



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

REV.	DATA	APPROVATO	NOTE
04	4/12/2023	Consiglio di Amministrazione	Aggiornato al D.Lgs. 24/2023

SOMMARIO

1	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	7
2	I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE ..	8
3	I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	9
4	LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA E I PRINCIPI DEL GRUPPO DI LAVORO CNDEC, CONFINDUSTRIA, ABI E CONSIGLIO NAZIONALE FORENSE.....	10
5	DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ.....	11
	5.1 STORIA E ATTIVITÀ DI LA SCALA SOCIETÀ TRA AVVOCATI SOCIETÀ PER AZIONI	11
	5.2 CODICE ETICO.....	11
	5.3 FINALITÀ E STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	11
6	DESTINATARI.....	12
7	ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DA PARTE DELLA SOCIETÀ	13
	7.1 INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI A RISCHIO	13
	7.2 INDIVIDUAZIONE E IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO.....	13
	7.3 DISEGNO DEI PRESIDI ORGANIZZATIVI E PROCEDURALI	15
8	DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	16
	8.1 LA COMUNICAZIONE INIZIALE.....	16
	8.2 LA COMUNICAZIONE RELATIVA AD EVENTUALI MODIFICHE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	17
	8.3 LA FORMAZIONE.....	17
	8.4 INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI.....	17
9	ORGANISMO DI VIGILANZA E DI CONTROLLO	17
	9.1 RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	17
	9.2 COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	18
	9.3 CAUSE DI (IN)ELEGGIBILITÀ, DECADENZA, SOSPENSIONE E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.	19
	9.4 ATTI DI VERIFICA DELL'EFFICACIA E DELL'ADEGUAMENTO COSTANTE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E PIANO DEGLI INTERVENTI	21
	9.5 SEGNALAZIONI AL COMITATO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E FLUSSI INFORMATIVI ALL'OdV ...	23
	9.6 VIOLAZIONI RILEVATE DALL'OdV	24
	9.7 INFORMAZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AGLI ORGANI SOCIALI.....	25
10	RAPPORTI CON COLLEGIO SINDACALE	25
11	MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	25
12	SISTEMA DISCIPLINARE	26
	12.1 PRINCIPI GENERALI	26
	12.2 CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	26
	12.3 QUADRI – IMPIEGATI	27
	12.3.1 VIOLAZIONI	27
	12.3.2 SANZIONI	27
	12.4 DIRIGENTI.....	28
	12.4.1 VIOLAZIONI	28
	12.4.2 SANZIONI	29

	12.5 COLLABORATORI	30
	12.6 VERTICE AZIENDALE	30
	12.6.1 VIOLAZIONI	30
	12.7 MISURE DI TUTELA.....	31
	12.8 COESISTENZA DI PIÙ RAPPORTI IN CAPO AL MEDESIMO SOGGETTO	31
	12.9 SOGGETTI TERZI	31
1	PARTI SPECIALI	32

DEFINIZIONI

Ai fini del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001, ove non diversamente specificato, i termini di seguito elencati hanno il significato per ciascuno di essi di seguito attribuito:

- **Codice Deontologico:** Codice Deontologico Forense predisposto dal Consiglio Nazionale Forense.
- **Codice Etico:** il Codice Etico adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società.
- **Collaboratori:** professionisti – ivi compresi avvocati e praticanti - che svolgono la propria attività di assistenza professionale (giudiziale e stragiudiziale) nel contesto dei servizi offerti da **La Scala STAPA** ai propri clienti.
- **Comitato di Gestione delle segnalazioni:** Comitato previsto dal D.Lgs. 24/2023 avente il compito di ricevere e gestire le segnalazioni Whistleblowing nonché di riferire sulle stesse, garantendo la riservatezza del segnalante, all’OdV e Vertice Aziendale.
- **Decreto Legislativo:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dal titolo “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, nonché le successive modifiche ed integrazioni, ivi compresa la Legge 146/2006 che all’art. 10 ne richiama l’applicazione.
- **Destinatari:** soggetti a cui è rivolto il Modello Organizzativo di **La Scala STAPA**, tenuti alla sua osservanza.
- **Ente:** persona giuridica, società o associazione anche priva di personalità giuridica.
- **Modello Organizzativo:** Modello di Organizzazione e Gestione adottato da **La Scala STAPA**, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del **Decreto Legislativo**, quale complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, volto a prevenire i reati di cui al **Decreto Legislativo**. In particolare, per Modello Organizzativo si intendono, congiuntamente, la Parte Generale, le Parti Speciali e le Procedure 231.
- **Organismo di Vigilanza (OdV):** Organismo previsto dall’art. 6 del **Decreto Legislativo**, avente il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello Organizzativo, nonché di curare l’aggiornamento dello stesso.
- **Principi di Comportamento:** principi generali di comportamento a cui i Destinatari devono attenersi nello svolgimento delle attività previste dal Modello Organizzativo.
- **Processi a Rischio:** attività aziendali o fasi delle stesse il cui svolgimento potrebbe dare occasione ai comportamenti illeciti (reati o illeciti amministrativi) di cui al **Decreto Legislativo**.
- **Procedura 231:** documento adottato dalla Società volto alla prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi di cui al **Decreto Legislativo**.
- **Reati:** reati o illeciti amministrativi che, se commessi, possono comportare la responsabilità amministrativa di La Scala STAPA ai sensi del **Decreto Legislativo**.
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie previste nei confronti dei Destinatari che non osservano le previsioni del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico.

