

# Modello di Organizzazione,

# Gestione e Controllo

ex D. lgs. 231/2001

# Open Gate Italia S.R.L.

Versione n.1 - 7 dic 2018

## INDICE

<b>1. Contesto normativo</b> .....	<b>3</b>
<b>1.1 Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231</b> .....	<b>3</b>
1.1.1. Il regime di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche .....	3
1.1.2. Condizioni di esclusione della responsabilità dell'ente.....	4
<b>2. PARTE GENERALE</b> .....	<b>5</b>
<b>2.1. Elementi di governance aziendale e assetto organizzativo</b> .....	<b>5</b>
2.1.1. Open Gate Italia.....	5
2.1.2. Governance Aziendale.....	5
2.1.3. Ambiti di attività e business unit .....	5
<b>2.2. L'adozione del presente modello organizzativo</b> .....	<b>6</b>
2.2.1. Scopo del modello organizzativo.....	6
2.2.2. Compiti della società .....	6
2.2.3. Adozione di modifiche o aggiornamenti del Modello .....	7
<b>2.3. Funzionamento dell'Organismo di vigilanza</b> .....	<b>8</b>
2.3.1. Composizione, modalità e criteri di nomina, cause di decadenza e revoca.....	8
2.3.2. Poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	8
2.3.3. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	9
<b>2.4. Sistema sanzionatorio</b> .....	<b>9</b>
2.4.1. Soggetti sanzionabili.....	9
2.4.2. Principi procedurali.....	9
2.4.3. Misure disciplinari applicabili ai dipendenti.....	10
2.4.4. Misure disciplinari applicabili a dirigenti, sindaci ed amministratori.....	10
2.4.5. Misure disciplinari applicabili a terzi .....	10
2.4.6. Criteri di valutazione della gravità dell'illecito .....	11

## 1. Contesto normativo

### 1.1 Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

Il D.Lgs. n. 231/2001, ha previsto i casi in cui gli enti e le Società, benché privi di personalità giuridica, debbano rispondere amministrativamente dei reati commessi in loro vantaggio da soggetti agli stessi collegati. In particolare, secondo quanto previsto dal Decreto, l'ente è responsabile per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, *“a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”* (cfr. art. 5 co 1).

È esclusa la responsabilità nel caso in cui le medesime persone abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi

#### 1.1.1. Il regime di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

In particolare, il Decreto istituisce un sistema di sanzioni amministrative irrogabili nei confronti dell'ente di natura pecuniaria, interdittiva nonché consistenti nella confisca di beni e nella pubblicazione della sentenza di condanna.

Con specifico riguardo alle sanzioni interdittive, queste possono consistere nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, nella sospensione o nella revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (nel prosieguo anche “PA”), nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nella revoca di quelli concessi nonché, infine, nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni pecuniarie sono applicate per quote, in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, la cui numerosità è concretamente determinata dal giudice assicurando l'efficacia della sanzione e tenendo conto della situazione patrimoniale dell'ente della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, dell'attività svolta per attenuare le conseguenze dannose del fatto e per evitare la commissione di ulteriori illeciti.

Ai sensi dell'art. 5 del predetto D.Lgs. l'ente è responsabile dei reati commessi *“nel suo interesse o a suo vantaggio”* da persone che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione e controllo dell'ente o di una unità organizzativa di questo ovvero da persone sottoposte alla vigilanza o alla direzione di quelle di cui sopra.

## 1.1.2. Condizioni di esclusione della responsabilità dell'ente

Ai sensi dell'art. 6, tuttavia, ove un reato sia stato commesso da una delle persone sopra indicate, l'ente non risponde ove provi che: *“a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi; b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione; d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b)”*.

I modelli organizzativi di cui alla lettera a) del comma 1 dell'art. 6 del predetto D.Lgs., al fine di escludere la responsabilità amministrativa degli enti che li hanno adottati, devono rispondere alle seguenti esigenze: *“a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati; d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

Il modello organizzativo di cui al D.Lgs. 231/2001 è, pertanto, composto dalle procedure, dai sistemi e dalle norme che regolano le attività di ciascun ente al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal medesimo decreto.

È dunque necessario che l'ente, effettuata un'analisi delle proprie aree di operatività ed individuate, nell'ambito delle stesse, quelle maggiormente a rischio, istituisca un sistema di controllo interno e disciplinare idoneo ad impedire, se non mediante il ricorso a mezzi fraudolenti, la commissione degli illeciti descritti dal Decreto.

