



Kalliope S.r.l.
Sede Legale: Via Danimarca, 15 - 90146 Palermo
Codice Fiscale /Partita Iva: 06317080825
R.E.A. PA 313128 Cap. Soc. Sottoscritto € 10.000,00;
Cap. Soc. Versato 5500,00 €

Tel.: 800 905 367 - Fax: 091 380 96 99
web: www.kalliope.it
e-mail: contatti@kalliope.it
pec: kalliopesrl@pec.it

Modello organizzativo e gestionale ex D.Lgs. 231/01

*In ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo
8/06/01, n. 231*

*"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone
giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di
personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29
settembre 2000, n. 300"*

pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001

Rev.	Data	Motivo Revisione	Approvazione:
0	05/01/15	Prima emissione	Kalliope s.r.l.

Indice del documento:

Premessa 3

Principi di responsabilità amministrativa cui è finalizzata la prevenzione
4

In particolare, le fattispecie di reati-presupposto..... 5

Il sistema sanzionatorio..... 10

Contenuti del modello ai fini dell'esonero dalla responsabilità.....11

Organismo di Vigilanza 13

Principi ispiratori dell'analisi dei rischi e dell'elaborazione delle procedure
14

La mappatura delle aree a rischio reato 15

Sistema Disciplinare17

PRINCIPI GENERALI 17

CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI 17

AMBITO DI APPLICAZIONE 18

SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI 18

MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI 20

MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E DEI LIBERI PROFESSIONISTI..... 21

Codice etico 21

Comunicazione e diffusione del “Modello231” a dipendenti e collaboratori
22

ALLEGATO I Codice etico

ALLEGATO II Reati richiamati dal d.lgs. 231/2001

Premessa

Kalliope s.r.l. rappresenta una struttura moderna ed innovativa per gestire il complesso rapporto relazionale tra un'azienda e la propria clientela, attuale e potenziale. Tenendo conto di tutte le implicazioni nate con il web 2.0, la società mantiene una costante attenzione alla minimizzazione dei costi e alla massimizzazione della qualità dei servizi offerti.

I servizi offerti sono:

- Sportello Informativo / Numero Verde
- Telemarketing Inbound
- Servizi Outbound
- Gestione Prenotazioni
- Customer Retention
- Assistenza e Consulenza
- Sondaggi di opinione ed Elettorali
- Ricerche di Mercato
- Sviluppo Website/eCommerce

Kalliope s.r.l., mediante l'elaborazione ed introduzione del presente modello, intende procedere all'avvio del sistema di prevenzione della responsabilità amministrativa della società.

Il percorso prevederà varie fasi attuative, articolate nella mappatura dei rischi, elaborazione delle procedure operative per aree di rischio, costruzione del sistema sanzionatorio e redazione del codice etico. Sarà garantita l'effettività al sistema mediante adeguata formazione e costante aggiornamento dei destinatari dell'impianto normativo preventivo. La tenuta del sistema sarà assicurata dall'introduzione dell'*autorità di Vigilanza* che, allo stato, pur se dotata di idonei poteri e garanzie di autonomia, sarà verosimilmente individuata in una risorsa interna all'azienda, come pure consentito dalla regolamentazione normativa.

Il punto di approdo finale, allo stato previsto come traguardo ideale - in quanto non strettamente necessario ai soli fini preventivi - sarà la definizione di best practices aziendali, che ne garantiscano un agire in certo qual modo etico, nel senso che, senza perdere di mira il profitto (perché anzi saranno eliminate diseconomie ed accresciute le attitudini di miglior posizionamento ed acquisizione di quote di mercato), farà della qualità totale e della soddisfazione interna ed esterna la propria mission operativa.

Il rispetto delle previsioni che seguono, ai fini dell'applicazione delle cause di esclusione della punibilità risulta precettivo ed obbligatorio sin d'ora.

Principi di responsabilità amministrativa cui è finalizzata la prevenzione

Principi della responsabilità amministrativa

Il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, introduce nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa, assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale, a carico degli enti per reati tassativamente elencati quali illeciti "presupposto", commessi nell'interesse o a vantaggio dei soggetti meglio indicati nell'art. 5, ossia:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che commette materialmente il reato; è accertata nel corso e con le garanzie del processo penale (all'interno del quale l'ente è parificato alla persona dell'imputato) dallo stesso giudice competente a conoscere del reato commesso dalla persona fisica e comporta l'irrogazione, già in via cautelare, di sanzioni grandemente afflittive.

