

Logo aziendale

**IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231
DI RENORD S.P.A**

Versione: 0.2024

INDICE

PARTE GENERALE

1. INTRODUZIONE	4
1.1. TERMINOLOGIA E ABBREVIAZIONI.....	4
2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231.....	4
2.1. I REATI PRESUPPOSTO	5
2.2. LE SANZIONI.....	7
2.3. L'ESONERO DA RESPONSABILITÀ	7
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	8
3.1. SCOPO DEL MODELLO.....	8
3.2. IL RISCHIO ACCETTABILE	9
3.3. FASI DI COSTRUZIONE DEL MODELLO.....	9
3.4. ADOZIONE E DESTINATARI DEL MODELLO	11
3.5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	12
3.6. STRUTTURA E CARATTERISTICHE DEL MODELLO	12
3.7. I PRINCIPI DI CONTROLLO	12
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	15
4.1. COMPETENZE E POTERI.....	15
4.2. REQUISITI	16
4.3. COMPOSIZIONE	16
4.4. DURATA IN CARICA, SOSTITUZIONE, DECADENZA E REVOCA.....	17
4.5. RISERVATEZZA	17
4.6. FLUSSI DI INFORMAZIONE	17
4.7. WHISTLEBLOWING - TUTELA DEL DIPENDENTE E/O DEL COLLABORATORE CHE SEGNA ILLECITI - ART. 6, COMMA 2-BIS DEL D.LGS. 231/2001.....	18
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	21
5.1. PREMESSA.....	21
5.2. VIOLAZIONI	21
5.3. SOGGETTI DESTINATARI E SANZIONI.....	22
3.3.1 PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE.....	22
3.3.2 PERSONALE DIPENDENTE DIRIGENTE.....	23
3.3.3 COLLABORATORI NON DIPENDENTI E TERZI IN GENERALE.....	24
3.3.4 COMPONENTI DELL'ODV	24

ALLEGATI

1. CODICE ETICO
2. ORGANIGRAMMA

PARTE GENERALE

INTRODUZIONE

TERMINOLOGIA E ABBREVIAZIONI

In tutto il testo del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo e dei suoi allegati, i seguenti termini e abbreviazioni dovranno intendersi con il seguente significato:

Società o Renord: Renord S.p.a.

Decreto: D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni

Codice: il Codice Etico di Renord

Modello: il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Renord ai sensi del Decreto

CdA: Consiglio di Amministrazione

OdV: l'Organismo di Vigilanza nominato da Renord

Funzione/i: le diverse aree funzionali in cui è suddivisa la struttura aziendale di Renord nell'organigramma ufficializzato (allegato 1)

SCI: Sistema di Controllo Interno, cioè insieme di regole organizzative volte a garantire il buon funzionamento dell'azienda

P.A.: Pubblica Amministrazione, da intendersi in senso estensivo, comprendendo tutti coloro che svolgono una funzione pubblica o un incarico di pubblico servizio.

IS: Informatori Scientifici

FOE: Forza Operativa Esterna, cioè l'insieme degli addetti di Renord all'attività di informazione medico scientifica e promozione dei farmaci e degli altri prodotti

Reati presupposto: le fattispecie di reato richiamate nel Decreto, la cui commissione può comportare la responsabilità della Società

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, emanato a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano il concetto di "responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", delineandone i principi generali e i criteri di attribuzione.

Il Decreto intende adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali in materia di contrasto alla cd. "criminalità d'impresa":

- Convenzione di Bruxelles del 26/07/95 in materia di tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- Convenzione del 26/05/97 sulla lotta alla corruzione di funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- Convenzione OCSE del 17/12/97 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha introdotto un regime di responsabilità amministrativa, assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale cui sono soggette le persone fisiche, a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc.) per i reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio.

La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato.

L'interesse o vantaggio conseguito dall'ente grazie alla commissione di un reato rappresenta il presupposto oggettivo dell'attribuzione di responsabilità all'ente medesimo.

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto presupposto soggettivo per l'attribuzione di responsabilità all'ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio è la circostanza che il reato sia stato commesso:

- da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (a titolo esemplificativo, si considerano rientranti in questa categoria i soggetti posti in posizione apicale, vale a dire il/la Presidente, gli/le Amministratori/ici, i/le Direttori/ci Generali, il/la Diretor/e/ice di una filiale o di una divisione, nonché l'amministratore/e/ice di fatto o il/la socio/a unico/a che si occupa della gestione.); oppure
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (devono considerarsi "sottoposti" agli apicali, tutti i soggetti aventi un rapporto funzionale con l'ente. Pertanto, oltre ai lavoratori/ci subordinat/i/e, rientrano in questa categoria, anche i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di agenzia o rappresentanza commerciale, ovvero altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza il vincolo della subordinazione, come ad es. lavoro a progetto, lavoro somministrato, inserimento, tirocinio estivo di orientamento, ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall'art. 409 del codice di procedura civile, nonché i prestatori di lavoro occasionali).