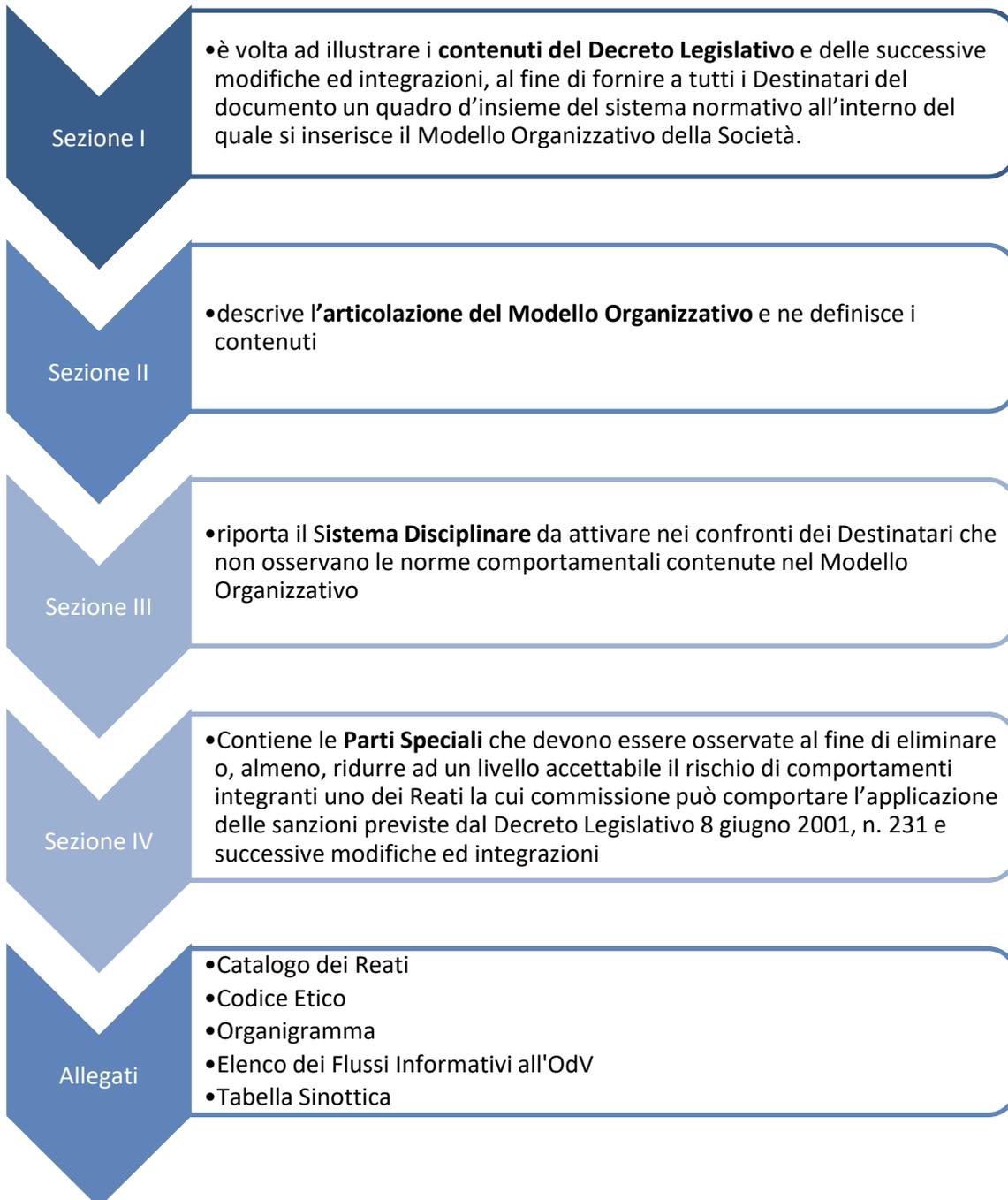
- **Società o La Scala STAPA:** La Scala Società tra Avvocati per Azioni.
- **Soggetti Terzi:** consulenti, fornitori o altri soggetti aventi rapporti negoziali con la Società;
- **Tabella Sinottica:** documento recante l'indicazione, per ciascun Processo a Rischio, delle procedure applicabili volte a prevenire la commissione dei Reati.
- **Vertice Aziendale o Soggetti Apicali:** Presidente, Vice Presidente, Amministratore Delegato, altri membri del Consiglio di Amministrazione e Direttore Generale.

