

MODELLO ORGANIZZATIVO EX DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI
approvato con Delibera dell'Amministratore unico del 4 settembre 2018

PARTE GENERALE

PREMESSA

1-QUADRO NORMATIVO

1/A Natura della responsabilità

1/B Le sanzioni

1/C I reati

2-IL MODELLO ORGANIZZATIVO

2/A LA SOCIETA'

2/B LA GOVERNANCE

La Società

Assemblea dei soci

L'Organo amministrativo

Revisore Contabile

Organismo di vigilanza

3-CODICE ETICO

4- CODICE DISCIPLINARE

5-FORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

6-AGGIORNAMENTO E MODIFICA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

PARTE SPECIALE

MAPPATURA DELLE ATTIVITA' AZIENDALI A RISCHIO REATO

ULTERIORI PROTOCOLLI

PARTE GENERALE

PREMESSA

Il modello organizzativo, di gestione e di controllo adottato da Aso H.&P. srl ai sensi del Decreto legislativo n. 231/ 2001 e successive modificazioni è un sistema di regole operative e comportamentali diretto a prevenire i reati previsti dal suindicato decreto.

Nella redazione del presente modello si sono seguite le Linee Guida dettate in materia da Confindustria.

1-QUADRO NORMATIVO

1/A - Natura della responsabilità

Ai sensi dell'art. 5 dlsg 231/2001 e successive modificazioni:

"1. 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).

2. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di Terzi".

Ai sensi dell'art. 6 del dlgs 231/2001 e successive modificazioni:

"1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a 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).

2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, 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 e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei 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.

3. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

4-bis. Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b). [2]

5. E' comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per Equivalente".

Ai sensi dell'art. 7 del dlgs 231/2001 e successive modificazioni:

"1. Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

2. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

3. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

4. L'efficace attuazione del modello richiede:

a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Ai sensi dell'art. 8 del dlgs 231/2001 e successive modificazioni:

"1. La responsabilità dell'ente sussiste anche quando:

a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;

b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione.

3. L'ente può rinunciare all'amnistia".

1/B Le sanzioni

Vengono di seguito riportate le sanzioni previste dal dlgs 231/2001 e successive modificazioni.

"Art. 9. Sanzioni amministrative

1. Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

2. Le sanzioni interdittive sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Art. 10. Sanzione amministrativa pecuniaria

1. Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria.
2. La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.
3. L'importo di una quota va da un minimo di euro 258 (lire cinquecentomila) ad un massimo di euro 1.549 (lire tre milioni).
4. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Art. 11. Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria

1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote 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.
2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.
3. Nei casi previsti dall'articolo 12, comma 1, l'importo della quota è sempre di euro 103 (lire duecentomila).

Art. 12. Casi di riduzione della sanzione pecuniaria

1. La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a euro 103.291 (lire duecento milioni) se:
 - a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
 - b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
2. La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:
 - a) 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;

b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

3. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

4. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329 (lire venti milioni).

Art. 13. Sanzioni interdittive

1. Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

b) in caso di reiterazione degli illeciti.

2. Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

3. Le sanzioni interdittive non si applicano nei casi previsti dall'articolo 12, comma 1.

Art. 14. Criteri di scelta delle sanzioni interdittive

1. Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati nell'articolo 11, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

2. Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni. L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività.

3. Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

4. L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

Art. 15. Commissario giudiziale

1. Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

2. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente.

3. *Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice.*

4. *Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.*

5. *La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva.*

Art. 16. Sanzioni interdittive applicate in via definitiva

1. *Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.*

2. *Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.*

3. *Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17.*

Art. 17. Riparazione delle conseguenze del reato

1. *Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:*

a) *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;*

b) *l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*

c) *l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.*

Art. 18. Pubblicazione della sentenza di condanna

1. *La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.*

2. *La pubblicazione della sentenza avviene ai sensi dell'articolo 36 del codice penale nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.*

3. *La pubblicazione della sentenza è eseguita, a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'ente.*

Art. 19. Confisca

1. *Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.*

2. Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma 1, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

2. Interrompono la prescrizione la richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e la contestazione dell'illecito amministrativo a norma dell'articolo 59.

3. Per effetto della interruzione inizia un nuovo periodo di prescrizione.

4. Se l'interruzione è avvenuta mediante la contestazione dell'illecito amministrativo dipendente da reato, la prescrizione non corre fino al momento in cui passa in giudicato la sentenza che definisce il giudizio.

Art. 23. Inosservanza delle sanzioni interdittive

1. Chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

2. Nel caso di cui al comma 1, nei confronti dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento e seicento quote e la confisca del profitto, a norma dell'articolo 19.

3. Se dal reato di cui al comma 1, l'ente ha tratto un profitto rilevante, si applicano le sanzioni interdittive, anche diverse da quelle in precedenza irrogate”.

1/C I reati

Vengono di seguito riportati i reati per i quali sussiste la responsabilità amministrativa dell'ente richiamando gli articoli del dlgs 231/2001:

Art.24

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico

1. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli [316-bis](#), [316-ter](#), [640](#), [comma 2, n. 1](#), [640-bis](#) e [640-ter](#) se commesso in danno dello Stato o di altro ente pubblico, del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

2. Se, in seguito alla commissione dei delitti di cui al comma 1, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità o è derivato un danno di particolare gravità; si applica la sanzione pecuniaria da duecento a seicento quote.

3. Nei casi previsti dai commi precedenti, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

Art.24bis

Delitti informatici e trattamento illecito di dati

1. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli [615-ter](#), [617-quater](#), [617-quinquies](#), [635-bis](#), [635-ter](#), [635-quater](#) e [635-quinquies](#) del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a cinquecento quote.

2. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 615-quater e 615-quinquies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria sino a trecento quote.
3. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 491-bis e 640-quinquies del codice penale, salvo quanto previsto dall'articolo 24 del presente decreto per i casi di frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico, si applica all'ente la sanzione pecuniaria sino a quattrocento quote.
4. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1 si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere a), b) ed e). Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 2 si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere b) ed e). Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 3 si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

Art. 24-ter

Delitti di criminalità organizzata

1. In relazione alla commissione di taluno dei delitti di cui agli articoli 416, sesto comma, 416-bis, 416-ter e 630 del codice penale, ai delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto articolo 416-bis ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo, nonché ai delitti previsti dall'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, si applica la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.
2. In relazione alla commissione di taluno dei delitti di cui all'articolo 416 del codice penale, ad esclusione del sesto comma, ovvero di cui all'articolo 407, comma 2, lettera a), numero 5), del codice di procedura penale, si applica la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote.
3. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 1 e 2, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.
4. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nei commi 1 e 2, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

Art. 25 concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione.

1. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 318, 321 e 322, commi 1 e 3, del codice penale, si applica la sanzione pecuniaria fino a duecento quote.
2. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 319, 319-ter, comma 1, 321, 322, commi 2 e 4, del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a seicento quote.
3. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 317, 319, aggravato ai sensi dell'articolo 319-bis quando dal fatto l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, 319-ter, comma 2, 319-quater e 321 del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote.
4. Le sanzioni pecuniarie previste per i delitti di cui ai commi da 1 a 3, si applicano all'ente anche quando tali delitti sono stati commessi dalle persone indicate negli articoli 320 e 322-bis.

5. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.

Art. 25-bis.

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dal codice penale in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per il delitto di cui all'articolo 453 la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote;
- b) per i delitti di cui agli articoli 454, 460 e 461 la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- c) per il delitto di cui all'articolo 455 le sanzioni pecuniarie stabilite dalla lettera a), in relazione all'articolo 453, e dalla lettera b), in relazione all'articolo 454, ridotte da un terzo alla metà;
- d) per i delitti di cui agli articoli 457 e 464, secondo comma, le sanzioni pecuniarie fino a duecento quote;
- e) per il delitto di cui all'articolo 459 le sanzioni pecuniarie previste dalle lettere a), c) e d) ridotte di un terzo;
- f) per il delitto di cui all'articolo 464, primo comma, la sanzione pecuniaria fino a trecento quote;
- f-bis) per i delitti di cui agli articoli 473 e 474, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote .

2. Nei casi di condanna per uno dei delitti di cui agli articoli 453, 454, 455, 459, 460, 461, 473 e 474 del codice penale, si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore ad un anno.