L'ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La previsione della responsabilità amministrativa coinvolge materialmente nella punizione degli illeciti il patrimonio dell'ente e quindi gli interessi economici dei/le soci/e.

I REATI PRESUPPOSTO

Le persone giuridiche non sono soggette a responsabilità per qualsiasi tipo di reato, bensì per le sole fattispecie di reato contemplato dal Decreto (cd. "Reati presupposto").

Si tratta, attualmente, delle seguenti tipologie:

- I. 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).
- II. REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (Art. 24-bis).
- III. REATI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA (Art. 24-ter).
- IV. REATI DI PECULATO, CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ, CORRUZIONE E ABUSO D'UFFICIO (Art. 25).
- V. REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (Art. 25-bis).
- VI. REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (Art. 25-bis.1).
- VII. REATI SOCIETARI (Art. 25-ter).
- VIII. REATI COMMESSI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (Art. 25-quater).
- IX. REATI ATTINENTI A PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI (Art. 25-quater.1).
- X. REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (Art. 25-quinquies).
- XI. REATI ED ILLECITI AMMINISTRATIVI DI ABUSO DI MERCATO (Art. 25-sexies).
- XII. REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (Art. 25-septies).
- XIII. REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHE' AUTORICICLAGGIO (Art. 25-octies).
- XIV. REATI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI (Art. 25-octies.1).
- XV. REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (Art. 25-novies).
- XVI. INTRALCIO ALLA GIUSTIZIA (Art. 25-decies).
- XVII. REATI AMBIENTALI (Art. 25-undecies).
- XVIII. IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (Art. 25-duodecies).
- XIX. REATI DI FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI (Art. 25-quaterdecies).
- XX. REATI TRIBUTARI (Art. 25-quindecies).
- XXI. CONTRABBANDO (Art. 25-sexdecies).
- XXII. REATI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE (Art. 25-septiesdecies).
- XXIII. REATI DI RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHIEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI (Art. 25-duodevicies).
- XXIV. REATI TRANSNAZIONALI (Art. 10 legge 146/2006).

LE SANZIONI

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- **sanzioni pecuniarie**, che vanno da un minimo di euro 25.800,00 a un massimo di euro 1.550.000,00.

Le sanzioni pecuniarie sono determinate dal/lla giudice penale in forza di un sistema basato su "quote". Ai sensi degli articoli 9 e ss. del Decreto, ai fini della commisurazione della sanzione, il/la Giudice anzitutto determina il valore della quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, tra un minimo di Euro 258,00 e un massimo di Euro 1.549,00. Ciò posto, il/la Giudice determina il numero delle quote, da un minimo di cento a un massimo di mille, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;

- **sanzioni interdittive**.

In particolare, le principali sanzioni interdittive, a seconda della tipologia di reato commessa, concernono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
 - la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- **confisca del profitto del reato**, anche per equivalente;
 - **pubblicazione della sentenza**.

Occorre poi considerare che il coinvolgimento della Società in vicende o indagini giudiziarie per uno dei reati contemplati nel Decreto è già di per sé sufficiente a creare un grave danno alla Società stessa, e conseguentemente a tutti coloro che con essa collaborano, in termini di reputazione e di immagine.

L'ESONERO DA RESPONSABILITÀ

Gli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 prevedono una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali;
- il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati i modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

SCOPO DEL MODELLO

Lo scopo del Modello è la costruzione di un sistema di regole ed attività di controllo che abbia l'obiettivo di prevenire i reati di cui al D.lgs. 231/2001, mediante la individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- fissare i valori dell'etica ed il rispetto della legalità;
- determinare nei destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati presupposto.

Non da ultimo, la Società si propone, attraverso l'adozione e l'efficace attuazione di tale sistema, di ridurre il rischio di eventi pregiudizievoli entro livelli accettabili, intervenendo direttamente sulla probabilità che l'evento si verifichi e sull'impatto dello stesso e comunque, nella non voluta ipotesi in cui un reato comunque si verifichi, di poter beneficiare dell'esonero di responsabilità previsto dal D.lgs. 231/2001.

IL RISCHIO ACCETTABILE

Un concetto fondamentale nella costruzione di un Modello organizzativo e gestionale è quello di rischio accettabile, cioè sufficientemente contenuto. Infatti, ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto è importante definire una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre per inibire la commissione del reato.