I termini definiti al singolare si intendono anche al plurale ove il contesto lo richieda e viceversa; le definizioni di cui al presente documento valgono altresì ove utilizzate nelle **Procedure 231**.

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento ha l'obiettivo di illustrare gli elementi costitutivi del **Modello Organizzativo di La Scala STAPA**.

Esso si compone di quattro sezioni i cui contenuti sono di seguito sintetizzati.



SEZIONE I

1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231** ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un sistema di responsabilità amministrativa degli **Enti**.

L'emanazione del **Decreto Legislativo** si inserisce in un contesto legislativo nazionale di attuazione di obblighi internazionali.

Il testo originario, riferito ad una serie di reati commessi nei confronti della pubblica amministrazione, è stato integrato da successivi provvedimenti legislativi che hanno ampliato il novero degli illeciti la cui commissione può comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente. Inoltre, la L. 146/06 prevede la responsabilità dell'**Ente** in caso di commissione di determinati reati (c.d. Reati Transnazionali).

La **responsabilità dell'Ente** – analoga alla responsabilità penale – sorge per effetto della commissione, da parte di un soggetto legato da un rapporto funzionale con l'**Ente** stesso, di uno dei **Reati** specificamente previsti dal **Decreto Legislativo**.

La responsabilità dell'**Ente** può sussistere qualora i **Reati** siano commessi **nel suo interesse o a suo vantaggio**, mentre non è configurabile nel caso in cui l'autore degli stessi abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il rapporto funzionale che lega l'autore del **Reato** all'Ente può essere di rappresentanza, di subordinazione o di collaborazione, nei limiti previsti dal **Decreto Legislativo**.

Qualora l'autore del **Reato** sia una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o di controllo dell'**Ente** o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente, a carico di quest'ultimo è stabilita una presunzione di responsabilità. Ciò in considerazione del fatto che la persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell'**Ente**.

Non c'è presunzione di responsabilità a carico dell'**Ente** qualora l'autore del **Reato** sia una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al periodo precedente, sicché, in tal caso il fatto del sottoposto comporta la responsabilità dell'**Ente** solo se risulta che la sua realizzazione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

La responsabilità (amministrativa) dell'**Ente** è aggiuntiva alla responsabilità (penale) della persona fisica e non sostitutiva della stessa. Dalla sostanziale autonomia di tale responsabilità discende la circostanza che l'**Ente** è chiamato a rispondere del Reato anche quando l'autore del medesimo non sia stato identificato o non sia imputabile, ovvero qualora il Reato si estingua per causa diversa dall'amnistia. La responsabilità penale della persona fisica resta regolata dal diritto penale comune.

Il Legislatore ha previsto un **sistema sanzionatorio** che si caratterizza per l'applicazione all'Ente di una sanzione, di norma, pecuniaria.

