normale retribuzione di cui al C.C.N.L. applicato, nel caso di inosservanza dei principi e delle regole di

comportamento del Modello, del Codice Etico e di quanto previsto nel sistema documentale aziendale vigente per un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità. A titolo esemplificativo e non esaustivo, tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza di irregolarità commesse nello svolgimento delle proprie attività, ovvero la mancata reiterata partecipazione, senza giustificato motivo alle sessioni formative erogate dalla Società relative al Decreto, al Modello e al Codice Etico o in ordine a tematiche relative;

- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può essere disposta per più di tre giorni e va applicata in caso di gravi violazioni procedurali tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti di terzi. A titolo esemplificativo e non esaustivo: l'inosservanza delle prescrizioni del Codice Etico; l'omissione o il rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Modello; l'inosservanza delle disposizioni dei poteri di firma e del sistema delle deleghe; l'omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nelle aree di rischio; la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza di ogni situazione a rischio di verifica dei Reati presupposto avvertita nello svolgimento delle proprie attività; l'effettuazione con colpa grave e/o dolo di una segnalazione ai sensi dell'art. 6 comma 2 *bis* del Decreto che si rivela infondata; la violazione, per colpa grave, delle misure di tutela del segnalante; ogni e qualsiasi altra inosservanza contrattuale o di specifica disposizione comunicata al dipendente;

- la sanzione disciplinare di cui al punto e) è inflitta al dipendente che ponga in essere, nell'espletamento delle sue attività, una grave infrazione alle prescrizioni del Modello, del Codice Etico e di quanto previsto nel sistema documentale vigente e diretto in modo univoco al compimento di un Reato sanzionato dal Decreto e tale da poter determinare l'applicazione a carico della Società delle sanzioni amministrative derivanti da reato previste dal Decreto.

Più precisamente:

- il licenziamento con preavviso per giustificato motivo è una sanzione inflitta in conseguenza di un inadempimento contrattuale da parte del dipendente. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano i seguenti comportamenti intenzionali: reiterata inosservanza delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico e di quanto previsto nel sistema documentale vigente; omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti del Modello, del Codice Etico e di quanto previsto nel sistema documentale vigente; adozione, nelle aree aziendali a rischio, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello dirette univocamente al compimento di uno dei Reati previsti dal Decreto; omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di

informazioni rilevanti relative alla commissione anche tentata di uno dei Reati presupposto; effettuazione dolosa di una segnalazione ai sensi dell'art. 6 comma 2 *bis* del Decreto che si rivela infondata; violazione delle misure di tutela del segnalante;

- il licenziamento senza preavviso per giusta causa è una sanzione inflitta in conseguenza di comportamenti dolosi o gravemente colposi, tali da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto di lavoro. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione: comportamento fraudolento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei Reati previsti dal Decreto, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il Datore di Lavoro; redazione di documentazione di rilevante importanza per la Società, incompleta o non veritiera dolosamente o colposamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità dell'attività svolta; violazione dolosa o gravemente colposa di procedure aventi rilevanza esterna; omessa redazione della documentazione prevista dal Modello; violazione o elusione dolosa o gravemente colposa del sistema di controllo previsto dal Modello in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione di componenti del vigente sistema documentale; realizzazione di comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza, impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni; effettuazione dolosa o gravemente colposa di una segnalazione ai sensi dell'art. 6 comma 2 *bis* del Decreto che si rivela infondata e particolarmente gravosa verso il soggetto segnalato; violazione delle misure di tutela del segnalante.

Alla notizia di una sospetta violazione delle regole di comportamento del Modello, del Codice Etico e di quanto previsto nel sistema documentale vigente da parte di un dipendente non dirigente, l'Organismo di Vigilanza informa gli Amministratori per l'adozione delle opportune iniziative. Lo svolgimento del procedimento sarà affidato agli Amministratori che provvederanno a comminare la sanzione a norma di legge e di contratto.

Al Dipendente potranno inoltre essere revocate le procure o le deleghe eventualmente conferitegli.

4.4.2) Misure nei confronti del personale dirigente.