In relazione al rischio di commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001, la soglia entro la quale il rischio è considerato accettabile è rappresentata da un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati.

FASI DI COSTRUZIONE DEL MODELLO

Il processo di definizione del Modello di Renord si è articolato nelle fasi di seguito descritte:

1) Preliminare analisi del contesto aziendale

Tale fase ha come obiettivo il preventivo esame, tramite analisi documentale ed interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale, dell'organizzazione e delle attività svolte dalle varie Funzioni, nonché dei processi aziendali nei quali le attività sono articolate.

2) Individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio reato"

Sulla base della sopra citata analisi preliminare del contesto aziendale, sono state individuate:

- le aree di attività "sensibili" alla commissione dei reati, vale a dire le attività nel cui ambito possono ipoteticamente crearsi le occasioni per la realizzazione dei comportamenti illeciti previsti dal Decreto,
- i processi "strumentali" alla realizzazione dei reati di cui al Decreto, vale a dire i processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per commettere reati.

L'analisi ha interessato le attività sensibili alla commissione dei seguenti reati presupposto:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)
2. Reati informatici (art. 24-bis)
3. Reati societari e corruzione tra privati (art. 25-ter)

4. Delitti di criminalità organizzata/reati transnazionali (art. 24-ter e art. 10 legge 146/2006)
5. Delitti contro l'Industria e il Commercio (art. 25-bis.1)
6. Omicidio colposo o lesioni con violazione delle norme di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies)
7. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-octies)
8. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)
9. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies)
10. Reati ambientali (art. 25-undecies)
11. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)
12. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)
13. Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1)
14. Reati tributari (Art. 25-quindecies)
15. Contrabbando (art. 25-sexdecies)

Dopo una attenta valutazione preliminare, supportata dalle informazioni raccolte nel ciclo di interviste e verifica documentale in azienda, sono state invece escluse dall'analisi le seguenti tipologie di reato presupposto:

- Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1)
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)
- Abusi di mercato (art. 25-sexies)
- Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies)
- Reati contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies)
- Reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevices).

in quanto, pur non potendosi escludere del tutto la loro astratta verificabilità, la loro realizzazione in concreto risulta inverosimile, sia in considerazione della realtà operativa della Società, sia in considerazione degli elementi oggettivi e soggettivi necessari alla realizzazione dei reati in questione.

Per ciascuna delle aree di attività e dei processi strumentali sensibili identificati, sono state individuate le potenziali fattispecie di rischio-reato, le possibili modalità di realizzazione delle stesse, le Funzioni ed i soggetti (dipendenti e non) normalmente coinvolti. Si è proceduto, quindi, ad una valutazione del livello di rischio potenziale

associabile a ciascuna attività/processo sensibile, valutato sulla base di criteri di tipo qualitativo che tengono conto di fattori quali:

- probabilità di accadimento, nel contesto operativo, del reato ipotizzato;
- potenziale beneficio che deriverebbe in capo alla Società a seguito della commissione del comportamento illecito ipotizzato e che potrebbe costituire una leva alla commissione della condotta illecita da parte del personale aziendale;
- l'impatto che sarebbe prodotto dalla commissione del reato.

3) *Disegno del Modello*

Sulla base dei risultati delle attività sopra descritte la Società, per ciascuna area sensibile e procedimento strumentale alla commissione dei reati il cui grado di rischio è risultato al di sopra della soglia di rischio considerato accettabile, ha ritenuto opportuno definire i principi di funzionamento ed i protocolli di riferimento volti a ricondurre il grado di rischio ad un livello contenuto.

Tali protocolli, contenuti nella Parte Speciale, sono stati ideati tenendo presente:

- le prescrizioni del Decreto;
- il Codice Etico adottato dalla Società;

ADOZIONE E DESTINATARI DEL MODELLO

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei/le propri/e dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei/le propri/ amministratori/ici, dipendenti, collaboratori/ici e partner commerciali.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione e formazione etica di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società, in conformità con l'art. 6, comma 1, lettera a) del D.lgs. 231/2001 che richiede che il Modello sia un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*", ha adottato un proprio Modello su determinazione del Consiglio di Amministrazione (CdA) in carica.