Unitamente alla sanzione pecuniaria, possono essere applicate, in alcuni casi, anche sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti,

contributi o sussidi, l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Alle suddette sanzioni - pecuniarie ed interdittive - si aggiungono la confisca (sempre disposta con la sentenza di condanna) del prezzo o del profitto del reato (anche "per equivalente") e, in determinati casi, la pubblicazione della sentenza di condanna.

Il Legislatore ha, inoltre, previsto che tali misure interdittive - qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo della commissione di illeciti della stessa indole - possano essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, già nella fase delle indagini.

Al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice, in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'Ente, ha la facoltà di nominare un commissario che vigili sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo che corrisponde alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

Sono sottoposte alla disciplina di cui al **Decreto Legislativo** anche le società estere che operano in Italia, indipendentemente dall'esistenza o meno nel paese di appartenenza di norme che regolino in modo analogo la medesima materia.

2 I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

I Reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'Ente sono espressamente indicati nel **Decreto Legislativo** ed in taluni provvedimenti normativi che ne hanno allargato la portata:

- **reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001 ed integrato ad opera della Legge 190/2012 e in parte modificato dalla Legge 119/2013, dalla Legge 69/2015 e dalla Legge 3/2019 e dal D.Lgs. 75/2020);
- **delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis D.Lgs. 231/2001 introdotto dalla Legge 48/2008 e parzialmente modificato dal D.Lgs. 7/2016 e dal D.L. 105/2019);
- **delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter D.Lgs. 231/2001 inserito dalla Legge 94/2009);
- **falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis D.Lgs. 231/2001 introdotto dalla Legge 409/2001, integrato ad opera della Legge 99/2009 ed in parte modificato dal D.Lgs. 125/2016);
- **delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1 D.Lgs. 231/2001 introdotto dalla Legge 99/2009);
- **reati societari** (art. 25-ter D.Lgs. 231/2001 introdotto dal D.Lgs. 61/2002, in parte modificato dalla Legge 262/2005, integrato ad opera della Legge 190/2012 e modificato dalla Legge 69/2015 e dalla Legge 3/2019);
- **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25-quater D.Lgs. 231/2001 introdotto dalla Legge 7/2003);
- **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater 1 D.Lgs. 231/2001 introdotto dalla Legge 7/2006);
- **delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001 introdotto dalla Legge 228/2003, in parte modificato dalla Legge 38/2006 e dal D.Lgs. 39/2014, modificato in ultimo dalla Legge 199/2016);

- **abusi di mercato** (art. 25-*sexies* D.Lgs. 231/2001 introdotto dalla Legge 62/2005 e modificato dal D.Lgs 107/2018);
- **omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (art. 25-*septies* D.Lgs. 231/01 introdotto dalla Legge 123/2007 e successivamente sostituito dall'art. 300 del D.Lgs. 81/2008);
- **ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-*octies* D.Lgs. 231/2001 introdotto dal D.Lgs. 231/07 e in parte modificato dalla Legge 186/2014);
- **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (art. 25-*octies.1* D.Lgs. 231/2001 introdotto dal D.Lgs. 184/2021);
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-*novies* D.Lgs. 231/2001 introdotto dalla Legge 99/2009);
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-*decies* D.Lgs. 231/2001 introdotto dalla Legge 116/09 e modificato dal D.Lgs. 121/2011);
- **reati ambientali** (art. 25-*undecies* D.Lgs. 231/2001 introdotto dal D.Lgs. n. 121/2011 e modificato dalla Legge 68/2015 e successivamente dal D.Lgs. 21/2018);
- **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-*duodecies* D.lgs. 231/2001 introdotto dal D.Lgs. 109/2012 e modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161);
- **razzismo e xenofobia** (art. 25-*terdecies* D.Lgs. 231/2001 introdotto dalla legge 167/2017 e modificato dal D.Lgs. 21/2018);
- **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-*quaterdecies* introdotto dalla Legge 39/2019);
- **reati tributari** (art. 25-*quinquedecies* introdotto dalla Legge 157/2019 e modificato dal D.Lgs. 75/2020);
- **contrabbando** (art. 25-*sexiesdecies* introdotto dal D.Lgs. 75/2020);
- **delitti contro il patrimonio culturale** (art. 25-*septiesdecies* introdotto dalla L. 22/2022);
- **riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (art. 25-*duodevicies* introdotto dalla L. 22/2022);
- **reati transnazionali** (categoria di reati introdotta con L. 146/2006).