Ai fini dell'integrazione della responsabilità dell'Ente è necessario che tali reati siano commessi "nel suo interesse o a suo vantaggio" (cd. criterio di imputazione oggettiva; art. 5) e che sotto il profilo soggettivo siano riconducibili ad una sorta di disvalore attribuibile all'organizzazione della persona giuridica (quanto meno in termini di colpa).

Al riguardo occorre precisare che il concetto di "interesse" fa riferimento al fine che muove l'autore dell'illecito, che deve aver agito prefigurandosi fin dall'inizio un'utilità per l'Ente (anche se questa poi non si è realizzata), mentre il concetto di "vantaggio" fa riferimento all'utilità concreta che si realizza, a prescindere dal fine perseguito dall'autore materiale del reato e, dunque, anche quando il soggetto non abbia specificamente agito a favore dell'Ente.

La c.d. *colpa di organizzazione*, alla cui sussistenza contestuale al detto fine si ricollega il giudizio di responsabilità, si riscontra in capo all'Ente quando quest'ultimo non ha apprestato un efficace sistema organizzativo diretto alla prevenzione-gestione del rischio-reato. L'accertamento di tale profilo varia a

seconda della posizione rivestita all'interno della struttura dal soggetto che si è reso autore del reato presupposto.

Il decreto dispone, infatti, che l'Ente sarà ritenuto responsabile del reato commesso dal sottoposto se esso è stato reso possibile "dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza", aggiungendo che quest'ultima è da ritenersi esclusa "se l'ente prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi" (art. 7).

Con l'adozione del Modello Organizzativo (opportunamente implementato in virtù dell'espletamento delle altre attività pianificate in premessa) la sussistenza della colpa in organizzazione, costituente elemento costitutivo degli illeciti tipizzati dal citato D.Lgs. 231/01 (e successive modifiche ed integrazioni), non sarà più presunta sulla base del mancato rispetto della normativa - se l'illecito non è posto in essere da soggetti con funzioni apicali - ma dovrà essere rilevata e provata da parte della pubblica accusa.

Nell'ipotesi in cui il reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia opera dei soggetti che rivestono funzioni apicali (art. 6), la persona giuridica sarà tenuta invece a dimostrare (l'ente non risponde se prova che ...) di essersi adoperato al fine di prevenire la commissione di reati da parte di coloro che, essendo al vertice della struttura, si presume che abbiano agito secondo la volontà d'impresa (art. 6). Ma, anche in questi casi, la funzione del Modello (e del sistema preventivo complessivamente inteso) costituirà un imprescindibile presupposto della linea difensiva da adottare, potendo finanche consentire il conseguimento dell'esenzione dalla punibilità se è possibile raggiungere la prova che lo stesso abbia, per l'appunto "tenuto".

In particolare, le fattispecie di reati-presupposto

L'individuazione delle ipotesi tipiche di criminalità della persona giuridica è rimessa ovviamente alla normativa richiamata e/o collegata al D.Lgs. 231/01. Una schematica esposizione delle stesse all'interno del presente modello consente comunque di focalizzare l'attenzione sulle condotte che, per l'appunto, si intendono specificatamente prevenire.

Nella formulazione iniziale il Decreto (artt. 24-25) prevedeva quali reati "presupposto" della responsabilità dell'Ente le seguenti fattispecie:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *ter* c.p.); truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 1, n. 1 c.p.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *bis* c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis*);

- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter*);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.).

Successivamente il novero dei reati presupposto è stato progressivamente ampliato.

In particolare:

La **Legge 23 novembre 2001, n. 409**, recante “Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro”, ha integrato, con l'art. 25 *bis*, le fattispecie dei reati previsti dal decreto:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.).

L'**art. 3 del D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61**, entrato in vigore il 16 aprile 2002, ha introdotto nel decreto 231/2001 il successivo **art. 25 *ter***, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche per la commissione dei seguenti reati societari:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c., com 1 e 2);
- falso in prospetto (art. 2623 c.c., com 1 e 2), poi abrogato dalla L. 262 del 28.12.2005;
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c., com 1 e 2);

- impedito controllo (art. 2625 c.c. com 2);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.), introdotto dall'art. 31 della L. 28 dicembre 2005 n. 262;
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- illecita influenza sull'Assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c., commi 1 e 2).