Renord ha istituito l'Organismo di Vigilanza (OdV) con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Con l'adozione formale del Modello questo diviene regola imperativa per la Società, per i componenti degli organi societari (intendendosi per tali il CdA e il Collegio Sindacale della Società con i relativi componenti, se nominato), per i/le dipendenti e per chiunque operi a qualunque titolo per conto o nell'interesse della Società medesima (collaboratori/ici, consulenti, fornitori, partner, agenti...), fatta eccezione per quelle misure che, seppure indicate nel Modello necessitano ancora di adeguata formalizzazione interna a livello procedurale. La Società si riserva di implementare tali procedure entro un ragionevole lasso di tempo dalla adozione del Modello, che viene stimato in un anno, per cui esse si intenderanno in vigore e obbligatorie per i soggetti interessati dal momento della loro formalizzazione e comunicazione.

AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Le successive modifiche o integrazioni di carattere sostanziale, anche proposte dall'OdV, sono rimesse alla competenza del CdA.

STRUTTURA E CARATTERISTICHE DEL MODELLO

Il presente Modello è costituito da:

- a) il Codice Etico della Società, che a propria volta contiene l'enunciazione dei valori aziendali e delle linee guida comportamentali, nonché l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul rispetto del Modello;
- b) una "Parte Generale", che contiene
 - la descrizione del Modello, della sua genesi e funzione;
 - il Sistema Sanzionatorio, che costituisce uno degli strumenti di attuazione del Modello;
 - alcuni fondamentali principi di controllo.
- c) una "Parte Speciale", focalizzata sulle aree di attività ed i processi strumentali ritenuti "sensibili" e sugli assetti organizzativi.
A mente dell'art. 6 del Decreto, infatti, dopo avere individuato le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, il Modello di Renord prevede *"specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire"* e individua le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati, nonché obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

I PRINCIPI DI CONTROLLO

L'adozione del presente Modello comporta l'introduzione all'interno della preesistente organizzazione aziendale dei seguenti elementi qualificanti:

- la mappatura delle attività e dei processi aziendali "sensibili" rispetto alla commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 da sottoporre ad analisi e monitoraggio periodico;

- le regole di comportamento cui la Società intende conformarsi, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati previsti nel D.lgs. 231/2001;
- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza dei compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello e la previsione di flussi informativi relativi alle informazioni più rilevanti;
- il sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo.

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in una struttura che rispetti una serie di principi di controllo fondamentali per il buon funzionamento del Modello, fra cui:

“Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

“Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”.

Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. Inoltre, occorre che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- sia comunque identificabile per ogni processo un soggetto responsabile, poiché l'eccessiva frammentazione delle responsabilità impedisce al sistema dei controlli di funzionare adeguatamente. Le risorse devono essere responsabilizzate, l'attribuzione delle responsabilità deve essere coerente con i compiti assegnati e il soggetto responsabile deve essere chiaramente identificabile.

“Tutti i controlli devono essere documentabili”.

Il sistema di controllo deve documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

“Diffusione del Modello e formazione del personale”.

Con riferimento alla diffusione, essa deve riguardare ovviamente il Codice, ma anche gli altri strumenti riportanti i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell’operare quotidiano.

Accanto alla comunicazione, deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In attuazione di quanto disposto dall'art. 6, comma 1, lett. b), D.lgs. n. 231/2001, Renord provvede alla nomina di un organo appositamente istituito al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo e di curarne l'aggiornamento, denominato Organismo di Vigilanza (OdV). Esso è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, indipendente e distinto dai soci e dall'organo amministrativo della Società.

COMPETENZE E POTERI

Nell'esercizio delle proprie competenze, l'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, D. Lgs. n. 231/2001:

- ◆ interpreta, applica e controlla il rispetto del Codice;
- ◆ vigila sull'osservanza, il funzionamento, l'aggiornamento e l'ottimizzazione del Modello;
- ◆ vigila sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello;
- ◆ svolge, direttamente o tramite terzi, attività ispettiva, di monitoraggio e coordinamento con gli altri organi societari;
- ◆ rileva e segnala agli organi deputati gli eventuali trasgressori per l'attivazione della procedura sanzionatoria;
- ◆ verifica l'esecuzione in concreto di iniziative divulgative e di formazione sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Codice e nel Modello di organizzazione, gestione e controllo nonché del livello di conoscenza degli stessi, anche sulla base delle richieste di chiarimento e delle segnalazioni pervenute.

Allo scopo di svolgere i suddetti compiti all'OdV sono attribuiti i più ampi ed insindacabili poteri; in particolare, l'Organismo può, in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad attività di controllo e verifica riguardo all'applicazione del Codice Etico e del Modello.

L'organismo è dotato di autonomo potere di spesa, entro i limiti di budget stabiliti dall'organo amministrativo, fatte salve le necessità di spesa straordinaria.

Al fine di svolgere le attività di controllo, in particolare, l'OdV può avvalersi di tutte le strutture e risorse societarie e ha diritto di ottenere tutte le informazioni richieste, oltre al libero accesso, senza preventivo avviso, a tutti i locali e gli uffici della Società.