La descrizione delle singole condotte rilevanti ai fini della legge penale viene rinviata all'**Allegato 1 - Catalogo dei Reati e degli Illeciti Amministrativi**.

3 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il **Decreto Legislativo** prevede per l'Ente una **forma specifica di esonero dalla responsabilità** se:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, "modelli di organizzazione, di gestione e di controllo" idonei a prevenire i **Reati**;

- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché 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 che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b) che precede.

Il **Modello Organizzativo** è l'insieme di regole, riportate nelle Parti Speciali e nelle Procedure 231, sia di carattere comportamentale sia di controllo, il cui rispetto - nello svolgimento di attività nell'ambito dei **Processi a Rischio** - consente di prevenire comportamenti illeciti, scorretti, irregolari.

Il mancato rispetto da parte dei **Destinatari del Modello Organizzativo** e/o del **Codice Etico** è sanzionabile. A tal fine, il **Modello Organizzativo** si compone anche di un **Sistema Disciplinare**, previsto ed illustrato nel presente documento.

4 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA E I PRINCIPI DEL GRUPPO DI LAVORO CNDEC, CONFINDUSTRIA, ABI E CONSIGLIO NAZIONALE FORENSE

Nella predisposizione del presente documento, **La Scala STAPA** si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria e al documento denominato "*Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*" frutto dell'attività svolta da un Gruppo di lavoro multidisciplinare (CNDCEC, Consiglio Nazionale Forense e delle principali associazioni di categoria – ABI, Confindustria e Consiglio Nazionale Forense).

Resta inteso che la scelta di non adeguare il **Modello Organizzativo** ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida di Confindustria o al documento "*Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*" non inficia la validità dello stesso in quanto i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono essere redatti con riferimento alla realtà concreta della Società.

SEZIONE II

5 DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ

5.1 STORIA E ATTIVITÀ DI LA SCALA SOCIETÀ TRA AVVOCATI SOCIETÀ PER AZIONI

La Scala Società tra Avvocati per Azioni è stata fondata nel 1991 ed opera da oltre venticinque anni nel diritto dell'economia.

Tra i primi studi legali nel contenzioso bancario e fallimentare, è oggi *leader* riconosciuto nell'attività giudiziale di recupero crediti. Da sempre, inoltre, offre servizi legali alle imprese (*corporate, restructuring, IP/IT, regulatory*, penale commerciale, amministrativo e UTP) e si occupa di diritto civile e di famiglia.

Assiste stabilmente tutti i principali gruppi bancari italiani, numerose imprese industriali e commerciali ed importanti istituzioni finanziarie.

La Società è costituita attualmente da circa 200 professionisti e da uno staff di oltre 100 persone ed opera attraverso differenti sedi di cui la sede principale sta in Milano ed altre sedi dislocate nel territorio nazionale (Roma, Torino, Bologna, Vicenza, Padova, Ancona e Napoli).

La Scala è stato il primo tra i grandi studi in Italia ad essersi trasformato, nel 2018, in Società tra Avvocati per Azioni, cogliendo l'opportunità offerta dalla nuova legge per il mercato e la concorrenza.

5.2 CODICE ETICO

La Scala STAPA ha adottato il Codice Etico (**Allegato 2**) che definisce i valori ai quali la Società si ispira nello svolgimento delle attività.

Il Codice Etico contiene i principi etici e le regole di comportamento che il **Vertice Aziendale** nonché tutte le persone legate da rapporti professionali e/o di lavoro con la Società, siano essi soci, professionisti (per tali intendendosi avvocati e praticanti), collaboratori o dipendenti, e, in generale, tutti coloro che operano in nome o per conto della Società sono tenuti a rispettare e/o condividere.

Le disposizioni del **Modello Organizzativo** sono ispirate dai principi etici e dalle regole di comportamento contenuti nel Codice Etico e sono integrate e compatibili con lo stesso.

5.3 FINALITÀ E STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

L'adozione del **Modello Organizzativo** in linea con le prescrizioni del **Decreto Legislativo** e in particolare degli articoli 6 e 7, unitamente all'emanazione del **Codice Etico**, è stata assunta nella convinzione che tale iniziativa possa costituire anche un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti dei Destinatari, affinché gli stessi, nell'espletamento delle proprie attività, adottino comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati presupposto.