\*\*\*\*\*

Tutto ciò premesso, Open Gate Italia S.r.l. (nel prosieguo anche “Open Gate” o “la Società”), analizzati come segue la propria organizzazione aziendale e gli ambiti di attività in cui opera, adotta il presente modello organizzativo e l'allegato Codice Etico al fine di prevenire la commissione di tutti i reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/2001.

Nel presente modello si distinguono:

a) La parte generale, concernente l'organizzazione aziendale complessiva, il meccanismo disciplinare ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;

b) La parte speciale, concernente le singole aree sensibili in relazione ai singoli reati previsti nel D.Lgs. 231/2001.

## 2. PARTE GENERALE

### 2.1. Elementi di governance aziendale e assetto organizzativo

#### 2.1.1. Open Gate Italia

Open Gate Italia S.r.l. è una Società a responsabilità limitata non quotata operante nei settori della consulenza strategica istituzionale, regolamentare e mediatica.

In particolare, sono incluse nell'oggetto sociale le attività di: assistenza e consulenza alle imprese nel campo del marketing strategico e della comunicazione; assistenza e consulenza alle imprese nel campo della regolamentazione di settore; cura delle pubbliche relazioni, delle relazioni istituzionali e dell'immagine sia di persone fisiche che giuridiche; fornitura di servizi finalizzati allo sviluppo commerciale delle aziende ed alla ricerca di nuovi potenziali clienti e/o mercati; la produzione e la distribuzione di contenuti stampa e audiovisivi propri e di terze parti nonché tutte le operazioni commerciali, industriali, mobiliari, immobiliari e finanziarie che siano strumentali al raggiungimento dello scopo sociale.

Open Gate presta i propri servizi ad imprese terze ed altri soggetti privati nonché a pubbliche amministrazioni e società pubbliche di cui al D.Lgs. 19 agosto 2016 n. 175.

#### 2.1.2. Governance Aziendale

In particolare, l'organizzazione societaria si compone delle seguenti figure ed organi:

- I soci i quali detengono le quote di capitale sociale, ciascuno secondo i propri conferimenti. La riunione degli stessi nell'ambito dell'Assemblea ordinaria e straordinaria;
- Consiglio di Amministrazione;
- L'amministratore delegato, nominato dal Consiglio di Amministrazione con poteri anche di rappresentanza della società, analiticamente elencati dallo statuto;
- Un Advisory Board, composto da figure di elevata professionalità, con funzioni consultive di alto livello nella prospettazione di una visione strategica della Società e dei suoi clienti;
- Un Organo di Vigilanza esterno all'azienda ed autonomo, con funzioni di sorveglianza in merito all'adeguata e corretta applicazione del codice etico e del presente modello organizzativo.

#### 2.1.3. Ambiti di attività e business unit

Alla luce dell'oggetto sociale e dell'attività svolta, Open Gate Italia struttura la propria attività nelle seguenti *business unit*:

a) **Strategy and Regulation.** Open Gate svolge attività di assistenza e consulenza nel campo delle strategie di business e della regolamentazione di settore. A tal fine, fornisce ai propri clienti una consulenza strategico-regolamentare volta a sviluppare strategie aziendali economicamente sostenibili e conformi alla normativa di settore. In particolare, la Società supporta i propri clienti nel rapporto con le autorità amministrative indipendenti di regolazione dei diversi settori economici (a tal fine predisponendo i documenti di risposta alle

consultazioni pubbliche ovvero i *position paper* volta per volta necessari per supportare tesi favorevoli ai clienti nonché partecipando, in nome e per conto dei clienti, ai tavoli tecnici indetti dalle autorità di settore) e comunica quotidianamente agli stessi le principali novità regolamentari ed istituzionali nazionali, europee ed internazionali, analizzandone i possibili impatti sull'attività economica.

b) **Public Affairs.** Open Gate cura le pubbliche relazioni e le relazioni istituzionali dei propri clienti. A tal fine, svolge attività di analisi e monitoraggio dei processi normativi europei, nazionali e locali. A partire da tale attività, la Società costruisce relazioni con i protagonisti dei processi decisionali politico-istituzionali al fine di informarli e sensibilizzarli in favore di specifiche tematiche economico-sociali d'interesse per i clienti. Open Gate elabora strategie di *public affairs* coinvolgenti la totalità dell'arco politico, intervenendo in modo trasparente e puntuale.