Per tali attività, l'OdV redige con cadenza periodica e riporta all'attenzione dell'organo amministrativo una relazione sullo stato del processo di attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, illustrando gli interventi necessari e strumentali a migliorare la funzionalità e l'efficacia del sistema di prevenzione instaurato.

REQUISITI

L'OdV deve essere costituito in modo che siano garantiti i seguenti requisiti fondamentali:

Autonomia: l'organismo è dotato di poteri di iniziativa, di indagine e di spesa che esercita in modo del tutto autonomo rispetto alla volontà dell'organo amministrativo e degli altri organi societari. L'OdV non è soggetto ad alcun potere gerarchico, ma ha con gli altri organi societari un rapporto di interazione e coordinamento, soprattutto con l'organo amministrativo, cui riferisce periodicamente al fine dell'adozione delle misure ritenute necessarie ai fini penal preventivi.

Indipendenza: l'OdV non deve essere direttamente coinvolto nelle attività di gestione ed amministrazione della Società, poiché esse costituiscono l'oggetto dei suoi poteri di controllo.

Professionalità: il membro dell'OdV monocratico deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate in relazione alle funzioni che è chiamato a svolgere.

L'OdV, inoltre, deve operare con costanza, in modo da garantire alla vigilanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo, continuità di azione.

COMPOSIZIONE

L'OdV può essere monocratico o collegiale.

I componenti devono essere scelti tra soggetti dotati di **onorabilità, professionalità ed indipendenza**, particolarmente qualificati e con esperienza nell'esercizio di attività di amministrazione, nelle specifiche attività esercitate dall'ente, di controllo finanziario, legale, ovvero con esperienza maturata nell'insegnamento universitario in materie giuridiche, economiche, finanziarie.

I componenti dell'OdV, inoltre, devono essere privi di deleghe gestionali e di compiti di carattere operativo che possano determinare situazioni di conflitto con le funzioni di vigilanza.

Nell'ipotesi in cui sia nominato/a un/a dipendente della Società, dovrà trattarsi di soggetto la cui autonomia sia comprovata attraverso requisiti di professionalità e dovrà essere in ogni caso assicurata attraverso l'attribuzione di mansioni compatibili con i poteri dell'Organismo.

Costituisce in ogni caso causa di inabilità l'interdizione, inabilitazione, il fallimento o l'aver riportato condanne passate in giudicato, anche a seguito di patteggiamento, che importino l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, l'essere stato sottoposto a misure cautelari disposte dall'autorità giudiziaria, fatti salvi gli effetti della riabilitazione, l'essere stato oggetto di indagine penale in materia societaria, finanziaria o bancaria.

DURATA IN CARICA, SOSTITUZIONE, DECADENZA E REVOCA

I componenti dell'OdV restano in carica per tre anni, o comunque sino all'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio di carica, e possono essere rinnovati alla scadenza del mandato.

I poteri dell'OdV sono prorogati in ogni caso sino all'insediamento del nuovo organismo.

Costituiscono causa di decadenza la morte del/lla componente ed il venir meno anche di uno solo dei requisiti professionali e/o personali di cui al paragrafo che precede.

In caso di rinuncia o decadenza, l'organo amministrativo, informato senza indugio dal componente interessato, provvede alla sostituzione. Nel frattempo, il membro rinunciante o decaduto è sostituito dal CdA della Società.

I componenti dell'OdV possono essere revocati per giusta causa su decisione dell'organo amministrativo, sentito il parere del Collegio Sindacale, laddove per giusta causa, oltre alla perdita dei requisiti di cui al paragrafo precedente, o alla sopravvenienza di una causa di conflitto di interesse, si intende:

- un grave inadempimento delle funzioni assegnate all'Organismo dal Modello;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del D.lgs. n. 231/01 passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite il c.d. patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- l'inadempimento dell'obbligo di riservatezza.

RISERVATEZZA

I componenti dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine a tutti i dati e le informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni, che potranno essere utilizzate solo ed esclusivamente per l'esercizio delle funzioni istituzionali stesse.

FLUSSI DI INFORMAZIONE E SEGNALAZIONI ALL'ODV

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Renord prevede, in conformità a quanto disposto dall'art. 6 c. 2 lett. d), D.lgs. n. 231/2001, specifici *“obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”*.

In particolare, devono essere portati a conoscenza dell'OdV tutti i dati fondamentali della Società, quali l'organigramma, il bilancio, eventuali cambiamenti dell'assetto proprietario o organizzativo, le operazioni straordinarie nonché tutti i fatti e gli eventi rilevanti per la gestione della Società nelle aree maggiormente sensibili al rischio di commissione di reati presupposto, come individuate nella parte speciale del Modello.