Più in particolare, il **Modello Organizzativo** si propone le seguenti finalità:

- a) predisporre un **sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo**, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività professionale e di prevenzione/contrasto di eventuali comportamenti illeciti;

- b) determinare, in tutti coloro che operano in nome e/o per conto della **Società** soprattutto nelle “aree di attività a rischio”, la **consapevolezza di poter incorrere**, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, **in un illecito passibile di sanzioni** eventualmente anche penali, e che può comportare altresì sanzioni in capo alla **Società**;
- c) informare i Destinatari che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello al cui rispetto sono tenuti comporterà **l'applicazione di apposite sanzioni e, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale**;
- d) ribadire che **la Società non tollera comportamenti illeciti**, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la **Società** intende attenersi.

Il **Modello Organizzativo** predisposto dalla **Società** è volto a definire un sistema di controllo preventivo, diretto in primo luogo a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della **Società** in relazione ai rischi/reati da prevenire ed è composto in particolare da:

- il Codice Etico, che individua i valori primari cui la **Società** intende conformarsi e fissa quindi le linee di orientamento generali dell'attività sociale;
- un sistema organizzativo aggiornato, formalizzato e chiaro, che garantisca una organica attribuzione dei compiti ed un adeguato livello di segregazione delle funzioni;
- Parti Speciali / Procedure 231 ed aventi la finalità di regolamentare lo svolgimento delle attività, in particolare relativamente ai processi a rischio, prevedendo opportuni punti di controllo, nonché la separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi o attività cruciali nell'ambito di tali processi;
- una chiara attribuzione dei poteri autorizzativi e di firma, coerente con le responsabilità organizzative e gestionali;
- presidi di controllo, relativi in primo luogo alla potenziale commissione di reati presupposto, in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare.

6 DESTINATARI

I soggetti destinatari del **Modello Organizzativo** sono:

- Presidente, Vice Presidente, Amministratore Delegato, altri membri del Consiglio di Amministrazione e Direttore Generale (**Vertice Aziendale**);
- **Dipendenti** o altre persone - quale che sia il rapporto che li lega alla **Società** - sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra;
- **Collaboratori**, nello svolgimento della propria attività di assistenza professionale (giudiziale e stragiudiziale) nel contesto dei servizi offerti da La Scala STAPA ai propri clienti.

Il rispetto delle prescrizioni dettate dal **Decreto Legislativo**, così come il rispetto dei principi comportamentali indicati nel **Codice Etico**, è richiesto anche ai Soggetti Terzi mediante la previsione – laddove possibile – di apposite clausole contrattuali.

7 ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DA PARTE DELLA SOCIETÀ

La Scala STAPA - nell'ambito del sistema di controllo preventivo già esistente - ha posto in essere le attività necessarie per l'adeguamento di tale sistema di controllo a quanto previsto dal **Decreto Legislativo**.

La **Società**, con l'adozione del **Modello Organizzativo**, si è posta l'obiettivo di dotarsi di un complesso di Principi di Comportamento e di modalità operative diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire, nel rispetto del sistema di attribuzione di funzioni e di deleghe di poteri, nonché delle procedure interne.

Il **Modello Organizzativo** è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di **La Scala STAPA**.

Le modifiche o le integrazioni del **Modello Organizzativo** devono essere approvate dal Consiglio di Amministrazione.

7.1 INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI A RISCHIO

L'art. 6 comma 2 lett. a) del **Decreto Legislativo** prevede espressamente che il modello di organizzazione e gestione debba "*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*". Pertanto, la **Società** ha provveduto ad analizzare le attività professionali, i processi di formazione e attuazione delle decisioni all'interno delle singole aree nonché i sistemi di controllo interno.

In particolare, nell'ambito delle suddette attività, la Società con il supporto di un consulente esterno, ha provveduto a:

- a) individuare le attività professionali nel cui ambito potrebbero essere astrattamente commessi i Reati;
- b) analizzare i rischi potenziali di illeciti nonché le eventuali modalità di commissione degli stessi;
- c) individuare i soggetti e le funzioni coinvolte;
- d) definire e, all'occorrenza adeguare, il sistema dei controlli interni.