c) **Media relations e Digital PR.** Open Gate svolge attività di assistenza e consulenza nel campo del marketing strategico, operativo e della comunicazione. A tal fine, cura la comunicazione dei propri clienti sia a livello societario che per la commercializzazione dei singoli prodotti. In particolare, a tal fine, la Società monitora costantemente i temi di interesse pubblico e di attualità discussi sulla rete internet e, a partire da tale analisi, costruisce la strategia più appropriata per la diffusione quanto più ampia e corretta possibile dell'immagine del cliente sia presso il web che attraverso i media tradizionali. Infine, Open Gate costruisce, anche tramite i network edificati nell'ambito delle attività svolte dalle *business unit* di *Strategy and Regulation* e di *Public Affairs*, una rete di relazioni idonea ad accreditare i clienti presso i principali media nazionali ed *influencer* della rete.

## **2.2. L'adozione del presente modello organizzativo**

Il presente Modello organizzativo, unitamente all'allegato Codice Etico, è volto a conformare l'azione della Società a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 17 dicembre 2018.

### **2.2.1. Scopo del modello organizzativo**

In particolare il modello ha l'obiettivo di:

- a) Rendere note ai destinatari le attività il cui compimento è correlato al rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 (attività a rischio), le procedure da seguire in merito allo svolgimento delle stesse e le conseguenze sanzionatorie che possono derivare ai destinatari e alla Società stessa in seguito alla violazione delle norme di legge;
- b) Diffondere tra i destinatari e il pubblico una cultura aziendale improntata al rispetto della legge e delle regole di condotta contenute nell'allegato Codice Etico;
- c) Chiarire le attribuzioni e i compiti degli organi societari, onde consentire un'efficace organizzazione aziendale ed una pertinente attribuzione dei poteri.

### **2.2.2. Compiti della società**

Ai fini del raggiungimento degli scopi indicati nelle precedenti lettere da a) a c), la Società assicura che:

- a) I dipendenti e i collaboratori e qualunque soggetto entri a qualsiasi titolo in contatto con essa sia adeguatamente informato in merito al presente modello organizzativo ed alle regole contenute nell'allegato Codice Etico;
- b) Sia favorita la collaborazione tra i soggetti tenuti all'applicazione del Modello e del Codice Etico allegato, assicurando l'anonimato a coloro che denuncino, nelle forme prescritte, comportamenti difforni dallo stesso al competente Organo di Vigilanza;
- c) Sia garantito che la ripartizione di compiti e funzioni all'interno della Società siano improntate a criteri di trasparenza e correttezza e siano coerenti con l'oggetto sociale dalla stessa perseguito. A tal fine, è sempre assicurata la conformità del sistema delle deleghe a quanto previsto in materia dallo Statuto;
- d) Siano sanzionati comportamenti che costituiscano un superamento delle competenze attribuite a ciascuno dei destinatari dallo Statuto, dal presente Modello e dall'allegato Codice Etico;
- e) Siano fissati, per ciascuno dei destinatari, obiettivi di *performance* realistici e realizzabili;
- f) Siano predisposti programmi di formazione idonei a garantire la conoscenza del presente Modello Organizzativo e dell'allegato Codice Etico a tutti i soggetti, dipendenti e collaboratori, che ne siano destinatari;
- g) Sia consentito l'utilizzo di strumenti informatici esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

### 2.2.3. Adozione di modifiche o aggiornamenti del Modello

Il Consiglio di Amministrazione modifica tempestivamente il Modello ove rilevi l'inadeguatezza delle prescrizioni in esso contenute per far fronte alla commissione di reati.

In particolare, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione modifica il presente Modello ove intervengano: modifiche significative nell'ambito dell'organizzazione della Società ovvero della struttura della Società ovvero ancora nell'ambito dell'oggetto sociale o dei servizi offerti alla clientela da parte della Società.

A fronte dell'approvazione di modifiche al Modello Organizzativo da parte del Consiglio di Amministrazione, le strutture organizzative interne alla Società adeguano i propri modelli organizzativi e prassi nel più breve termine e le comunicano tempestivamente al Consiglio di Amministrazione ed all'Organismo di Vigilanza.

Le proposte di modifica del Modello sono sottoposte a parere preventivo dell'OdV, ove quest'ultimo non ne sia proponente. Il Consiglio di Amministrazione redige motivato parere ove decida di discostarsene.

Ove l'OdV sottoponga al Consiglio di Amministrazione una proposta di modifica del Modello Organizzativo, il presidente del Consiglio di Amministrazione convoca quest'ultimo nel più breve termine disponibile, inserendo all'ordine del giorno la discussione sulle proposte menzionate.