Il rispetto da parte dei dirigenti della Società (se previsti dall'organigramma e se esistenti, anche in futuro) delle disposizioni e delle procedure del Modello, del Codice Etico e di quanto previsto nel sistema documentale vigente, così come l'adempimento dell'obbligo di far rispettare quanto previsto dai citati documenti, costituiscono elementi fondamentali del rapporto sussistente tra essi e la Società.

Ogni dirigente riceverà copia del Modello e del Codice Etico e, in caso di accertata violazione da parte di un dirigente, di comportamenti conformi a quanto previsto dal Modello, o qualora sia provato che abbia consentito a dipendenti a lui gerarchicamente subordinati di porre in essere condotte costituenti violazione dei principi del Modello, del Codice Etico e di quanto previsto nel sistema documentale vigente, sviluppato in applicazione di quanto previsto dal Modello, la Società applicherà nei confronti del responsabile la sanzione che riterrà più idonea, in ragione della gravità e/o recidività della condotta del dirigente e comunque sulla base di quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dei Dirigenti ed in particolare dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Nello specifico, oltre alle sanzioni previste per il personale non dirigente, potranno essere applicate nei confronti dei dirigenti le seguenti sanzioni:

- il dirigente incorre nel rimprovero scritto e l'intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello, in caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali del Modello, del Codice Etico e di quanto previsto nel sistema documentale vigente, sviluppato in applicazione di quanto previsto dal Modello;
- il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso in caso di reiterate e gravi violazioni di una o più prescrizioni del Modello, del Codice Etico e di quanto previsto nel sistema documentale vigente, sviluppato in applicazione di quanto previsto dal Modello tale da configurare un notevole inadempimento; o in caso di effettuazione con dolo di una segnalazione ai sensi dell'art. 6 comma 2 *bis* del Decreto che si rivela infondata o di violazione delle misure di tutela del segnalante;
- il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello, del Codice Etico e di quanto previsto nel sistema documentale vigente, sviluppato in applicazione di quanto previsto dal Modello, sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro o in caso di effettuazione con dolo di una segnalazione ai sensi dell'art. 6 comma 2 *bis* del Decreto che si rivela infondata e particolarmente gravosa verso il soggetto segnalato o di violazione delle misure di tutela del segnalante.

Resta salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Al dirigente potranno inoltre essere revocate le procure o le deleghe eventualmente conferitegli.

La tipologia e l'entità della sanzione saranno individuate tenendo conto della gravità dell'infrazione, della recidività della inosservanza e/o del grado di colpa, valutando in particolare:

- l'intenzionalità e le circostanze, attenuanti o aggravanti, del comportamento complessivo;
- il ruolo e il livello di responsabilità gerarchica ed autonomia del dipendente/dirigente sottoposto al dirigente;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori in accordo tra loro nel determinare la violazione;
- eventuali simili precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- la rilevanza degli obblighi violati;
- le conseguenze in capo alla Società, l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per i portatori di interesse della Società stessa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce grave inadempimento la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei Reati rilevanti, ancorché tentata.

Alla notizia di violazione delle regole di comportamento del Modello e del Codice Etico da parte di un dirigente, l'Organismo di Vigilanza informa l'Amministrazione per l'adozione delle opportune iniziative.

4.4.3) Misure nei confronti dei lavoratori distaccati.

Qualora gli eventuali lavoratori che operano in regime di distacco, totale o parziale, da altre società presso Toncar (se previsti dall'organigramma e se esistenti, anche in futuro), si rendano responsabili di violazioni del Codice Etico e del Modello della Società, delle misure di tutela del segnalante, nonché in caso di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate e di quanto previsto nel sistema documentale vigente, gli Amministratori, sentito l'Organismo di Vigilanza, informeranno senza indugio gli organi direttivi della società distaccante affinché sia adottato ogni provvedimento ritenuto opportuno e compatibile con la vigente normativa e secondo le regole sanzionatorie interne della medesima società distaccante.