7.2 INDIVIDUAZIONE E IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO

Al termine delle verifiche di cui al precedente paragrafo 7.1, la **Società** ha individuato le attività o le fasi delle stesse nel cui ambito possono essere astrattamente commessi Reati (di seguito i "**Processi a Rischio**").

Al fine di individuare i Processi a Rischio, la **Società** – con il supporto di un consulente esterno – ha posto in essere le seguenti attività:

- a) disamina della documentazione ufficiale;
- b) mappatura di dettaglio dell'operatività, articolata sulla base delle unità organizzative della Società e svolta per il tramite di interviste e questionari di rilevazione;

- c) analisi dettagliata di ciascuna singola attività, volta a verificare i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, nonché la sussistenza o insussistenza di ciascuna delle ipotesi di Reato indicate dal **Decreto Legislativo**.

Specificatamente i **Processi a Rischio** nel cui ambito possono essere astrattamente commessi **Reati**, sono di seguito riportati:

1. **Gestione delle verifiche, ispezioni e controlli posti in essere dalla Pubblica Amministrazione;**
2. **Gestione dei flussi finanziari;**
3. **Gestione Amministrativo Contabile;**
4. **Predisposizione del Bilancio d'Esercizio;**
5. **Attività di Cancelleria e rapporti con gli Uffici Giudiziari;**
6. **Attività di *marketing*;**
7. **Gestione del contenzioso per le attività di recupero dei crediti;**
8. **Gestione delle attività stragiudiziali;**
9. **Acquisto di beni e servizi (incluse le consulenze);**
10. **Selezione e gestione dei dipendenti / Collaboratori e sistema di incentivazione;**
11. **Partecipazione a gare indette dalla Pubblica Amministrazione;**
12. **Partecipazione a gare indette da enti privati;**
13. **Gestione delle note spese e spese di rappresentanza;**
14. **Gestione dei contributi, finanziamenti e sovvenzioni;**
15. **Rapporti con gli Enti di Certificazione;**
16. **Gestione del sistema informativo ed informatico;**
17. **Gestione dei rapporti con soggetti terzi;**
18. **Gestione delle operazioni straordinarie;**
19. **Gestione della fiscalità;**
20. **Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;**
21. **Gestione dei rifiuti prodotti dalla Società;**
22. **Gestione degli acquisti, della conservazione e della cessione di beni culturali;**
23. **Procedura "Whistleblowing".**

Con riferimento ai **Processi a Rischio** sopra riportati, risultano astrattamente applicabili le seguenti categorie di **Reati**:

- **reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25);
- **delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis);
- **delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter);

- **falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis);
- **reati societari** (art. 25-ter);
- **omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime** (art. 25-septies);
- **ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-octies);
- **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (art. 25-octies.1);
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies);
- **reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies);
- **reati ambientali** (art. 25-undecies);
- **reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies);
- **reati tributari** (art. 25-quinquedecies);
- **delitti contro il patrimonio culturale** (art. 25-septiesdecies);
- **riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (art. 25-duodevicies).

La **Società**, in relazione all'attività sociale svolta, ha ritenuto sufficienti i presidi riportati nel **Codice Etico** per i **Reati** di seguito elencati:

- **delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1);
- **reati in tema di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25-quater);
- **delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies);
- **market abuse** (art. 25-sexies);
- **razzismo e xenofobia** (art. 25-terdecies);
- **contrabbando** (art. 25-sexiesdecies);
- **reati transnazionali** (L. 146/2006).

La **Società**, in relazione all'attività sociale svolta, ritiene non applicabili i Reati di seguito elencati:

- **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater 1);
- **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-quaterdecies).

La **Società** si impegna a svolgere un continuo monitoraggio sulla propria attività, sia in relazione ai Reati sopra elencati, sia in relazione a possibili modifiche ed integrazioni del **Decreto Legislativo**.