## 2.3. Funzionamento dell'Organismo di vigilanza

### 2.3.1. Composizione, modalità e criteri di nomina, cause di decadenza e revoca

L'Organismo di Vigilanza è in composizione monocratica. Il soggetto componente è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione che ne determina la remunerazione, dura in carica tre anni dalla nomina, con possibilità di rinnovo. I poteri di spesa sono definiti dall'Amministratore delegato.

La selezione è effettuata tra le candidature con profili di elevata professionalità ed indipendenza dando particolare risalto alle conoscenze ed alle pregresse esperienze. Non può essere nominato l'interdetto, l'inabilitato il fallito o chi sia stato condannato con sentenza passata in giudicato per uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, ad una pena che comporti l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici o dall'amministrazione di persone giuridiche private, per qualsiasi delitto non colposo la cui pena consista nella reclusione non inferiore nel minimo agli anni due, o per l'esistenza di una situazione di conflitto d'interesse. Ove tali circostanze sopravvengano nel corso della durata della carica, le stesse costituiscono causa di decadenza del componente dell'OdV.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, il componente dell'Organismo in ogni momento solo per giusta causa, ed in dettaglio per

- grave inadempimento nello svolgimento delle proprie attività;
- omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi;
- sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni

### 2.3.2. Poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo è dotato di tutti i poteri necessari all'espletamento delle funzioni ad esso attribuite dal D.Lgs. 231/2001. È inoltre dotato di tutti i poteri necessari allo svolgimento dei seguenti compiti:

- a) Verifica dell'efficacia del modello organizzativo ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- b) Vigilanza sul rispetto delle procedure previste dal modello organizzativo, con potere di convocare le alte cariche della società ed i preposti alle diverse *business unit* in caso di scostamenti rilevati mediante analisi dei flussi informativi o segnalazioni;
- c) Formulazione di proposte di modifica del modello organizzativo agli organi della Società ove lo stesso si sia rivelato inadeguato alla prevenzione di reati ovvero in seguito a modifiche significative dell'oggetto sociale o a sopravvenienze normative idonee ad incidere sulla vita della Società;
- d) Potere di emettere pareri ove il Consiglio di Amministrazione abbia formulato proposte di modifica del modello organizzativo;
- e) Segnalazione agli organi amministrativi della società di violazioni accertate del modello;



f) Predisposizione, su base almeno annuale, di una relazione informativa trasmessa agli organi di amministrazione della Società relativa alle attività di verifica compiute ed all'esito di queste.

Nello svolgimento dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutte le funzioni della società.

### 2.3.3. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

I componenti degli organi di vertice nonché i responsabili delle *business unit* della Società devono informare l'OdV nei seguenti casi:

- Qualora riscontrino ambiti di miglioramento dei processi aziendali idonei a migliorare la complessiva conformità al presente modello organizzativo;
- Qualora aggiornino, per qualsiasi motivo, le procedure aziendali;
- Qualora riscontrino un'anomalia nell'attuazione del presente modello organizzativo ovvero dell'allegato Codice Etico.

## 2.4. Sistema sanzionatorio

### 2.4.1. Soggetti sanzionabili

Tutti i collaboratori e i dipendenti della Società sono tenuti ad uniformare i propri comportamenti alle prescrizioni contenute nel presente Modello e nell'allegato Codice Etico. La violazione di tali norme comporta l'instaurazione del procedimento disciplinare e l'applicazione delle sanzioni previste dalle norme di legge, dai contratti collettivi ed individuali di lavoro e dalla normativa interna alla Società.

L'Organismo di Vigilanza, sentiti il Consiglio di Amministrazione ed i responsabili delle unità organizzative interne alla Società, individua, al fine di prevenire la commissione di reati, i rapporti giuridici con collaboratori esterni occasionali per i quali si renda necessaria l'applicazione di tutte o di parte delle norme contenute nel presente Modello e nell'allegato Codice Etico. A tal fine precisa inoltre le modalità di applicazione e le sanzioni applicabili in caso di violazione.

### 2.4.2. Principi procedurali

Le sanzioni disciplinari previste dal presente Modello e dall'allegato Codice Etico saranno applicate indipendentemente dall'avvio e dall'esito dei procedimenti eventualmente avviati dall'autorità giudiziaria conseguentemente alla commissione di reati.

L'Organismo di Vigilanza è tempestivamente informato dell'applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti dei destinatari del Modello, anche qualora le stesse non diano luogo a segnalazione.