Art. 25-bis.1

Delitti contro l'industria e il commercio

1. In relazione alla commissione dei delitti contro l'industria e il commercio previsti dal codice penale, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per i delitti di cui agli articoli 513, 515, 516, 517, 517-ter e 517-quater la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- b) per i delitti di cui agli articoli 513-bis e 514 la sanzione pecuniaria fino a ottocento quote.

2. Nel caso di condanna per i delitti di cui alla lettera b) del comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2.

Art.25ter

Reati societari

1. In relazione ai reati in materia societaria previsti dal codice civile, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dall'articolo 2621 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote;

- a-bis) per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dall'articolo 2621-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote;
- b) per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dall'articolo 2622 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote;
- c) (.....)
- d) per la contravvenzione di falso in prospetto, prevista dall'articolo 2623, primo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a duecentosessanta quote;
- e) per il delitto di falso in prospetto, previsto dall'articolo 2623, secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicentosessanta quote;
- f) per la contravvenzione di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, prevista dall'articolo 2624, primo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a duecentosessanta quote;
- g) per il delitto di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, previsto dall'articolo 2624, secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote;
- h) per il delitto di impedito controllo, previsto dall'articolo 2625, secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a trecentosessanta quote;
- i) per il delitto di formazione fittizia del capitale, previsto dall'articolo 2632 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a trecentosessanta quote;
- l) per il delitto di indebita restituzione dei conferimenti, previsto dall'articolo 2626 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a trecentosessanta quote;
- m) per la contravvenzione di illegale ripartizione degli utili e delle riserve, prevista dall'articolo 2627 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a duecentosessanta quote;
- n) per il delitto di illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, previsto dall'articolo 2628 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a trecentosessanta quote;
- o) per il delitto di operazioni in pregiudizio dei creditori, previsto dall'articolo 2629 del codice civile, la sanzione pecuniaria da trecento a seicentosessanta quote;
- p) per il delitto di indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, previsto dall'articolo 2633 del codice civile, la sanzione pecuniaria da trecento a seicentosessanta quote;
- q) per il delitto di illecita influenza sull'assemblea, previsto dall'articolo 2636 del codice civile, la sanzione pecuniaria da trecento a seicentosessanta quote;
- r) per il delitto di aggio, previsto dall'articolo 2637 del codice civile e per il delitto di omessa comunicazione del conflitto d'interessi previsto dall'articolo 2629-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote;

s) per i delitti di ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, previsti dall'articolo 2638, primo e secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote;

s-bis) per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote e, nei casi di istigazione di cui al primo comma dell'articolo 2635-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote. Si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2 .

2. Se, in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo.

Art. 25-quater.

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

1. In relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore a dieci anni, la sanzione pecuniaria da duecento a settecento quote;

b) se il delitto è punito con la pena della reclusione non inferiore a dieci anni o con l'ergastolo, la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

2. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.

3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

4. Le disposizioni dei commi 1, 2 e 3 si applicano altresì in relazione alla commissione di delitti, diversi da quelli indicati nel comma 1, che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999.

Art. 25-quater.

1.

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

1. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 583-bis del codice penale si applicano all'ente, nella cui struttura è commesso il delitto, la sanzione pecuniaria da 300 a 700 quote e le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno. Nel caso in cui si tratti di un ente privato accreditato è altresì revocato l'accreditamento.

2. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati al comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

Art.25-quinquies

Delitti contro la personalità individuale

1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per i delitti di cui agli articoli 600, 601, 602 e 603-bis, la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote;

b) per i delitti di cui agli articoli 600-bis, primo comma, 600-ter, primo e secondo comma, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'articolo 600-quater.1, e 600-quinquies, la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote;

c) per i delitti di cui agli articoli 600-bis, secondo comma, 600-ter, terzo e quarto comma, e 600-quater, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'articolo 600-quater.1, nonché per il delitto di cui all'articolo 609-undecies la sanzione pecuniaria da duecento a settecento quote.

2. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettere a) e b), si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.

3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

Art. 25-sexies.

Abusi di mercato

1. In relazione ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

2. Se, in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

Art. 25-septies.

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.

Art. 25-octies

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
In relazione ai reati di cui agli articoli 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter.1 del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 200 a 800 quote. Nel caso in cui il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per il quale è stabilita la pena della reclusione superiore nel massimo a cinque anni si applica la sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote.

2. Nei casi di condanna per uno dei delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a due anni.

3. In relazione agli illeciti di cui ai commi 1 e 2, il Ministero della giustizia, sentito il parere dell'UIF, formula le osservazioni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Art.25novies

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

2. Nel caso di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore ad un anno. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 174-quinquies della citata legge n. 633 del 1941.

Art. 25-decies

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 377-bis del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

Art.25undecies

Reati ambientali

1. In relazione alla commissione dei reati previsti dal codice penale, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per la violazione dell'articolo 452-bis, la sanzione pecuniaria da duecentocinquanta a seicento quote;
- b) per la violazione dell'articolo 452-quater, la sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote;
- c) per la violazione dell'articolo 452-quinquies, la sanzione pecuniaria da duecento a cinquecento quote;
- d) per i delitti associativi aggravati ai sensi dell'articolo 452-octies, la sanzione pecuniaria da trecento a millequote;
- e) per il delitto di traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività ai sensi dell'articolo 452-sexies, la sanzione pecuniaria da duecentocinquanta a seicento quote;
- f) per la violazione dell'articolo 727-bis, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- g) per la violazione dell'articolo 733-bis, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

1-bis. Nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 1, lettere a) e b), del presente articolo, si applicano, oltre alle sanzioni pecuniarie ivi previste, le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, per un periodo non superiore a un anno per il delitto di cui alla citata lettera a).

2. In relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per i reati di cui all'articolo 137:

- 1) per la violazione dei commi 3, 5, primo periodo, e 13, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- 2) per la violazione dei commi 2, 5, secondo periodo, e 11, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote.

b) per i reati di cui all'articolo 256:

- 1) per la violazione dei commi 1, lettera a), e 6, primo periodo, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- 2) per la violazione dei commi 1, lettera b), 3, primo periodo, e 5, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- 3) per la violazione del comma 3, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote;

c) per i reati di cui all'articolo 257:

- 1) per la violazione del comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- 2) per la violazione del comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

d) per la violazione dell'articolo 258, comma 4, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

e) per la violazione dell'articolo 259, comma 1, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

f) per il delitto di cui all'articolo 260, la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, nel caso previsto dal comma 1 e da quattrocento a ottocento quote nel caso previsto dal comma 2;

g) per la violazione dell'articolo 260-bis, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote nel caso previsto dai commi 6, 7, secondo e terzo periodo, e 8, primo periodo, e la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote nel caso previsto dal comma 8, secondo periodo;

h) per la violazione dell'articolo 279, comma 5, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.

3. In relazione alla commissione dei reati previsti dalla legge 7 febbraio 1992, n. 150, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per la violazione degli articoli 1, comma 1, 2, commi 1 e 2, e 6, comma 4, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;

b) per la violazione dell'articolo 1, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

c) per i reati del codice penale richiamati dall'articolo 3-bis, comma 1, della medesima legge n. 150 del 1992, rispettivamente:

1) la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo ad un anno di reclusione;

2) la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a due anni di reclusione;

3) la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a tre anni di reclusione;

4) la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena superiore nel massimo a tre anni di reclusione.

4. In relazione alla commissione dei reati previsti dall'articolo 3, comma 6, della legge 28 dicembre 1993, n. 549, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

5. In relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per il reato di cui all'articolo 9, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;

b) per i reati di cui agli articoli 8, comma 1, e 9, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

c) per il reato di cui all'articolo 8, comma 2, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote.

6. Le sanzioni previste dal comma 2, lettera b), sono ridotte della metà nel caso di commissione del reato previsto dall'articolo 256, comma 4, del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152.

7. Nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 2, lettere a), n. 2), b), n. 3), e f), e al comma 5, lettere b) e c), si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per una durata non superiore a sei mesi.

8. Se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui all'articolo 260 del decreto legislativo 3 aprile 2006,

n. 152, e all'articolo 8 del decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'art. 16, comma 3, del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 .

Art.25-duodecies

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro.

1-bis. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

1-ter. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote. ⁽²⁾

1-quater. Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno. ⁽²⁾

Art.25-terdecies.