È inoltre obbligatorio, per tutti i destinatari del Codice Etico e del presente Modello, portare a conoscenza dell'OdV con i mezzi ritenuti più opportuni, ogni fatto o atto compiuto da soggetti posti in posizione apicale nella struttura societaria, o da soggetti sottoposti alla vigilanza di questi ultimi, irrispettoso delle norme del Codice

Etico o delle altre parti del Modello di organizzazione, gestione e controllo e potenzialmente idoneo ad integrare o favorire la commissione di uno dei reati presupposto.

Le predette segnalazioni dovranno essere effettuate in conformità alla specifica procedura adottata e resa disponibile dall'Organismo di Vigilanza.

L'OdV 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/ice della segnalazione e il/la responsabile della presunta violazione.

L'Organismo agisce in modo da evitare, nei limiti dei propri poteri, che gli autori delle segnalazioni subiscano 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 della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

SEGNALAZIONI DI WHISTLEBLOWING

Ogni segnalazione volta a rivelare la violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società, di cui il/la segnalante sia venuto/a a conoscenza nel contesto lavorativo, dovranno svolgersi in maniera conforme alla disciplina dettata dal d.lgs. 24/2023, cd Decreto Whistleblowing.

Le segnalazioni potranno essere presentate sia attraverso i canali interni alla Società, che saranno istituiti nei termini stabiliti dal Decreto Whistleblowing e conformemente ad esso, che attraverso canali esterni, attivati a livello nazionale. Le modalità di segnalazione sono state rese note dalla Società attraverso un'apposita procedura, che costituisce parte integrante del Modello (Procedura Segnalazioni di Whistleblowing).

Le segnalazioni non potranno essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Canali di segnalazione interna.

In particolare, la Società ha attivato un proprio canale di segnalazione che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del/lla segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della medesima e della relativa documentazione.

Il canale predisposto per l'inoltro delle segnalazioni è gestito da un soggetto esterno ("Gestore delle Segnalazioni"), esperto in materia, dotato di autonomia e di personale specificatamente formato per lo svolgimento delle peculiari attività cui è finalizzato.

Qualora la segnalazione di Whistleblowing pervenga ad un soggetto esterno ed estraneo rispetto al canale appositamente predisposto dalla Società, il/la ricevente è tenuto a trasmettere, entro 7 giorni dal ricevimento, la segnalazione al Gestore delle Segnalazioni, dando contestuale notizia dell'avvenuta trasmissione al segnalante.

Per qualsiasi ulteriore approfondimento, si rinvia alla Procedura Segnalazioni Whistleblowing predisposta dalla Società

Canali di segnalazione esterna

Il/la segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

1. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
2. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
3. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In tali casi, il segnalante potrà effettuare la segnalazione per mezzo del canale appositamente attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), secondo le modalità indicate dall'ente sul proprio sito internet.

WHISTLEBLOWING – TUTELA DEL DIPENDENTE E/O DEL COLLABORATORE CHE SEGNA ILLECITI – ART. 6, COMMA 2-BIS DEL D.LGS. 231/2001

Le segnalazioni di cui al precedente punto e, in generale, le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni (anche presunte) del Modello, di cui i destinatari dello stesso siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, avvengono nell'alveo delle disposizioni normative previste in materia di Whistleblowing, con particolare riferimento alla tutela del/della segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

In particolare, in ossequio alle disposizioni normative di cui al d.lgs. 24/2023, è vietato:

- Rivelare, senza il consenso espresso della persona segnalante, a persone diverse da quelle appositamente individuate quali competenti a ricevere la segnalazione l'identità del segnalante o qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale informazione;
- Porre in essere, ai sensi dell'articolo 17 del citato decreto, atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni può essere denunciata all'ANAC, la quale provvederà ad informarne prontamente l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANC in ordine alla valutazione degli elementi istruttori acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 21 d.lgs. 24/2023..

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che ogni atto assunto in violazione dei predetti divieti è nullo.

Pertanto, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è da ritenersi nullo e dà diritto alla reintegrazione del lavoratore sul posto di lavoro.

L'onere della prova grava sul datore di lavoro, il quale dovrà dimostrare che, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, in caso di violazione degli obblighi di cui al d.lgs. 24/2023, l'ANAC applicherà alla Società, ove dovesse accertarne la responsabilità, le sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'articolo 21 del predetto decreto.