L'art. 3 legge 14 gennaio 2003 n. 7 (ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo e norme di adeguamento dell'ordinamento interno) ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. **25 quater**, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche alla realizzazione dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti "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".

La legge 11 agosto 03 n. 228, in vigore dal 7 settembre 03, ha inserito nel D. Lgs. n. 231/ 01 l'art. **25 quinquies** con il quale si è inteso estendere l'ambito della responsabilità amministrativa degli enti anche ai seguenti reati:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

La **Legge 18 aprile 2005, n. 62** ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'**art. 25 sexies** (*Abusi di mercato*), prevedendo una responsabilità dell'ente 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 d. lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (artt. 184 e 185).

L'**art.10 Legge 6.2.2006 n. 38** ha introdotto modifiche all'art. 25 *quinquies*: si tratta di *Delitti contro la personalità individuale* (reati afferenti prostituzione minorile, pornografia minorile, materiali pornografici).

Gli **artt. 3 e 10 Legge 16.3.2006. 146** hanno esteso la responsabilità dell'ente ai c.d. reati transnazionali. Nella lista dei reati-"presupposto" sono entrate a far parte ipotesi connotate dal carattere della "transnazionalità", come definito dall'art 3, aventi ad oggetto la commissione dei seguenti reati: gli artt. 416 (*Associazione per delinquere*), 416 bis (*Associazione di tipo mafioso*), 377 bis (*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*), 378 (*Favoreggiamento personale*) del codice penale; l'art. 291 *quater* del DPR 23.1.1973, n. 43 (*Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri*), l'art. 74 DPR 9.10.90, n. 309 (*Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope*), all'art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e 5 del d. lgs. 25.7.98, n. 286 (*Disposizioni contro le immigrazioni clandestine*).

L'**art. 9 Legge 3 agosto 2007, n. 123** ha introdotto l'**art. 25 septies** (successivamente ampliato dall' art. 300 del D. Lgs. 30.4.2008, n. 81, c.d. Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro) che contempla le fattispecie di responsabilità in relazione a reati di *Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime* (artt. 589 e 590 c.p.), *commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro*.

L'**art. 63 D.Lgs. 21.11.2007, n. 231** introducendo un apposito **art. 25 octies** al D.Lgs. 231/2001, ha previsto una responsabilità dell'ente anche per condotte in relazione a reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita (reati di cui agli artt. 648, 648 bis e 648 ter c.p.)

L'**art. 7 Legge 18.3.2008 n. 48** con l'introduzione dell'**art 24 bis** ha ampliato il numero dei c.d. reati presupposto con riferimento a ipotesi di falsità in atti secondo la nozione dell'art. 491 bis del codice penale (artt. 476-490 c.p.) e ha altresì esteso la responsabilità dell'Ente anche ai casi di commissione di delitti informatici quali accesso abusivo o danneggiamento di sistemi e di dati (in particolare previsti dagli artt. 615 *ter* c.p. , 615 *quater* c.p., 615 *quinquies* c.p., 617 *quater* c.p., 617 *quinquies* c.p., 635 bis c.p., 635 *ter* c.p., 635 *quater* c.p., 635 *quinquies* c.p., 640 *quinquies* c.p.).

L'**art. 300 D.Lgs. 9.4.08 n. 81 (c.d. T.U. n. 81)** ha introdotto modifiche all'art. 25 *septies* cui è stata aggiunta la espressa previsione del combinato disposto con l'art. 55 *T.U. n. 81 Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro* (sanzioni per il datore di lavoro ed il dirigente).

La **Legge 15.7.2009 n. 94** ha introdotto l'**art. 24 ter** e previsto responsabilità per condotte personali o dell'ente o di una sua unità organizzativa (v. comma 4) in relazione alla commissione di reati di criminalità organizzata.