Razzismo e xenofobia

1. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote.

2. Nei casi di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.

3. Se l'ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

Art. 10 L. 2006/146.

(Responsabilità amministrativa degli enti)

1. In relazione alla responsabilità amministrativa degli enti per i reati previsti dall'articolo 3, si applicano le disposizioni di cui ai commi seguenti.

2. Nel caso di commissione dei delitti previsti dagli articoli 416 e 416-bis del codice penale, dall'articolo 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43, e dall'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, si applica all'ente la sanzione amministrativa pecuniaria da quattrocento a mille quote.

3. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 2, si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per una durata non inferiore

ad un anno.

4. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nel comma 2, si applica all'ente la sanzione amministrativa dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

5. Nel caso di reati concernenti il riciclaggio, per i delitti di cui agli articoli 648-*bis* e 648-*ter* del codice penale, si applica all'ente la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento a ottocento quote.

6. Nei casi di condanna per i reati di cui al comma 5 del presente articolo si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per una durata non superiore a due anni.

7. Nel caso di reati concernenti il traffico di migranti, per i delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento a mille quote.

8. Nei casi di condanna per i reati di cui al comma 7 del presente articolo si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per una durata non superiore a due anni.

9. Nel caso di reati concernenti intralcio alla giustizia, per i delitti di cui agli articoli 377-*bis* e 378 del codice penale, si applica all'ente la sanzione amministrativa pecuniaria fino a cinquecento quote.

10. Agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Art. 26. Delitti tentati

1. Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto.

2. L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento”.

2-IL MODELLO ORGANIZZATIVO

2/A LA SOCIETA'

ASO H&P srl è la holding della divisione idraulica e pneumatica di ASO HOLDING, mediante le controllate è il principale produttore Europeo di Barra e Tubi cromati interni ed Esterni e vista l'ampiezza della gamma articoli prodotti e commercializzati è il punto di riferimento per i produttori di cilindri idraulici, cilindri pneumatici e sistemi lineari. Obiettivo di ASO H&P è fornire prodotti con il più alto livello di prestazioni per soddisfare ed eccedere i bisogni e le aspettative dei clienti.

2/B GOVERNANCE

Gli organi societari di ASO H&P sono i seguenti:

Assemblea dei soci: è Dotata dei poteri definiti dalla legge e dallo [Statuto](#), l'Assemblea delibera in merito all'approvazione del Bilancio e alla destinazione degli utili; alle modificazioni dello Statuto sociale.

L'Assemblea delibera anche sul compimento degli atti dell'Amministratore in conformità alla normativa vigente.

L'Organo amministrativo

All'Amministratore unico fanno capo le funzioni e la responsabilità degli indirizzi strategici ed organizzativi, nonché la verifica dell'esistenza dei controlli necessari per monitorare l'andamento gestionale.

I poteri assegnati all'Amministratore Unico, derivano dall'atto di nomina.

Revisore Contabile

ASO H&P srl è soggetta alla revisione contabile.

Organismo di Vigilanza (ODV)

Ai sensi dell'art. 6 c. 1 lett. b) del DLGS 231/2001 e successive modificazioni è stato istituito l'Organismo di Vigilanza.

Esso è costituito da n. 3 soggetti dotati di professionalità, autonomia ed indipendenza.

L'ODV ha il compito di vigilare in via continuativa:

- a- sul funzionamento effettivo del modello organizzativo;
- b- sulla corretta osservanza del modello organizzativo;
- c- svolgere attività ispettiva e di controllo al fine di verificare l'efficienza del modello organizzativo;
- d- proporre all'Organo Amministrativo le eventuali modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie a seguito della verifica anche per le eventuali modifiche legislative di riferimento, nuovi rischi per il compimento dei reati rilevanti ai sensi del dlgs 231/2001 o qualora abbia ricevuto segnalazioni di comportamenti difforni rispetto al modello organizzativo.

E' dotato di autonomia di spesa a fronte della previsione annuale ma avrà la facoltà di chiedere integrazioni laddove ritenuto essenziale ai fini dello svolgimento delle proprie mansioni.

E' nominato dall' Organo Amministrativo e dura in carica per tre anni o per la diversa durata indicata nell'atto di nomina.

I singoli componenti dell'ODV garantiscono all'atto della propria nomina di non aver subito condanne, anche non passate in giudicato o di aver patteggiato per uno dei reati previsti dal dlgs 231/2001.

Il venir meno del presente requisito costituisce giusta causa per la revoca dell'incarico.

Per disciplinare lo svolgimento delle sue funzioni l'ODV si doterà di un apposito regolamento.

Oltre il caso sopra indicato, i componenti dell'ODV sono revocabili per giusta causa da parte dell'Organo Amministrativo.

L'ODV ha il diritto di accedere ai documenti aziendali rilevanti per l'assolvimento delle proprie funzioni, richiede informazioni e dati relativi alle attività aziendali a rischio, ricevere segnalazioni relative ai rischi e alle violazioni del modello organizzativo.

L'ODV dovrà relazionare periodicamente per iscritto l'Organo Amministrativo nei termini precisati nell'atto di nomina sulle funzioni svolte.

Tutte le segnalazioni dovrà essere inviate all'ODV mail: odv.asohp@asogroup.it, oppure via Salieri 32, 37050 Vallese di Oppeano (VR)

3-CODICE ETICO

Il Codice etico è stato creato come uno strumento efficace per prevenire il compimento dei reati e dei comportamenti illeciti o comunque non ritenuti corretti da parte di coloro che operano per la Società perché introduce una definizione chiara delle responsabilità di ciascun operatore aziendale verso coloro che sono coinvolti direttamente o indirettamente nell'attività della Società e cioè, dipendenti, i componenti degli organi sociali, i collaboratori, i clienti, i fornitori, le istituzioni pubbliche e chiunque altro sia interessato dall'attività di ASO H&P s.r.l.

I suoi destinatari sono chiamati al rigoroso ed integrale rispetto del Codice Etico e sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine della ASO H&P s.r.l.

ASO H&P s.r.l. intende formalizzare l'impegno a comportarsi sulla base dei principi della legalità, dell'equità ed eguaglianza, della tutela della persona, della diligenza, della trasparenza, dell'onestà, della riservatezza, dell'imparzialità, della protezione della salute che i dipendenti, i collaboratori e chi amministra deve osservare nel corso dell'erogazione delle rispettive prestazioni.

Infine, consente di definire gli strumenti di attuazione e la metodologia realizzativa. I principi di condotta del Codice formano la base della cultura aziendale. Esso non ha pretese di esaustività.

In nessun modo, la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse della Società, giustificherà l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi del presente Codice Etico.

DESTINATARI

La Società esige dai destinatari del Codice Etico: soci, amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo, nonché fornitori, clienti ed in genere i terzi con cui la Società entra in comunicazione, la conoscenza del Codice Etico come parte integrante del proprio modello organizzativo.

Compete ai dirigenti promuovere il rispetto del Codice Etico, facendosi carico delle responsabilità che questo comporta sia verso l'interno, anche rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo sia verso l'esterno, nei rapporti che la Società ha verso i terzi.

I dirigenti sono tenuti ad osservare i contenuti del Codice Etico nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti utili ad accrescere il valore economico dell'impresa ed il benessere dei propri dipendenti.

RISPETTO DELLE LEGGI

La Società pone come principio imprescindibile il rispetto della normativa comunitaria, delle leggi e dei regolamenti vigenti in Italia.

Nell'ambito della loro attività professionale i soci, l'amministratore, i dipendenti, i collaboratori e le collaboratrici, ancorché occasionali, gli agenti, i consulenti, i clienti, i fornitori, ecc. e qualsiasi altro soggetto che possa agire per la Società sono tenuti a rispettare con la dovuta diligenza la normativa vigente.

La Società non provvederà ad instaurare o proseguire nessun rapporto con i soggetti che non si allineeranno a questo principio.

ONESTA' E CORRETTEZZA

La Società esige che i comportamenti dei destinatari del Codice siano improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività della Società e costituisce elemento imprescindibile della gestione aziendale. In nessun caso, il perseguimento dell'interesse personale o della Società può giustificare una condotta non onesta.

IMPARZIALITA' E PARI OPPORTUNITA'

La Società si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, agli orientamenti sessuali, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose.