L'autore delle eventuali violazioni delle misure predisposte a tutela del/della *whistleblower* o di segnalazioni infondate, effettuate con dolo o colpa grave, inoltre, sarà sanzionato in conformità alle disposizioni di cui al Sistema Disciplinare di seguito previsto.

IL SISTEMA DISCIPLINARE

PREMESSA

Il Modello adottato da Renord, a mente del Decreto, richiede, per essere efficace e cogente, l'adozione di un adeguato sistema disciplinare, atto a regolare e sanzionare, per tutti i soggetti coinvolti, i comportamenti contrari alle normative ed agli obiettivi stabiliti.

Pertanto Renord ha previsto l'introduzione - conformemente al dettato del legislatore - di un proprio sistema disciplinare idoneo a sanzionare efficacemente il mancato rispetto delle misure approntate al fine di scongiurare la commissione dei reati.

La violazione del Codice nonché dei principi contenuti nel Modello, oltre che delle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili, comporta la lesione del rapporto di fiducia instaurato con la Società e potrebbe determinare, quale conseguenza, l'adozione di azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento integri o meno una fattispecie di illecito.

L'applicabilità delle sanzioni previste da parte dell'ente, difatti, prescinde dall'avvenuto avviamento presso l'Autorità Giudiziaria competente di eventuali procedimenti penali; pertanto, la valutazione dei comportamenti in contrasto con il Modello effettuata dall'ente stesso potrebbe non coincidere con la valutazione del/lla giudice in sede penale e prescindere da ogni condanna eventualmente irrogata da questi.

Il presente sistema disciplinare costituisce parte integrante del Modello ed è destinato ad ogni soggetto chiamato a rispettare i principi contenuti in esso e nel Codice Etico adottato dalla Società.

Le sanzioni previste differiscono a seconda della categoria di destinatari del sistema disciplinare e della gravità delle condotte illecite poste in essere.

VIOLAZIONI

A titolo esemplificativo - e non esaustivo - costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello;
- la violazione del sistema di deleghe e procure;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;

- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;

Costituiscono, inoltre, violazioni disciplinari:

- la violazione delle misure poste a tutela di soggetti segnalanti;
- l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si dovessero rivelare infondate.

Le sanzioni per le violazioni commesse sono adottate, sentito il parere dell'OdV e le ragioni dell'interessato, dal CdA.

Ogni violazione del Modello e/o del Codice deve essere tempestivamente comunicata all'OdV ed il dovere di segnalazione spetta a tutti i destinatari del Modello.

L'OdV adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso. Devono essere tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV. La Società garantisce i/le segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

SOGGETTI DESTINATARI E SANZIONI

Sono soggetti al presente sistema disciplinare tutti i/le dipendenti, i terzi collaboratori in genere non dipendenti, gli/le amministratori/ici nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con Renord (fornitori, partners commerciali, etc.).

Il procedimento per l'irrogazione della sanzione disciplinare di volta in volta irrogata tiene conto dello status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

3.3.1 PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE

Le regole del Codice, così come tutti i protocolli comportamentali con funzione penal - preventiva già in vigore o che saranno adottati dalla Società e contenuti nel Modello, devono essere rispettati da tutti i/le dipendenti della Società.

A tal fine, Renord si impegna a diffondere il contenuto del Codice presso tutti i/le lavoratori/ici e a garantire a tutti i/le propri/e dipendenti la formazione necessaria per conoscere ed applicare il Modello.

Ne consegue che la violazione dei principi contenuti nel Codice, così come delle procedure costituenti il Modello, realizza un comportamento contrario ai doveri di ciascun dipendente e, dunque, un'infrazione disciplinare.

Ogni infrazione dovrà essere previamente contestata nei termini e con le procedure previste dalla legge, in particolare dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL per lavoratori del settore Chimico-Farmaceutico applicabile *ratione temporis*.

Al personale che lavora alle dipendenze di Renord che tenga un comportamento in qualsiasi modo irrispettoso delle norme del Codice e del Modello in vigore, saranno applicate, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, le sanzioni disciplinari previste dalle norme di legge (ad es.: art. 7 Statuto dei lavoratori; artt. 2105 e 2106 c.c.) e dal CCNL applicabile.

La gravità dell'infrazione commessa, ai fini della determinazione della sanzione applicabile verrà valutata tenendo conto:

- a) dei tempi e delle modalità concrete di commissione dell'infrazione, nonché
- b) di tutte le circostanze di fatto giudicate rilevanti;
- c) dell'elemento intenzionale;
- d) dell'entità del danno cagionato o del pericolo cui l'interesse della società o dei terzi è stato sottoposto e
- e) della prevedibilità di tale danno.

La recidiva reiterazione della condotta sanzionata comporta l'applicazione di una sanzione più grave rispetto a quella applicata in precedenza.