Ulteriori modifiche al D.Lgs. 231/01 sono state apportate dalla Legge 23.7.09 n. 99 c.d. legge Sviluppo-Energia (modifica dell'art. 25 bis, in particolare della rubrica, con introduzione del riferimento a strumenti o segni di riconoscimento; introduzione al rinvio agli artt. 473 e 474 c.p. relativi a reati contro la proprietà intellettuale o industriale; introduzione art. 25 bis 1, fattispecie dei delitti di concorrenza con minaccia o violenza, frodi contro industrie, alterazione di prodotti e commercio di prodotti alterati nella sostanza o nei segni; introduzione dell'art. 25 novies (relativo a fattispecie di delitti di violazione del diritto d'autore) comunque non attinenti alle attività della Casa di Cure.

La **Legge 3.8.2009 n. 116** ha previsto l'introduzione dell'**art. 25 decies**: responsabilità dell'Ente per la condotta personale di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Significative conseguenze sono derivate dalla abrogazione o modifica di alcuni articoli del codice civile da parte del **D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39** (in vigore dal 7.4.10).

In particolare l'art. 37:

- ha abrogato l'articolo 2624 del codice civile (falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione), contemplato dall'articolo 25-ter, comma 1, lettere f) e g), del D.Lgs. 231/01 fra i reati societari costituenti presupposto del relativo illecito amministrativo.

Il D.Lgs. 27 gennaio 10, n. 39 introduce, nel contempo, all'art. 27, la fattispecie criminosa di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale

- ha modificato l'art. 2625, primo comma, del codice civile escludendo la revisione dal novero delle attività di cui la norma sanziona l'impedimento da parte degli amministratori.

La fattispecie penale prevista dal comma secondo dell'art. 2625 del codice civile (impedito controllo) è contemplata dall'articolo 25-ter, comma 1, lett. h), del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 fra i reati societari costituenti presupposto del relativo illecito amministrativo.

Infine, l'art. 9 del **D.L. n. 93/13**, recante "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonche' in tema di protezione civile e di commissariamento delle province", pubblicato nella GURI n. 191 del 16/08/13, ha riscritto il comma 1 dell'art. 24-bis del D.Lgs. 231/01, rubricato "Delitti informatici e trattamento illecito di dati", prevedendo:

"In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 615-ter, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater, 635-quinquies e 640-ter, terzo comma del codice penale nonché dei delitti di cui agli articoli 55, comma 9, del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, e di cui alla Parte III, Titolo III, Capo II del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a cinquecento quote".

Dunque, a seguito delle modifiche introdotte, tra le fattispecie di reato che possono configurare, a carico delle società, una responsabilità amministrativa, rientrano anche:

- frode informatica (art. 640-ter c.p.) nella variante aggravata dall'essere il fatto commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare;
- indebito utilizzo, falsificazione o alterazione di carte di credito o di pagamento o di qualsiasi altro documento analogo che abiliti al prelievo di denaro contante o all'acquisto di beni o alla prestazione di servizi, nonché il possesso, la cessione o l'acquisto di tali carte o documenti di provenienza illecita o comunque falsificati o alterati, nonché di ordini di pagamento prodotti con essi (art. 55, co. 9, D.Lgs. n. 231/2007);
- trattamento illecito di dati, falsità nelle dichiarazioni e notificazioni al Garante della privacy, inosservanza delle misure minime di sicurezza e di protezione dei dati personali (artt. 167 - 172 D.Lgs. n. 196/2003).

Il sistema sanzionatorio

A fronte del siffatto impianto precettivo, tipizzante le fattispecie penalmente illecite, risultano modulate le seguenti Sanzioni.

Si prevedono in particolare:

- sanzioni pecuniarie,
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria -- che costituisce la sanzione fondamentale e indefettibile, applicabile in relazione a tutti gli illeciti dipendenti da reati -- viene comminata con il sistema per quote in un numero non inferiore a cento, né superiore a mille, con valore variabile della singola quota da un minimo di € 258 ad un massimo di €1.549. Attraverso tale sistema ci si propone l'adeguamento della sanzione pecuniaria alle condizioni economiche dell'ente mediante un meccanismo commisurativo bifasico, nel rispetto dei limiti massimi astrattamente previsti dalla legge.

Le sanzioni interdittive consistono:

- nell'interdizione dall'esercizio di attività;
- nella sospensione o nella revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Sono sanzioni che, in grandissima parte, provengono dal diritto penale, ove quella pecuniaria vi assolve la funzione di pena principale, mentre la gran parte delle sanzioni interdittive e la pubblicazione della sentenza sono considerate pene accessorie.