DOCUMENTAZIONE

La Società garantisce che ogni operazione aziendale è documentabile.

In detto modo sarà individuabile sia il soggetto che ha deciso l'operazione, sia la sua motivazione, la sua esecuzione e la verifica del suo corretto compimento anche a garanzia del rispetto del principio di trasparenza.

RISORSE UMANE

La Società riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sul rispetto della legge, sulla lealtà e sulla fiducia reciproca.

Per risorse umane si intendono i componenti degli organi sociali, i dipendenti, i collaboratori e le collaboratrici ancorché occasionali, gli agenti ed i procacciatori.

Pertanto, la gestione delle risorse umane si ispira al rispetto dei loro diritti ed è diretto alla piena valorizzazione del loro apporto.

A tutte le risorse umane si richiede di impegnarsi ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti nel rispettivo contratto e di quanto previsto dal presente Codice Etico, assicurando le prestazioni dovute ed il rispetto degli impegni assunti nei confronti della Società e di evitare situazioni che possano comportare conflitti di interessi reali o apparenti con la Società.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, le risorse umane nello svolgimento delle loro mansioni devono:

- avere nei confronti di ogni interlocutore un comportamento che deve essere contraddistinto sia da uniformità, prescindendo da differenze quali età, sesso, razza, disabilità fisiche e/o psichiche, religione, status aziendale o sociale, potere economico, ecc..sia da rispetto per ciascuna persona;
- avere nei confronti di ogni interlocutore un comportamento professionale ed orientato all'ascolto, alla disponibilità, alla cortesia.

Qualora esistessero dei dubbi su come procedere dovranno segnalare la questione al rispettivo responsabile e/o eventuale incaricato il quale dovrà informare adeguatamente il dirigente preposto che dovrà fornire soluzioni e risposte conformi al presente Codice Etico.

Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere e/ con cui instaurare un rapporto di collaborazione a qualunque titolo, è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica dei requisiti previsti dal profilo professionale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

I soggetti preposti alla selezione, siano essi interni o fornitori esterni del relativo servizio, nei limiti delle informazioni a loro disponibili, adottano opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione ed assunzione (per esempio, evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela con il candidato).

Rapporto di lavoro

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro in base al CCNL ed alle leggi vigenti in materia.

E' vietata ogni forma di lavoro irregolare.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni dipendente riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e livelli minimi retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa;
- modello organizzativo ex dlgs 231/2001 e successive comunicazioni;
- procedure interne di funzionamento della Società;
- patto di riservatezza.

Tali informazioni sono presentate al dipendente in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione di quanto sopra.

Anche ai collaboratori, es. agenti di commercio, viene stipulato apposito contratto nel rispetto della normativa vigente e fornite tutte le informazioni e chiarimenti rispetto al rapporto da instaurare nonché consegnato il presente modello organizzativo.

Gestione del personale

E' vietata qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del personale dipendente.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai dipendenti (ad esempio in caso di promozione o trasferimento ad altra mansione) e/o su considerazioni di merito (ad esempio assegnazione degli incentivi in base alla performance).

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, viene agevolata la gestione dello stato di maternità e, in generale, della cura dei figli.

La valutazione del personale è effettuata in maniera allargata coinvolgendo i responsabili e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato, rispettando i criteri della procedura di valutazione delle prestazioni di cui il personale è informato e a cui prende parte.

Il processo di valutazione delle prestazioni, riveste particolare importanza nella comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza del dipendente, in modo che questi possano tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata.

Nelle attività di gestione del personale sono vietate forme di nepotismo (ad esempio: rapporti di dipendenza gerarchica tra collaboratori legati da vincoli di parentela).

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura con ogni mezzo disponibile per favorire lo sviluppo e la crescita professionali dei dipendenti.

La formazione è assegnata a gruppi o a singoli dipendenti sulla base di specifiche esigenze di sviluppo professionale.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere ai propri subalterni prestazioni o favori personali, estranei all'attività dell'impresa o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico.

È assicurato il coinvolgimento dei dipendenti mediante la loro partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro

La politica riguardante la sicurezza e la salubrità dei luoghi di lavoro posta in essere dalla Società si basa su una strategia di massima attenzione all'incolumità di tutte le persone che vi operano e trova la sua quotidiana realizzazione in una progettazione tesa a minimizzare l'impatto ambientale ed a massimizzare la sicurezza in fase di produzione, di costruzione, di gestione e di manutenzione degli impianti e, in generale, nello svolgimento di tutte le attività aziendali.

La Società si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e/o collaboratori; inoltre opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Obiettivo della Società è proteggere le proprie risorse umane, patrimoniali e finanziarie, ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo all'interno delle Società, ma anche con i fornitori, le imprese ed i clienti coinvolti nella propria attività.

Sul punto ci si riporta al sistema di sicurezza adottato dalla Società.

Tutela della privacy dei dipendenti

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata del personale dipendente e dei collaboratori e delle collaboratrici della Società.

La Società tutela i dati personali acquisiti che provvede a trattare e custodire nell'ambito delle attività di gestione, nel pieno rispetto delle disposizioni di legge in merito e secondo le direttive impartite dal legale rappresentante della Società.

Sono adottate tutte le misure idonee ad evitare i rischi di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità per le quali sono stati raccolti i dati.

In particolare, ai dipendenti non espressamente autorizzati è vietato conoscere, registrare, trattare e divulgare i dati personali di altri dipendenti o di terzi.

Il trattamento di dati personali dovrà comunque e salvo le eccezioni previste dalla legge, sempre essere preceduto dal consenso espresso dall'interessato, rilasciato in seguito a specifica informativa.

Integrità, tutela e pari opportunità

La Società promuove il rispetto dell'integrità fisica, culturale e morale dei suoi dipendenti e/o dei suoi collaboratori e collaboratrici. Garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale.

Per questo motivo salvaguarda i lavoratori e le lavoratrici da atti di violenza fisica o psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona (per esempio, nel caso di ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali, ecc...).

Sono vietate molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti e/o parole che possano turbare la sensibilità della persona (per esempio, l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, ovvero la diffusione delle stesse con i mezzi informatici aziendali e/o allusioni sporadiche, insistenti e/o continuate, ecc.).

Il dipendente o il collaboratore o la collaboratrice della Società che ritenga di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, ai suoi orientamenti sessuali, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, ecc., può segnalare l'accaduto al proprio responsabile o al soggetto preposto che informerà il dirigente affinché siano adottate le conseguenti decisioni.

Prevenzione dei conflitti di interesse

Le risorse umane della Società sono tenute ad evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- la cointeressenza, palese od occulta, dell'interessato in attività di fornitori, clienti, concorrenti;
- la strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi comunque contrastanti con quelli della Società;
- l'utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi della Società;

- lo svolgere una funzione di vertice (amministratore, responsabile di funzione) e avere interessi economici con fornitori, clienti, o concorrenti (interessenze in società, possesso di titoli, incarichi professionali, ecc.) anche attraverso i familiari;
- lo svolgere attività lavorative di qualunque genere non autorizzate (prestazioni d'opere, prestazioni intellettuali) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi dell'azienda. Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi l'interessato è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile o al soggetto preposto che dovrà informare il dirigente per la valutazione del caso.

Doveri dei dipendenti e dei collaboratori/ collaboratrici

Il dipendente o il collaboratore o la collaboratrice deve tenere un comportamento ispirato a lealtà e correttezza nel rispetto degli obblighi assunti nel contratto e conforme al presente Codice e al Codice disciplinare, oltre che legalmente e professionalmente corretto, assicurando le prestazioni richieste.

Ogni soggetto di cui sopra deve conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità e la riservatezza.

È tenuto ad elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, rispettoso, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

Ogni dipendente o collaboratore/trice è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

In particolare, ogni dipendente o collaboratore/trice deve utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui eventualmente affidati ed evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse della Società.

Ogni dipendente o collaboratore/trice è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate.

La Società si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni ed infrastrutture attraverso l'impiego di sistemi contabili, di reporting di controllo finanziario e di analisi e prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti (legge sulla privacy, norme sulla sicurezza in materia di lavoro).