In applicazione dei principi sin qui esposti, il/la lavoratore/ice che in qualunque modo trasgredisca le norme del presente codice o i protocolli organizzativi finalizzati a prevenire la responsabilità amministrativa della società costituenti il Modello sarà soggetto, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) Ammonizione verbale: si applica nel caso delle più lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello, correlandosi detto comportamento ad una lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive e istruzioni impartite dalla direzione o dai/lle superiori;
- b) ammonizione scritta: si applica in caso di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente.
- c) multa o sospensione dal servizio e dalla retribuzione: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, rispetto ad 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. La multa non può superare l'importo di tre ore di retribuzione. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può essere disposta per più di tre giorni e va applicata per le mancanze di maggior rilievo;
- d) licenziamento: si applica in caso di adozione di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni del presente Modello che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

3.3.2 PERSONALE DIPENDENTE DIRIGENTE.

L'avvenuta violazione dei principi contenuti nel Codice, così come delle procedure costituenti il Modello, da parte di soggetti che rivestono la qualifica di dirigente sarà assoggettata a misura disciplinare modulata a seconda della gravità della violazione

connessa ed in conformità a quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Considerato poi che il rapporto dirigenziale è basato e strettamente connesso al permanere della fiducia riposta dal datore di lavoro nelle capacità e nella persona del/lla dirigente, nei casi di maggior gravità potrà provvedersi con la risoluzione del rapporto di lavoro per fatto e colpa del dirigente.

La gravità dell'infrazione commessa, che determinerà la decisione da parte di Renord circa la sanzione da applicare, verrà valutata, similmente a quanto previsto per il personale dipendente, tenendo conto dei tempi e delle modalità concrete di commissione dell'infrazione, nonché di tutte le circostanze di fatto giudicate rilevanti; dell'elemento intenzionale; dell'entità del danno cagionato o del pericolo cui l'interesse della Società o dei terzi è stato sottoposto e della prevedibilità di tale danno.

3.3.3 COLLABORATORI NON DIPENDENTI E TERZI IN GENERALE.

Renord pretende il rispetto delle norme del Codice e del Modello, da parte dei soggetti che ne sono destinatari. Sono tenuti al rispetto del Modello e del Codice che ne costituisce parte integrante, tutti/e i/le collaboratori/ici, a qualsiasi titolo legati alla Società, anche temporaneamente, tra cui, a titolo esemplificativo, i/le collaboratori/ici coordinati e continuativi e gli/le agenti. Sono tenuti al rispetto del codice tutti coloro che, a qualsiasi titolo prestano i propri servizi in favore della Società, quali ad esempio, consulenti esterni, appaltatori, distributori, fornitori, partners commerciali, ecc.

Di conseguenza, qualsiasi comportamento posto in essere dai terzi in occasione dell'esecuzione del rapporto instaurato con la Società, che dovesse apparire in contrasto con le regole del Codice e/o del Modello e i valori in esso contenuti, costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte nei confronti di Renord e può comportare la risoluzione del contratto con il terzo per grave inadempimento.

La gravità dell'infrazione commessa, che determinerà la decisione da parte di Renord di avvalersi della clausola risolutiva espressa inserita nel contratto disciplinante il rapporto tra la Società e il terzo, verrà valutata tenendo conto dei tempi e delle modalità concrete di commissione dell'infrazione, nonché di tutte le circostanze di fatto giudicate rilevanti; dell'elemento intenzionale; dell'entità del danno cagionato o del pericolo cui l'interesse della Società o dei terzi è stato sottoposto e della prevedibilità di tale danno.

3.3.4 COMPONENTI DELL'ODV.

Con l'assunzione del mandato, ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza di Renord assume l'impegno di rispettare, in occasione dello svolgimento di qualsiasi attività connessa al mandato, i principi e le norme contenute nel Codice e nel Modello.

Pertanto, qualsiasi comportamento non conforme al Codice o al Modello potrà comportare la revoca del mandato, con effetto immediato, per giusta causa, fatto

salvo il diritto di Renord a richiedere anche il risarcimento di eventuali danni, di qualsiasi natura, cagionati alla Società dal comportamento suddetto.

La gravità dell'infrazione commessa, che determinerà la decisione da parte di Renord di applicare la sanzione della revoca, verrà valutata tenendo conto dei tempi e delle modalità concrete di commissione dell'infrazione, nonché di tutte le circostanze di fatto giudicate rilevanti; dell'elemento intenzionale; dell'entità del danno cagionato o del pericolo cui l'interesse della Società o dei terzi è stato sottoposto e della prevedibilità di tale danno.