Le sanzioni interdittive si applicano, al contrario di quelle pecuniarie, solo in relazione ad alcuni reati e al ricorrere di almeno uno dei seguenti casi:

- l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e questo sia stato commesso da soggetti in posizione apicale; ovvero se posto in essere dai c.d. sottoposti, la realizzazione del reato sia stata determinata o, comunque, agevolata da gravi carenze organizzative;
- ove si tratti di reiterazione degli illeciti (che si ha allorquando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito, nei cinque anni successivi alla condanna ne commette un altro).

Ai fini della determinazione delle sanzioni interdittive (tipo e durata) si applicano gli stessi criteri stabiliti per le sanzioni pecuniarie.

Importante sottolineare che le misure interdittive, ai sensi dell'art. 45, sono applicabili all'ente anche in via cautelare, al ricorrere di gravi indizi di responsabilità dell'ente e quando vi sia il pericolo di reiterazione di illeciti della stessa indole di quelli per cui si procede.

Contenuti del modello ai fini dell'esonero dalla responsabilità

In base all'art. 6 del Decreto, l'esonero dalla responsabilità consegue alla prova da parte dell'Ente della sussistenza dei requisiti che seguono:

- 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 ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lett b).

A sua volta, il contenuto del Modello organizzativo («Modello») deve rispondere alle seguenti esigenze, anch'esse indicate nel Decreto (art. 6):

- 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 di reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'art. 7 dispone che *“nel caso previsto dall'art. 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” [...] “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”.*

In particolare, al terzo comma si stabilisce che *“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”.*

Si precisa ulteriormente che l'efficace attuazione del Modello richiede, da una parte *“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”* e, dall'altra, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per la specifica rilevanza astratta della fattispecie, appare opportuno segnalare che il D.Lgs. n. 81/08 ha collegato con l'art. 30, l'esenzione da responsabilità dell'Ente *ex art. 25 septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro)* al Modello di cui al D. Lgs. 231/01.

Allo scopo di predisporre un adeguato sistema preventivo detta norma ha imposto che sia assicurato un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

L'avvenuta effettuazione di siffatte attività e l'adeguatezza allo scopo della prevenzione devono essere verificabili sia in fase di prima attuazione, che nello sviluppo dell'attività aziendale. Deve altresì in ogni caso essere prevista un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, garantita, nell'osservanza, da idoneo sistema disciplinare.

Organismo di Vigilanza

Come rappresentato in premessa, il sistema preventivo ha quale presupposto indefettibile, ai fini dell'esonero dalla responsabilità *ex D.Lgs. 231/01* (art. 6 comma 1 lett. b), l'affidamento del compito di sorveglianza dell'attuazione (ed aggiornamento) del modello e dell'osservanza delle Procedure e del sistema sanzionatorio ad un Organismo di vigilanza (Odv), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che può anche essere - a certe

condizioni, sussistenti al momento nella presente Azienda - individuato in un'entità interna.

I poteri di iniziativa e di controllo attribuiti all'Organismo sono da intendersi esclusivamente preordinati alla verifica dell'effettiva osservanza da parte dei soggetti (apicali e sottoposti) delle specifiche procedure stabilite nel Modello. Non può né deve esservi, pertanto, alcuna interferenza con i poteri di gestione attribuiti all'organo amministrativo, né con quelli di controllo del Collegio Sindacale.

**Principi ispiratori
dell'analisi dei rischi e
dell'elaborazione delle
procedure**

Per far sì che la società acquisisca la c.d. cultura della prevenzione, l'elaborazione del Modello e le successive implementazioni dello stesso trarranno spunto dal presupposto-base secondo cui qualunque forma di comportamento illecito, contraria alle disposizioni di legge e ai principi etico sociali cui la Società si ispirerà, sarà condannata e punita con le modalità specificate nel sistema sanzionatorio.

Ciò premesso, al fine della realizzazione di un sistema coerente con i principi del D.Lgs. 231/01, si rende però necessaria l'elaborazione di specifiche procedure, preventive, in primo luogo, proprio degli illeciti tipizzati.

In quest'ottica, particolare attenzione è posta alle violazioni commesse nelle aree di rischio-reato e, successivamente, in data 24.06.09, che prevedono:

- la mappatura dei processi e delle attività aziendali "sensibili" ossia di quelle nel cui ambito è più frequente l'astratta possibilità di commissione dei reati;
- la progettazione e applicazione di procedure per aree di rischio;
- l'identificazione dell'Organismo di Vigilanza e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento e osservanza del Modello;
- la definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
- l'elaborazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- l'attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'aggiornamento periodico del Modello.