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni dipendente è tenuto ad adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici (quali ed esempio il divieto di installare programmi e software non autorizzati sui supporti hardware aziendali o manomettere le applicazioni di proprietà dell'azienda, compiere forzature sui programmi aziendali, o altre operazioni non conformi alle procedure autorizzate dalla Società).

INFORMAZIONE

Trasparenza e completezza dell'informazione

Ogni attività di comunicazione della Società verso gli organi di stampa, nelle conferenze, nei seminari e nei tavoli di lavoro è realizzata nel pieno rispetto della normativa vigente e viene eseguita con chiarezza, trasparenza e tempestività, salvaguardando, tra le altre, le informazioni riservate ed i segreti industriali.

La Società si impegna ad informare in merito alla propria situazione ed il proprio andamento, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo soggetto.

In nessun caso, è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

La comunicazione della Società sarà effettuata solo tramite il personale a ciò espressamente delegato per scritto dal legale rappresentante della Società.

Il testo del presente Codice Etico, sarà disponibile sul sito internet www.aso-hp.com, ed anche sul server aziendale, così da permetterne la massima fruibilità ai terzi.

Inoltre, sarà consegnato alle risorse umane personalmente ed apposto nella bacheca aziendale.

Riservatezza delle informazioni

La Società assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e l'osservanza della normativa in materia di dati personali, incluso il Regolamento Europeo sulla privacy 2016/679.

A tal riguardo, i destinatari del Codice dovranno:

- acquisire e trattare solamente i dati necessari e direttamente connessi alle loro funzioni;
 - conservare detti dati in modo tale da impedire a terzi estranei di averne conoscenza;
 - comunicare i dati nell'ambito delle procedure aziendali stabilite e previa autorizzazione della persona cui i dati si riferiscono;
 - determinare la natura confidenziale e riservata delle informazioni ai sensi di quanto prescritto dalle relative procedure aziendali;
 - assicurarsi che non sussistano vincoli di segretezza in virtù di rapporti di qualsiasi natura con terzi;
- . non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

PREVENZIONE DELLA RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA

Per ricettazione si intende acquistare, ricevere od occultare denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto o comunque intromettersi nel farle acquistare, ricevere od occultare al fine di procurare a sé o ad altri un profitto, mentre per riciclaggio si intende sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo o compiere, in relazione ad essi altre operazioni in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

La Società presta particolare attenzione ad impedire il compimento dei suindicati delitti ed esercita la propria attività nel pieno rispetto delle vigenti normative antiriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle Autorità competenti in materia di prevenzione dei fenomeni inerenti il riciclaggio.

La Società si impegna ad effettuare un'adeguata verifica dell'attendibilità commerciale e professionale dei fornitori, clienti e partner commerciali/finanziari, al fine di verificare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività.

PROPRIETA' INTELLETTUALE E INDUSTRIALE

La Società adotta adeguate misure ed iniziative volte a tutelare la propria proprietà intellettuale e industriale ed a non violare quella altrui. In particolare, la Società si impegna a:

- utilizzare esclusivamente ideazioni o elaborazioni creative (quali, a solo titolo esemplificativo, testi, illustrazioni, disegni, ecc.) di cui ha esclusiva proprietà anche in forza dei compensi e/o rimborsi pattuiti con terzi a mezzo dei documenti contrattuali;
- utilizzare marchi di esclusiva proprietà e/o il cui utilizzo rientra nella disponibilità della Società attraverso un legittimo titolo all'uso;
- utilizzare software aziendali propri o in legittima licenza d'uso;
- utilizzare opere di ingegno, brevetti, di cui sia titolare o legittimata all'uso.

Inoltre, nell'ambito dei rapporti con i fornitori, la società richiede agli stessi di garantire che i beni e la loro destinazione d'uso non violino diritti di terzi concernenti la proprietà industriale e intellettuale (marchi, brevetti, opere di ingegno, modelli, segni distintivi, banche dati, ecc.).

In tali rapporti, la Società adotta adeguate misure di manleva per qualsiasi rivendicazione, azione legale e richiesta di risarcimento eventualmente avanzata da terzi dovute ad atti di concorrenza sleale, violazione di brevetti o di richieste di brevetto, di marchi o di modelli depositati e di diritti di proprietà industriale e intellettuale relativi a materie prime, semilavorati, prodotti finiti, servizi acquistati da terzi.

In nessun caso è consentito:

- utilizzare, contraffare, alterare brevetti, marchi, segni distintivi, nazionali o esteri, modelli, disegni industriali, di prodotti industriali altrui;
- utilizzare, in qualsiasi forma o modalità, marchi, brevetti, denominazioni e altri segni distintivi, modelli, disegni industriali di cui la Società non detenga esclusiva proprietà e/o legittimo titolo all'uso;
- commercializzare opere di ingegno o prodotti industriali, con brevetti, marchi o segni distintivi atti a indurre in inganno il compratore sull'origine, la provenienza o qualità dell'opera o del prodotto;
- porre in essere qualsiasi atto di concorrenza sleale.

AMMINISTRAZIONE E CONTABILITA'

La Società garantisce, con le proprie procedure, che tutte le registrazioni contabili vengono eseguite nel rispetto della normativa di legge, in modo completo, veritiero e tempestivo e sulla base della relativa documentazione di riferimento.

La Società garantisce che la propria situazione economico-patrimoniale e finanziaria è indicata in modo corretto nei bilanci, documenti interni, comunicazioni sociali, e nelle informazioni destinate ai terzi ed alle autorità.

CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI

I contratti di vendita

I clienti della Società sono in possesso dei requisiti di onorabilità e di professionalità e garantiscono alla Società di operare nel rispetto delle normative di legge e di regolamento.

I contratti e le comunicazioni ai clienti della Società (compresi eventuali messaggi pubblicitari) sono conformi alla normativa vigente ed improntati alla completezza, alla trasparenza, alla serietà professionale e sono documentabili.

Stile di comportamento con i clienti e “customer satisfaction”

Lo stile di comportamento della Società nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto di collaborazione e di elevata professionalità.

Coerentemente con i principi di imparzialità e pari opportunità la Società si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti.

La Società si impegna, inoltre, a non utilizzare strumenti promozionali ingannevoli o non veritieri e ad attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie, commerciali o di qualsiasi altro genere.

La Società si impegna a dare riscontro ai suggerimenti e alle contestazioni da parte dei clienti avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi (ad esempio, servizi telefonici, indirizzi di posta elettronica, ecc.).

Qualità dei prodotti e dei servizi

La Società si impegna a fornire prodotti e servizi che soddisfino le ragionevoli aspettative del cliente e nel rispetto dei principi di sicurezza.

La Società garantisce adeguati standard di qualità dei servizi e dei prodotti offerti sulla base di livelli predefiniti.

La Società garantisce il rispetto della normativa sugli imballi e la regolare etichettatura dei prodotti venduti.

Assicurazioni

La Società tutela il proprio patrimonio e le proprie risorse umane anche attraverso appropriate polizze assicurative con primaria Compagnia di Assicurazione.

In tal senso, la gestione dei rapporti con tali enti di assicurazione è improntata alla massima trasparenza e correttezza, impegnandosi la Società a trasmettere tempestivamente ogni notizia sia per quanto riguarda la comunicazione di tutti gli elementi necessari alla valutazione dei rischi, sia riguardo all'accadimento dei sinistri sia relativamente alla determinazione dei danni da risarcire.

La Società conserva e aggiorna periodicamente una scheda di riepilogo di tutti i contratti di assicurazione in essere per la consultazione da parte degli organismi di controllo interni ed esterni.

CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I FORNITORI

Le caratteristiche del fornitore

La Società richiede espressamente che i fornitori che intrattengono con la stessa rapporti contrattuali agiscano nel rispetto della legge in tutti i loro ambiti operativi e che siano in possesso dei requisiti di onorabilità e di professionalità.

Segnatamente, a titolo esemplificativo, la Società richiede che i fornitori si astengano dall'utilizzare lavoro infantile o minorile, che non pongano in essere discriminazioni, abusi o coercizioni a danno dei lavoratori, e che rispettino la normativa di sicurezza ed ambientale, la normativa in materia contributiva e assicurativa relativa ai propri dipendenti, non siano stati destinatari di provvedimenti dell'autorità.

Scelta del fornitore

I rapporti commerciali con i fornitori sono regolati dal presente Codice Etico e dalle procedure interne di acquisto.