Gli eventuali dipendenti/dirigenti distaccati da altre società sono soggetti al sistema sanzionatorio per il personale della Società corrispondente alla relativa qualifica che viene ricoperta. In ogni caso, la Società attiverà una specifica informativa alla società distaccante per le ulteriori valutazioni disciplinari di eventuale competenza.

a) Misure nei confronti degli Amministratori.

In caso di accertata violazione del Modello e del Codice Etico e delle misure a tutela del segnalante, nonché in caso di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate, da parte di uno o più Amministratori, l'Assemblea dei Soci, su segnalazione dell'infrazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, verrà convocata secondo le norme dello Statuto per le deliberazioni di eventuale revoca del mandato o di azione di responsabilità nei confronti degli Amministratori ai sensi dell'art. 2393 c.c..

L'Assemblea, una volta esaminata la segnalazione, formulerà per iscritto l'eventuale contestazione nei confronti dell'Amministratore, delegandone la materiale comunicazione all'interessato, all'Organismo di Vigilanza. L'Assemblea dei Soci, in successiva seduta, nel rispetto dei più congrui termini a difesa, deciderà circa l'irrogazione e l'eventuale tipologia della sanzione, secondo il principio di proporzionalità, delegandone la materiale comunicazione all'interessato, all'Organismo di Vigilanza.

Nei confronti degli Amministratori che violino le disposizioni del Modello e le misure a tutela del segnalante, nonché che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate, è comunque fatta salva l'esperibilità dell'azione di responsabilità e la conseguente eventuale richiesta risarcitoria del danno subito in base alle norme del Codice Civile applicando la relativa normativa.

4.4.5) Misure nei confronti dei Revisori.

In caso di accertata violazione del Modello e del Codice Etico e delle misure a tutela del segnalante, nonché in caso di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate, da parte dei Revisori dei Conti, gli Amministratori, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, su tempestiva segnalazione dell'infrazione accertata da parte dell'Organismo di Vigilanza, convocheranno immediatamente o comunque tempestivamente l'Assemblea dei Soci per le deliberazioni di eventuale revoca del mandato o di qualsivoglia ulteriore azione.

I provvedimenti dell'Assemblea dei Soci in merito alle contestazioni di inosservanza del Modello saranno formulate per iscritto, delegandone la materiale comunicazione all'interessato da parte degli Amministratori. L'Assemblea dei Soci in successiva seduta, nel rispetto dei più congrui termini a difesa, deciderà circa l'irrogazione e l'eventuale tipologia della sanzione, secondo il principio di proporzionalità, delegandone la materiale comunicazione all'interessato, all'Organismo di Vigilanza e agli Amministratori.

4.4.6) Misure nei confronti dei soggetti terzi e di soggetti ulteriori.

Ogni comportamento posto in essere da soggetti terzi che, in contrasto con la legge, con il presente Modello, il Codice Etico e il sistema documentale vigente, sia suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, determinerà, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione unilaterale anticipata del rapporto contrattuale, fatta salva l'ulteriore riserva di risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla Società.

Ogni comportamento posto in essere da soggetti ulteriori che, in contrasto con le prescrizioni dettate dal Decreto e con i principi etici e comportamentali adottati dalla Società attraverso il Codice Etico, sia suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, determinerà, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione unilaterale anticipata del rapporto contrattuale, fatta salva l'ulteriore riserva di risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla Società.

Medesima risoluzione anticipata del rapporto contrattuale viene prevista in caso di violazione delle misure di tutela del segnalante e/o di effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Tali comportamenti saranno valutati dall'Organismo di Vigilanza che riferirà tempestivamente all'Amministratore.

4.4.7) Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di accertata adozione, da parte di un membro dell'Organismo di Vigilanza, di un comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, nonché di violazione delle misure di tutela del segnalante e/o di effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate, la Società applicherà nei confronti del responsabile la sanzione che riterrà più idonea, in ragione della gravità e/o recidività della condotta del membro dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, gli Amministratori valuteranno ogni opportuna misura da adottare nei confronti del membro dell'Organismo di Vigilanza sino alla revoca dell'incarico.