La mappatura delle aree a rischio reato

È stato intrapreso un intenso lavoro di adeguamento della struttura di Kalliope s.r.l. alle disposizioni del decreto 231.

Secondo l'art.6, com. 2, d.lgs. 231/01, un virtuoso percorso di costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo deve in primo luogo comprendere l'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati.

Infatti, solo un'attenta ed analitica ricognizione degli astratti rischi di commissione di reati consente di elaborare le migliori risposte, in chiave di prevenzione, sul piano organizzativo e procedimentale.

Nello svolgimento delle attività di "mappatura del rischio" non si può prescindere dal considerare come si atteggiino nella specifica realtà della Kalliope s.r.l. quei dati che il D.lgs. 231/01 ha indicato quale contenuto dei diversi criteri di imputazione della responsabilità.

Per questa ragione, il rischio di commissione di illeciti penali è stato, in via generale, circoscritto combinando le attività di Kalliope s.r.l. con i criteri di imputazione disciplinati dal D.lgs. 231/01. Sotto questo profilo, particolare rilievo ha assunto quanto stabilito dall'art.5 del decreto medesimo, che parla di "interesse o vantaggio".

E' parso indispensabile analizzare lo specifico interesse della Kalliope s.r.l., quale si ricava dalla descrizione delle attività del Sistema qualità e, soprattutto, dall'atto costitutivo, sia gli interessi che si aggregano normalmente al primo, secondo la fisiologia caratteristica delle organizzazioni.

Infine, occorre tenere presente anche i contenuti che concretamente tali interessi possono assumere nella realtà dell'organizzazione.

Ciò posto, e proprio al fine di garantire che la ricognizione del rischio-reato soddisfacesse i criteri di concretezza e specificità, la inventariazione degli ambiti aziendali astrattamente vulnerabili è stata realizzata mediante un procedimento a più fasi:

in un primo momento, si è esaminata la normativa, comunitaria e nazionale, che si riferisce ai settori principali di attività della Società: agenzia di viaggi; tour operator ed organizzatore di corsi in sanità;

successivamente, è stata considerata la documentazione interna della Società, con particolare riguardo a: statuto, funzionigramma, organigramma e Sistema Qualità, nel quale risultano formalizzate le procedure operative della Società;

infine, nell'ottica di arricchire la base di informazioni esistente e cogliere aspetti concreti peculiari delle attività operative, si procede ad una serie di interviste, mediante la presentazione di questionari a lavoratori individuati e selezionati, con criteri di rilevanza, in relazione alle responsabilità ricoperte e agli ambiti di operatività, che hanno coinvolto le diverse strutture della Società.

Lo svolgimento di queste fasi ha consentito di elaborare una perfetta sintesi tra documentazione (maggiormente indiziata a riflettere situazioni formali) ed esperienza (più orientata all'emersione di situazioni di fatto), permettendo altresì di portare ad evidenza alcuni sviluppi di carattere organizzativo e procedimentale

talmente recenti da non essere suscettibili al momento di una compiuta formalizzazione.

Complessivamente, è emersa l'opportunità di dirigere gli sforzi di adeguamento della struttura organizzativa nel senso della prevenzione dei delitti contro la pubblica amministrazione; dei delitti che realizzano aggressioni di fondi pubblici; dei reati societari, nonché della fattispecie di omicidio e lesioni colposi commesse in violazione di norma antinfortunistiche.

I risultati acquisiti in relazione alle attività di ogni area esaminata sono stati poi confrontati ed incrociati, in questo modo ottenendo una visura complessiva, nella quale i vari rischi di commissione di reati astrattamente ipotizzabili sono riferiti a vere e proprie macroattività, il cui svolgimento cioè attraversa diverse aree/funzioni aziendali nell'esecuzione di uno o più processi aziendali.