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per la Società e alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore ed, inoltre, sono fondati sulla reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

In particolare, i dipendenti e/o i collaboratori e le collaboratrici della Società addetti a tali processi sono tenuti a:

- non precludere ad alcun fornitore, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere nella presentazione delle offerte, adottando nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
- assicurare ad ogni offerta una concorrenza sufficiente, ad esempio, considerando, ove possibile, almeno tre imprese o professionisti o enti nella selezione del fornitore;
- l'inosservanza di tale procedura deve essere adeguatamente motivata ed è ammessa solo per gli acquisti legati alla gestione ordinaria per un valore complessivo inferiore a € 10.000,00.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo e della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato, ivi compresa l'assistenza post vendita e la garanzia del prodotto. In dettaglio il dipendente, il collaboratore/trice, l'agente che agisca per la Società non potrà:

- ricevere alcuna forma di corrispettivo e/o regalia e/o beneficio da parte di chiunque per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri del proprio ufficio;
- accettare alcuna forma di condizionamento da parte di terzi estranei alla Società per l'assunzione di decisioni relative alla scelta del fornitore.

La Società effettua la verifica preventiva in merito all'esistenza di rapporti di parentela/affinità fra i propri rappresentanti, i dipendenti ed i fornitori.

Tutela degli aspetti etici nella fornitura

La Società, nell'ipotesi in cui venga a conoscenza del fatto che il fornitore, nello svolgimento della propria attività per la Società, abbia adottato comportamenti non conformi con il presente Codice Etico è legittimata a prendere opportuni provvedimenti fino a precludere eventuali ulteriori occasioni di collaborazione.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, la Società predispone:

- la separazione dei ruoli tra l'unità richiedente la fornitura e l'unità stipulante il contratto;
- un'adeguata rintracciabilità delle scelte adottate tramite la conservazione delle informazioni nonché dei documenti ufficiali di gara e contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti.

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono da evitare rapporti vincolanti di lungo periodo attraverso contratti a breve termine che necessitano di continui rinnovi con revisione dei prezzi oppure contratti di consulenza senza un adeguato trasferimento di know-how ovvero in esclusiva o che precludano la possibilità di conferire incarichi ad altri professionisti.

Nel conferimento degli incarichi ai consulenti è obbligatoria la verifica di una elevata capacità professionale, in relazione al contenuto della prestazione richiesta, nonché il possesso dei requisiti di legge e dei titoli necessari alla sua esecuzione.

Nel conferimento di incarichi o nella richiesta di preventivi è sempre obbligatoria la sottoscrizione da parte del fornitore di una dichiarazione di riservatezza ovvero di impegno a non utilizzare informazioni e dati aziendali se non per l'espletamento della fornitura o del servizio o della prestazione d'opera richiesta. I compensi dei consulenti, degli agenti o rappresentanti e dei partner della Società devono essere concordati e determinati solo per iscritto. Nessun tipo di pagamento o di compenso può essere effettuato in contanti o in natura.

CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DELL'AMBIENTE

La Società contribuisce in maniera costruttiva alla sostenibilità ecologica in tutte le proprie attività, in considerazione dei diritti delle persone che abitano nel territorio circostante e delle generazioni future.

Le strategie e la gestione operativa della Società sono improntate ai principi dello sviluppo sostenibile con una continua attenzione affinché lo svolgimento delle proprie attività sia effettuato nel rispetto dell'ambiente e della salute pubblica, in conformità alla normativa in materia.

CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DI ALTRI SOGGETTI

Collettività.

La Società è consapevole degli effetti, anche indiretti, della propria attività sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera. Per questo motivo, intende condurre ogni attività nel rispetto delle comunità locali e nazionali e sostenere iniziative di valore culturale e sociale, anche al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione e accettazione sociale.

Pubblica Amministrazione, Istituzioni e Autorità

I rapporti tra la Società e la P.A., le Istituzioni e le Autorità devono essere gestiti in modo unitario, trasparente e nel rispetto della normativa vigente solo da parte delle persone che rappresentano la Società.

Per questo motivo è altresì necessario che venga raccolta e conservata la documentazione relativa ai contatti e ai rapporti avuti con la Pubblica Amministrazione, le Istituzioni e le Autorità.

La partecipazione a gare di appalto o a qualsiasi procedura con la P.A. viene decisa, gestita e controllata dalle persone che rappresentano la Società.

La Società non nega, nasconde, manipola o ritarda alcuna informazione richiesta dalle Autorità in generale e collabora attivamente nel corso delle procedure istruttorie.

I dipendenti e/o i rappresentanti della Società non devono promettere e/o offrire e/o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione di valore da pubblici ufficiali, da dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche, denaro, beni o altre utilità di vario genere al fine di promuovere e/o favorire i propri interessi e/o gli interessi della Società.

Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non devono essere esaminate o proposte opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale né sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità e/o la reputazione di entrambe le parti.

E' vietata qualsiasi attività diretta e/o indiretta anche attraverso interposta persona, finalizzata a influenzare l'indipendenza di giudizio e/o ad assicurare un qualsiasi vantaggio alla Società.

Qualsiasi soggetto che opera per la Società, che riceva direttamente o indirettamente proposte di benefici da pubblici funzionari, dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche, deve immediatamente riferirne al dirigente preposto per le decisioni e denunce del caso.

La Società verifica l'assenza di rapporti di parentela e/o affinità fra i propri rappresentanti o dipendenti e gli esponenti della P.A., Istituzioni, delle Autorità.

Partiti, organizzazioni di categoria

La Società è estranea ed è indipendente da partiti politici, movimenti o organizzazioni o enti di natura politica. E' vietato concedere ai suddetti qualsiasi genere di contributo in denaro o in altra utilità (ad esempio, tramite concessione di strutture della Società).

La Società è legittimata ad iscriversi alle organizzazioni di categoria.

Contributi e sponsorizzazioni

Le attività di sponsorizzazione cui la Società potrà eventualmente partecipare sono solo quelle che riguardano i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, della salute, destinate solo ad eventi che offrano garanzia di qualità, sia che abbiano respiro locale, nazionale o internazionale, aumentino il prestigio e la visibilità della Società presso la clientela effettiva e/o potenziale ovvero coinvolgano un notevole numero di cittadini.

In ogni caso, nella scelta delle iniziative di sponsorizzazione cui aderire, la Società verifica la sussistenza di eventuali conflitti di interesse.

Qualsiasi tipo di contributo dovrà essere erogato in modo rigorosamente conforme alla legge e alle disposizioni vigenti ed adeguatamente documentato.

Regali, omaggi e benefici

Non è ammessa alcuna forma di regalo, omaggio o beneficio a terzi.

Nessun dipendente e, in generale, chi opera per la Società può ricevere regali od omaggi o benefici da terzi.

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico è stato predisposto un piano di formazione ai dipendenti volto a favorire la conoscenza e la relativa formazione in caso di aggiornamento.

VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile. Le violazioni delle norme del Codice Etico potranno costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro ed illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di Legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalle stesse derivanti e le denunce alle autorità competenti.

Per tutti gli altri destinatari con i quali la Società intrattiene rapporti contrattuali la violazione delle norme del Codice Etico costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di Legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti e le denunce alle autorità competenti.

4- CODICE DISCIPLINARE

4.0- Disposizioni generali

Il lavoratore deve eseguire la prestazione lavorativa con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta ai sensi dell'art. 2104 c.c.

Inoltre, deve rispettare il presente regolamento e tutte le disposizioni relative alla esecuzione della prestazione lavorativa che gli vengono impartite dalla direzione di SRL o dal suo superiore al fine di garantire la sicurezza propria, degli altri lavoratori e dei beni aziendali.

4.1-Attrezzature – Macchinari - Materiali

Il lavoratore deve utilizzare e custodire le attrezzature, i macchinari ed i materiali messi a sua disposizione per lo svolgimento della propria prestazione lavorativa con la dovuta diligenza, prudenza e perizia e non vi può apportare alcuna modifica senza la preventiva autorizzazione da parte del suo superiore.

E' vietato qualsiasi uso diverso delle attrezzature, dei macchinari e dei materiali rispetto a quello indicatogli dal suo superiore.