L'avvio e la conduzione del procedimento disciplinare conseguente ad una violazione delle norme del presente Modello e dell'allegato Codice Etico è competenza dell'Amministratore Delegato che ne informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza.

La violazione delle disposizioni del presente Modello o dell'allegato Codice Etico costituisce in ogni caso illecito disciplinare e comporta l'attivazione del relativo procedimento e la comminazione della relativa sanzione, tenuto conto della gravità dell'infrazione e di eventuali comportamenti recidivi.

#### 2.4.3. Misure disciplinari applicabili ai dipendenti

I provvedimenti disciplinari assunti nei confronti dei dipendenti sono applicati in conformità a quanto previsto dalla l. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e da tutte le altre norme pertinenti.

Sono comminate, in base alla gravità delle infrazioni commesse, le seguenti sanzioni:

- a) In caso di violazione di lieve gravità il **richiamo verbale**;
- b) In caso di reiterazione di più violazioni di lieve entità della medesima specie, l'**ammonizione scritta**;
- c) In caso di più violazioni richiedenti l'ammonizione scritta, ovvero nel caso in cui il dipendente abbia dolosamente omesso di conformarsi alle prescrizioni del Modello arrecando danno alla Società ovvero adottando condotte idonee a tale scopo, una **multa fino alla retribuzione di 4 ore lavorative**.
- d) Nei casi di dolosa elusione del sistema di controlli previsti dal Modello, redazione o collaborazione (anche mediante omissione) nella redazione di documentazione alterata, impedimento e ostacolo nei confronti di soggetti preposti all'effettuazione di controlli la **sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo fino a 10 giorni**.
- e) Nel caso di adozione di un comportamento difforme dal modello diretto in modo univoco alla commissione di uno dei reati specificati nella successiva parte speciale il **licenziamento con preavviso**.
- f) Nel caso di adozione di un comportamento difforme dal presente modello che comporti l'adozione, ai danni della Società, di una delle sanzioni amministrative e penali previste dal D.Lgs. 231/2001, il **licenziamento senza preavviso**.

#### 2.4.4. Misure disciplinari applicabili a dirigenti, sindaci ed amministratori

Qualora la violazione sia stata commessa da un dirigente o un amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza ne informa, rispettivamente, il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea dei soci, ai fini dell'adozione delle deliberazioni del caso.

Ove la commissione della violazione ovvero l'avvio del procedimento disciplinare rappresenti idoneo motivo di interruzione del rapporto di fiducia, la stessa è comunicata agli interessati secondo le norme dei relativi contratti collettivi ed individuali di lavoro.

Si applicano gli articoli 2392 e 2407 del codice civile.

#### 2.4.5. Misure disciplinari applicabili a terzi

Per quanto concerne le sanzioni applicabili nei confronti di terze parti, con le quali la società venga in contatto ai fini dell'acquisizione di beni e servizi o comunque a titolo di collaborazione, fermo restando l'inserimento, nei contratti stipulati, di apposite clausole richiamanti il rispetto delle norme del D.Lgs. 231/2001, del presente modello organizzativo e dei principi espressi dall'allegato Codice Etico, sono previste le seguenti sanzioni:

- 1) In caso di violazione di lieve entità, la **diffida al puntuale rispetto del modello organizzativo e del Codice Etico**;
- 2) Nel caso in cui il soggetto terzo abbia dolosamente omissso di conformarsi alle disposizioni del modello organizzativo **l'applicazione di una penale** commisurata alla gravità della violazione, nei limiti di valore del contratto;
- 3) Nel caso di violazione grave la **risoluzione del contratto che lega l'impresa al terzo**. In tal caso la violazione rappresenta giustificato motivo di risoluzione contrattuale. Clausole di tale tenore saranno inserite nei contratti di fornitura e collaborazione conclusi successivamente all'approvazione del presente modello e dell'allegato Codice Etico. In tali casi, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione.

#### 2.4.6. Criteri di valutazione della gravità dell'illecito

Ai fini della valutazione della gravità delle infrazioni commesse l'Organo di Vigilanza tiene conto:

- a) dell'intenzionalità della condotta o del grado di negligenza manifestato con la sua adozione;
- b) del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti procedimenti disciplinari avviati e conclusi nei confronti del medesimo;
- c) delle mansioni del lavoratore;
- d) della posizione funzionale del lavoratore;
- e) delle altre circostanze ritenute rilevanti.