1. Fattispecie di reato di più probabile commissione

Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:

- Malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316 bis, cod. pen.);
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316 ter, cod. pen.);
- Concussione (art. 317, cod. pen.);
- Corruzione per un atto di ufficio (art. 318, cod. pen.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319, cod. pen.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter, cod. pen.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320, cod. pen.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322, cod. pen.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640, co. 1, cod. pen.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis, cod. pen.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640 ter, cod. pen.);

Reati societari:

- False comunicazioni sociali (art. 2621, cod. civ.);
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, cod. civ.);
- Impedito controllo (art. 2625, cod. civ.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626, cod. civ.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627, cod. civ.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628, cod. civ.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629, cod. civ.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632, cod. civ.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633, cod. civ.);

- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636, cod. civ.);
- Aggiotaggio (art. 2637, cod. civ.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, cod. civ.).
- Falso in prospetto (art. 173-bis TUF);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis cod.civ.).

Reati privacy

- trattamento illecito di dati, falsità nelle dichiarazioni e notificazioni al Garante della privacy, inosservanza delle misure minime di sicurezza e di protezione dei dati personali (artt. 167 - 172 D.Lgs. n. 196/03).

Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art. 590, comma 3 c.p.)

Pur se una più analitica disamina delle singole fattispecie, potrà eventualmente elaborarsi in sede di mappatura ed elaborazione delle procedure, anche semplici atti meramente propedeutici all'integrazione delle fattispecie sopra specificate saranno operativi sin d'ora, con conseguente applicazione del sistema sanzionatorio previsto.

Sistema Disciplinare

Principi Generali

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/01 è prevista la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio in caso di violazione delle disposizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La mancata osservanza delle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/01, ledendo, il rapporto tra Kalliope s.r.l. ed i "portatori di interessi", comporta, quale conseguenza, l'applicazione di sanzioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria.

Le regole di condotta imposte dal presente Modello sono assunte da Kalliope s.r.l. in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello medesimo possono determinare.

Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

La tipologia e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione rilevato saranno proporzionate alla gravità delle infrazioni e, comunque, definite in base ai seguenti criteri generali:

- valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo o della colpa;
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;

- eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare il reato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà essere per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

Ai fini dell'irrogazione della sanzione, la commissione del reato, attuata attraverso l'elusione fraudolenta del Modello, ancorché costituisca un esimente della responsabilità dell'Ente, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. c) del D.Lgs. n. 231/01, verrà considerata di pari gravità alla commissione del reato attuata attraverso la diretta violazione del Modello stesso.

Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. b) e 7 del D.Lgs. n. 231/01, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale di Kalliope s.r.l., che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello;

- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dalle procedure e normative aziendali e dai protocolli;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, ivi incluso l'Organismo di Vigilanza.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni, la gravità degli illeciti disciplinari sarà valutata dalla Direzione Aziendale di volta in volta sulla base dei principi contenuti nel precedente paragrafo.

Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Impiegati e Quadri

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare

aziendale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il presente Modello pone in relazione le condotte poste in essere dai lavoratori dipendenti di Kalliope s.r.l., in violazione delle disposizioni del Modello stesso, ai provvedimenti disciplinari previsti dall'apparato sanzionatorio del vigente CCNL, graduandole in relazione alla gravità.

Le sanzioni individuate ai fini del rispetto del Modello sono le seguenti:

1) Rientra nel provvedimento del **rimprovero verbale**:

la violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza del personale con ordini di servizio, circolari, istruzioni od altro mezzo idoneo in uso presso la Società.

2) Rientra nel provvedimento del **rimprovero scritto**:

la reiterata violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate.

3) Rientra nel provvedimento della **sospensione dal servizio e dal trattamento economico** per un periodo non superiore a 10 giorni:

la violazione di grave entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché il compimento di atti contrari all'interesse della Società.

4) Rientra nel provvedimento del **licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro** (giustificato motivo):

l'adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio per la Società.

5) Rientra nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto** (giusta causa):

l'adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei suoi confronti e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro", ovvero il verificarsi delle mancanze

richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

Più specificamente, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente presso la Società in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione aziendale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dalla Direzione Aziendale.

Dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le seguenti misure:

1) Lettera di richiamo:

questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, che costituiscano violazioni di lieve entità rispetto alle disposizioni del Modello.

2) Risoluzione del rapporto:

questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, che costituiscano violazioni di grave entità rispetto alle disposizioni del Modello.

Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori o Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa. Nei casi più gravi l'Assemblea dei Soci, debitamente informata, potrà procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico attribuito agli Amministratori e ai Sindaci; il Consiglio di Amministrazione potrà revocare le deleghe attribuite agli Amministratori.

Misure nei confronti di collaboratori esterni e dei liberi professionisti.

Con riferimento a quanto specificato nel presente Modello, si precisa che anche i comportamenti posti in essere da collaboratori esterni o da liberi professionisti, in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tali da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. n. 231/2001, potranno determinare, secondo quanto sarà previsto da specifiche clausole inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale (rispettando le clausole inserite ad hoc nei relativi contratti), fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal citato decreto.

Codice etico

Kalliope s.r.l. ha recentemente introdotto il proprio “Codice Etico” come strumento idoneo a rappresentare la base utile ai fini del sistema di prevenzione dei reati. L’approvazione definitiva del Codice etico, secondo la versione attualmente vigente, è inserita in Allegato II.

È importante considerare come, essendo definito quale elemento indispensabile del modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al d.lgs.231/2001, il Codice etico è stato formalmente incorporato nel “Modello 231” di prevenzione dei reati. Sotto questo profilo si chiarisce in particolare che la Società opera nel quadro e nel rispetto delle misure e degli strumenti organizzativi (procedure, regolamenti, istruzioni, ecc.) facenti parte del modello di cui ha deciso di dotarsi a seguito della emanazione del d.lgs.231/2001.

È bene anche tener presente che il Codice ha portata generale e obbligatoria: da un lato, infatti, esso si riferisce a tutto il personale (e non solo) della Società; dall’altro le disposizioni in esso contenute hanno carattere vincolante, comportando la violazione delle disposizioni del Codice Etico e del “Modello231” l’applicazione di sanzioni disciplinari a carico del trasgressore.

Dal punto di vista dei principi generali, secondo il Codice etico le azioni, le operazioni, le negoziazioni compiute per conto di Kalliope s.r.l. ed in genere i comportamenti posti in essere dai dipendenti e dai collaboratori, nello svolgimento dell’attività lavorativa, sono ispirati alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità formale e sostanziale e dalla chiarezza e veridicità nei riscontri contabili. Sempre in via generale, viene anche sottolineato che i componenti degli organi statutari, i dipendenti e i collaboratori, nell’espletamento dei propri compiti, antepongono il rispetto della legge e perseguono unicamente la tutela degli interessi di Kalliope s.r.l.

L’osservanza delle norme contenute nel Codice è considerata parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti della Società, ai

sensi dell'art. 2104 del codice civile, nonché per i collaboratori non subordinati della stessa.

Oltre alle responsabilità penali e/o amministrative che discendono, per i dipendenti e/o collaboratori che esercitano funzioni pubblicistiche, dalla violazione dei doveri e/o dall'abuso dei poteri inerenti alle funzioni medesime, si stabilisce che la trasgressione delle suddette norme costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro o dal rapporto di collaborazione e/o illecito disciplinare con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro.

**Comunicazione e diffusione
del “Modello 231” a
dipendenti e collaboratori**

Il “Modello 231” di Kalliope s.r.l., aggiornato, viene comunicato ai dipendenti di Kalliope s.r.l., anche tramite la pubblicazione nella rete intranet della Società, per garantire l'efficace attuazione del “Modello 231” stesso.

Allo scopo di diffondere i contenuti del “Modello 231” a tutti i dipendenti della Società, Kalliope s.r.l. organizza una serie di incontri con il personale per approfondire i profili rilevanti della disciplina in materia di responsabilità da reato dell'ente.

Lo scopo degli incontri formativi, cui partecipano tutti i dipendenti, è quello di trasmettere loro i contenuti della disciplina prevista dal d.lgs. 231/2001, con particolare attenzione al rapporto esistente tra la corretta organizzazione e la prevenzione dei reati, anche attraverso l'illustrazione dei contenuti del “Modello 231” di Kalliope s.r.l.

Particolare cura viene altresì riservata all'approfondimento dei contenuti delle sanzioni che possono essere applicate alla Società da un giudice penale nel corso di un procedimento penale per un illecito da reato dell'ente e, perciò, ai rischi ricollegabili ad una scorretta organizzazione aziendale.

I collaboratori ricevono indicazioni, tramite consegna di materiale informativo esaustivo, all'atto della loro qualificazione.