Il lavoratore sarà ritenuto responsabile della sottrazione, della perdita o dei danni cagionati alle attrezzature, ai macchinari ed ai materiali assegnatigli e/o dei danneggiamenti dei locali aziendali allo stesso imputabili con conseguente risarcimento dei danni a suo carico.

4.2-Pulizia

Il lavoratore deve aver cura dei locali aziendali in cui opera e deve mantenere giornalmente il suo posto di lavoro pulito ed in ordine anche per il collega che subentrerà nel turno e dovrà mantenere giornalmente pulite anche le attrezzature e gli strumenti di lavoro utilizzati che dovranno essere sempre essere lasciati nel posto di lavoro assegnato prive di oggetti e/o parti di essi estranei alla attività lavorativa, e/o di scarti, ecc...

4.3-Custodia

Il lavoratore non può lasciare l'attrezzatura e/o il macchinario cui è assegnato incustodito senza la preventiva autorizzazione del suo superiore durante il relativo funzionamento.

4.4-Vizi - danni - difetti

Il lavoratore che accerti vizi, danni o difetti di funzionalità delle attrezzature, dei macchinari e/o dei materiali dallo stesso utilizzati dovrà immediatamente avvertire il suo superiore che impartirà le necessarie direttive. Inoltre, dovrà segnalare l'accaduto nell'apposito modulo.

4.5-Divieto di fumo

In tutti i locali aziendali è vietato fumare così come previsto dai cartelli affissi.

4.6-Divieto di dormire

Il lavoratore non deve addormentarsi durante la prestazione lavorativa o successivamente alla sua cessazione per non pregiudicare la prestazione lavorativa e la sicurezza propria, dei colleghi, dei superiori e dei beni aziendali.

4.7-Prestazione lavorativa per conto terzi

Il lavoratore non può effettuare la prestazione lavorativa per conto di soggetti terzi in concorrenza con la Società, colleghi di lavoro, superiori e/o utilizzare le attrezzature, i telefoni, i macchinari ed i materiali assegnategli per scopi estranei a quelli che gli sono stati affidati.

4.8-Pasti e spuntini

E' vietato consumare pasti o spuntini sul posto di lavoro.

La Società ha riservato appositi spazi a detto fine.

4.9-Sostanze alcoliche

4.9.1 E' vietato introdurre, assumere, somministrare, cedere a qualunque titolo bevande alcoliche e superalcoliche nei luoghi di lavoro sia durante lo svolgimento dell'attività lavorativa sia, in generale, nelle pause di lavoro.

La violazione di ciascuno dei divieti previsti nella presente clausola comporterà l'applicazione al lavoratore interessato della sanzione disciplinare della sospensione di giorni tre dalla prestazione lavorativa.

In caso di reiterazione della violazione per più di due volte nell'arco di due anni è previsto il licenziamento.

4.9.2 La procedura da seguire da parte di chiunque rilevi in un lavoratore uno stato di ubriachezza conclamata e /o nei casi di ragionevole dubbio è la seguente:

a-obbligo di immediata segnalazione della situazione verificata al capo reparto o al capo ufficio o al responsabile della sicurezza;

b-obbligo da parte del capo reparto o del capo ufficio o del responsabile della sicurezza di provvedere all'immediato allontanamento del lavoratore dal posto di lavoro a garanzia della propria incolumità e di quella degli altri lavoratori e di chiamare il 118 per le cure idonee o provvedere all'accompagnamento del lavoratore al proprio domicilio o, qualora non risultasse possibile, accompagnamento dello stesso in luogo adeguato all'interno dell'azienda fino al ritorno ad uno stato di compenso e benessere o sino a quando l'accompagnamento al proprio domicilio non risulti attuabile;

c-obbligo da parte del capo reparto o del capo ufficio o del responsabile della sicurezza di chiamare le forze dell'ordine in caso di ubriachezza molesta o in caso di pericolo di comportamenti violenti da parte del lavoratore interessato;

d-obbligo da parte del capo reparto o del capo ufficio o del responsabile della sicurezza di comunicare tempestivamente l'accaduto alla responsabile delle risorse umane che a sua volta informerà il datore di lavoro.

4.9.3 Al lavoratore trovato nei luoghi di lavoro in stato di ubriachezza sarà applicata la sanzione disciplinare della sospensione di giorni tre dalla prestazione lavorativa.

In caso di reiterazione della violazione per più di due volte nell'arco di due anni è previsto il licenziamento.

4.9.4 Per i lavoratori non rientranti nelle categorie previste dall'accordo Stato- Regioni del 16.03.2006, qui allegato (allegato n. 1), SRL potrà richiedere ai sensi dell'art. 5 legge n. 300/1970 alla struttura pubblica competente la valutazione della idoneità fisica del lavoratore.

4.9.5 I controlli alcolimetrici con etilometro ad aria espirata potranno essere effettuati a tappeto e senza preavviso sia durante l'attività lavorativa che nelle pause di lavoro nei confronti dei lavoratori che svolgono attività ad elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi di cui all'art. 15 Legge n. 125/2001 e identificati nell'accordo Stato-Regioni del 16.03.2006, qui allegato (allegato n. 1) da parte del medico competente ovvero dai medici del lavoro dei servizi per la prevenzione e la sicurezza negli ambienti di lavoro con funzioni di vigilanza dell'AUSL competente.

Qualora l'esito del controllo alcolimetrico evidenzi un tasso alcolemico superiore a 0,0 al lavoratore interessato, cui sarà consegnato l'esito del test, sarà allontanato dal posto di lavoro e gli sarà applicata la procedura di cui al precedente art. 3.

Al lavoratore che risulti positivo al controllo alcolimetrico sarà applicata la sanzione disciplinare della sospensione di giorni tre dalla prestazione lavorativa.

- caso di reiterazione della violazione per più di due volte nell'arco di due anni è previsto il licenziamento.

4.9.6 Qualora il lavoratore soggetto al controllo alcolimetrico rifiuti di sottoporvisi sarà applicata la sanzione disciplinare della sospensione di giorni tre dalla prestazione lavorativa.

In caso di reiterazione della violazione per più di due volte nell'arco di due anni è previsto il licenziamento.

4.9.7 Al lavoratore subordinato a tempo indeterminato affetto da patologie alcol correlate che intenda procedere a programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi previsti dalla normativa vigente si applica l'art. 124 del dpr n.309/1990 e ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il periodo di riabilitazione sino ad un periodo massimo di anni tre.

4.10 - Sostanze stupefacenti o psicotrope

3.10.1E' vietato introdurre, assumere, somministrare, cedere a qualunque titolo sostanze stupefacenti o psicotrope nei luoghi di lavoro sia durante lo svolgimento dell'attività lavorativa sia, in generale, nelle pause di lavoro.

La violazione di ciascuno dei divieti previsti nella presente clausola comporterà il licenziamento del lavoratore interessato.

4.10.2La procedura da seguire da parte di chiunque rilevi che un lavoratore si trovi sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope o in caso di ragionevole dubbio:

a-obbligo di immediata segnalazione della situazione verificata al capo reparto o al capo ufficio o al responsabile della sicurezza;

b-obbligo da parte del capo reparto o del capo ufficio o del responsabile della sicurezza di provvedere all'immediato allontanamento del lavoratore dal posto di lavoro a garanzia della propria incolumità e di quella degli altri lavoratori e di chiamare il 118 per le cure idonee;

c-obbligo da parte del capo reparto o del capo ufficio o del responsabile della sicurezza di chiamare le forze dell'ordine in caso di comportamento molesto o in caso di pericolo di comportamenti violenti da parte del lavoratore interessato;

d-obbligo da parte del capo reparto o del capo ufficio o del responsabile della sicurezza di comunicare tempestivamente l'accaduto al responsabile delle risorse umane che, a sua volta, avvertirà il datore di lavoro. Il lavoratore trovato nei luoghi di lavoro sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope sarà licenziato.

4.10.3 Gli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza o di assunzione sporadica di sostanze stupefacenti sul lavoratore saranno fatte eseguire nel rispetto della normativa vigente e della dignità e della privacy del lavoratore.

4.10.4 Al lavoratore subordinato a tempo indeterminato tossicodipendente che intenda procedere a programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi previsti dalla normativa vigente si applica l'art. 124 del dpr n.309/1990 e ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il periodo di riabilitazione sino ad un periodo massimo di anni tre.

4.11-Telefono cellulare e apparecchiature elettroniche personali

Il lavoratore non può utilizzare il telefono cellulare personale e le proprie apparecchiature elettroniche (computer, tablet, smartphone, ecc...) per uso personale durante l'orario di lavoro.

4.12-Vendita - Materiale pubblicitario e propagandistico

Il lavoratore non può fare collette, raccolte di firme, vendere oggetti né diffondere o esporre materiale pubblicitario o propagandistico nei locali aziendali.

4.13-Gioco d'azzardo

E' vietato qualsiasi gioco d'azzardo e/o simili nei locali aziendali.

4.14-Accesso di soggetti terzi

Il lavoratore non può introdurre nei locali aziendali soggetti terzi se non è espressamente autorizzato né può introdurre animali.

4.15-Rispetto

Ciascun lavoratore deve tenere un comportamento rispettoso ed educato nei confronti dei colleghi, dei superiori e dei soggetti terzi con cui viene a relazionarsi durante la prestazione lavorativa, cui si dovrà rivolgere con tono gentile ed educato in qualsiasi circostanza al fine di non ledere la persona interessata e l'immagine di alta professionalità e competenza della Società.

I superiori ed i colleghi dovranno fare altrettanto.

4.16-Molestie

E' vietato qualsiasi atto verbale o non verbale, implicito o esplicito, che possa recare pregiudizio alla dignità del collega, del superiore o del terzo con il cui il lavoratore si relaziona in occasione della prestazione lavorativa contribuendo a creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

4.17- Molestie sessuali

E' vietato qualsiasi comportamento di carattere sessuale o fondato sull'appartenenza di genere che risulta indesiderato al collega, al superiore o al terzo con cui il lavoratore si relaziona in occasione della prestazione lavorativa e ne offende la dignità.

4.18-Accesso dei lavoratori nei locali aziendali

Il lavoratore dovrà accedere al proprio posto di lavoro da Via Salieri 32.

4.19-Parcheggio

Il parcheggio aziendale è destinato agli assegnatari che dovranno parcheggiare in modo ordinato e negli appositi spazi a ciò destinati.

4.20-Regali- compensi

Il lavoratore non offre né accetta dai superiori, dai colleghi, dai terzi regali, compensi o altre utilità derivanti anche occasionalmente dalla prestazione lavorativa assegnata.

4.21-Misure di sicurezza

Il lavoratore deve rispettare le misure sulla sicurezza, sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali predisposte e comunicategli da ASO H&P SRL.

4.24- Abbigliamento - Indumenti

Il lavoratore deve presentarsi al lavoro con un abbigliamento ordinato e pulito, rispondente alle norme igienico sanitarie al fine di tutelare l'alta professionalità e la competenza di ASO H&P SRL.

4.25-Orario di lavoro

Il lavoratore deve rispettare l'orario di lavoro assegnatogli da ASO H&P SRL e deve essere già presente nei locali aziendali all'inizio del proprio orario lavorativo.

E' vietato al lavoratore restare nei locali aziendali oltre l'orario lavorativo salvo non sia richiesto da ASO H&P SRL.

Il lavoratore non può ritardare, sospendere, cessare anticipatamente la prestazione lavorativa senza giustificato motivo.

4.26- Comunicazioni

Tutte le comunicazioni interne devono essere effettuate nel rispetto della procedura aziendale.

4.26.1 cambio residenza

Il lavoratore deve comunicare all'ufficio Risorse Umane l'eventuale cambio di residenza.

4.26.2 Emergenze

Per emergenze personali il lavoratore potrà farsi contattare al numero 0306841011.

4.26.3 Assenze

Il Lavoratore deve giustificare la propria assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato all'ufficio Risorse Umane telefono 0306841046;

4.27 Computer - Programmi – fax- fotocopiatrice

Il computer aziendale va utilizzato dal lavoratore a cui è assegnato solo per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il personal computer affidato al lavoratore permette l'accesso alla rete aziendale solo utilizzando le apposite credenziali di autenticazione che dovranno essere variate con cadenza e modi previsti dalla procedura aziendale per la tutela dei dati.

E' vietata la copia, la duplicazione dei software utilizzati dall'azienda.

E' vietato installare dispositivi quali masterizzatori, modem, ecc. e supporti rimovibili personali.

E' vietato installare sui computer aziendali programmi diversi da quelli autorizzati stante il grave pericolo di introdurre virus informatici e di modificare la funzionalità del sistema.

E' altresì vietata la modifica o la alterazione o la disinstallazione dei programmi installati e dei sistemi anti-virus.

Il computer deve essere spento prima di lasciare il posto di lavoro alla fine della prestazione lavorativa giornaliera e/o in caso di assenza prolungata dal posto di lavoro e/o in caso di non utilizzo.

La password assegnata non può essere modificata se ciò non viene espressamente autorizzato dalla direzione aziendale.

Il lavoratore che rilevi anomalie o presenza di virus dovrà darne immediata comunicazione al suo superiore.

E' vietato utilizzare il fax aziendale o la fotocopiatrice per finalità personali.

4.29-Posta elettronica

La casella di posta elettronica assegnata al lavoratore dalla Società è consentita solo per lo svolgimento dell'attività aziendale.

E' vietato qualsiasi uso diverso.

Ogni comunicazione inviata con la casella di posta elettronica aziendale che contenga proposte contrattuali, contratti, accordi, comunicazioni riservate deve essere espressamente autorizzata dal responsabile del relativo ufficio.

I messaggi contenuti nella posta elettronica saranno conservati nel server aziendale per dieci anni.

Va chiesta la ricevuta di ritorno per avere conferma della lettura del messaggio da parte del destinatario.

Il lavoratore non deve aprire i messaggi segnalati come SPAM o comunque sconosciuti o sospetti o contenenti file sospetti.

I documenti autorizzati e pesanti vanno inviati nel formato .zip e il documento in formato PDF.

In caso di assenza programmata del lavoratore, quest'ultimo dovrà impostare l'invio automatico di un messaggio di risposta contenente le coordinate della posta elettronica di un altro soggetto o di come contattare la società.

Alla cessazione del rapporto lavorativo la casella sarà disattivata e non sarà più accessibile dal lavoratore.

4.30-Rete internet e social media

La rete internet può essere utilizzata dal lavoratore solo per lo svolgimento dell'attività lavorativa che gli è stata assegnata e nel rispetto delle istruzioni ricevute, con esclusione di qualsiasi diverso uso.

La partecipazione a social media ai fini promozionali e commerciali è gestito esclusivamente dal personale aziendale a ciò addetto e dovrà rispettare le istruzioni ricevute con esclusione di qualsiasi iniziativa o utilizzo di natura personale.

4.31 Obbligo di fedeltà

Il lavoratore deve rispettare le obbligazioni poste a suo carico nel patto di riservatezza.

4.32-SANZIONI DISCIPLINARI

ASO H&P SRL applica l'art. 7 L. n. 300/1970 e il CCNL metalmeccanici che di seguito vengono riportati per esteso.

Art.7 Legge n. 330/1970 Sanzioni disciplinari.

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato,

composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

CCNL METALMECCANICI

Art. 8 Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente Contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 10 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Art. 9 - Ammonizioni Scritte, Multe e Sospensioni

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;

- d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;
- f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
- g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- i) esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature dell'azienda stessa;
- l) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.

Art. 10 - Licenziamenti per Mancanze

A) Licenziamento con Preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 9, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
- d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- g) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 9, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 9, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8.

B) Licenziamento Senza Preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'azienda;
- c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

- **Art. 11 - Sospensione Cautelare non Disciplinare**

- In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) dell'art. 10 (senza preavviso), l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.
- Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

5-FORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il presente Modello organizzativo viene reso pubblico attraverso il sito internet della società www.aso-hp.com

Inoltre sarà inserito nel server aziendale.

Sarà apposto nella bacheca aziendale e consegnato alle risorse umane che saranno formate sui relativi contenuti e aggiornati in occasione delle relative modifiche attraverso appositi eventi.

6-AGGIORNAMENTO E MODIFICA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il presente modello organizzativo è soggetto a revisione annuale o periodo inferiore da parte dell'Organo Amministrativo.

PARTE SPECIALE

MAPPATURA DELLE ATTIVITA' AZIENDALI A RISCHIO REATO

ULTERIORI PROTOCOLLI

omissis