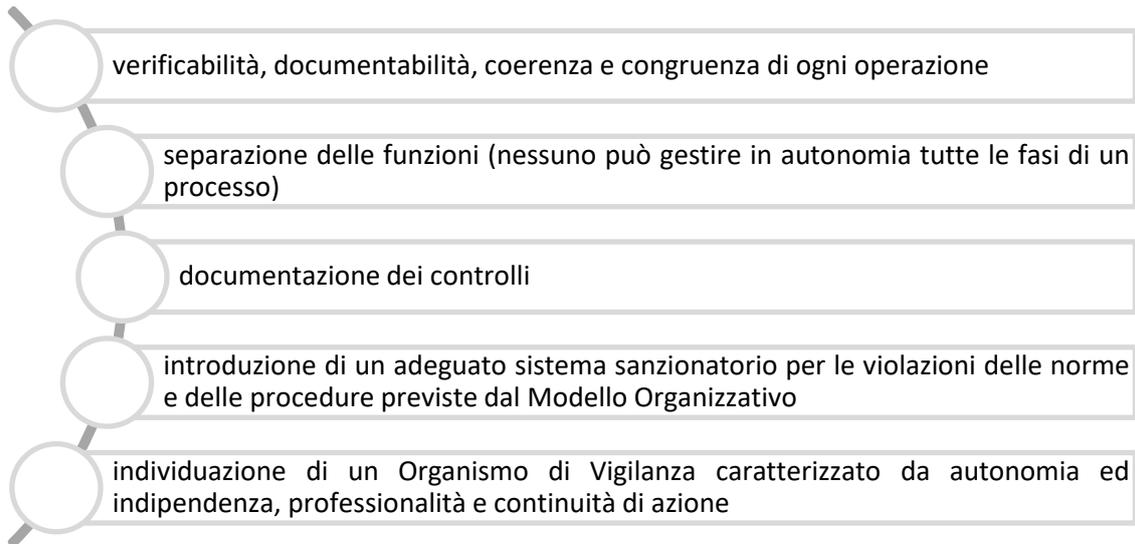
7.3 DISEGNO DEI PRESIDI ORGANIZZATIVI E PROCEDURALI

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 2, del Decreto, il **Modello Organizzativo** deve, tra l'altro, «*prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*».

La menzionata disposizione evidenzia la necessità di istituire – ovvero migliorare ove esistenti – appositi meccanismi di proceduralizzazione della gestione e delle decisioni, al fine di rendere documentate e verificabili le varie fasi di ciascun processo.

Appare dunque evidente che l'insieme di strutture organizzative, attività e regole operative applicabili – su indicazione del *management* – deve essere preordinato a tale specifico obiettivo, con l'intento di garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento delle finalità rientranti in un adeguato ed efficiente sistema di monitoraggio dei rischi, ivi incluso quello di incorrere nelle sanzioni previste dal **Decreto Legislativo**.

L'impianto organizzativo in essere è ispirato ai seguenti principi:



8 DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

L'adeguata formazione e la costante/periodica informazione dei **Destinatari** in ordine ai principi e alle prescrizioni contenute nel **Modello Organizzativo** rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione.

I **Destinatari** sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il **Modello Organizzativo** e delle modalità attraverso le quali la **Società** ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

8.1 LA COMUNICAZIONE INIZIALE

L'adozione del **Modello Organizzativo** è comunicata ai **Destinatari** mediante consegna di copia dello stesso (in formato cartaceo e/o elettronico) e attraverso la pubblicazione del documento in luogo accessibile a tutti i **Destinatari**. Inoltre, la **Società** curerà la pubblicazione del **Modello Organizzativo** sulla piattaforma in uso.

Ai nuovi assunti e ai nuovi **Collaboratori** sarà data comunicazione dell'adozione del **Modello Organizzativo** mediante consegna di una copia dello stesso e del **Codice Etico** (in formato cartaceo e/o elettronico).

8.2 LA COMUNICAZIONE RELATIVA AD EVENTUALI MODIFICHE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Ogni modifica del **Modello Organizzativo** deve essere comunicata ai **Destinatari**, con illustrazione delle modifiche stesse, mediante meccanismi – anche informatici – atti a comprovarne l'effettiva e consapevole ricezione della comunicazione.

8.3 LA FORMAZIONE

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al **Decreto Legislativo** e il contenuto del **Modello Organizzativo** è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei **Destinatari**, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della **Società**.

In particolare, il livello di formazione e di informazione dei **Destinatari** avrà un maggior grado di approfondimento con riguardo a coloro che operano nelle aree di attività a rischio commissione dei **Reati**.

Rientrano nella formazione, oltre a corsi specifici, anche il ricorso a strumenti di divulgazione, quali, a titolo esemplificativo, occasionali e-mail di aggiornamento o note informative interne.

In ogni caso, successivamente alla formale adozione del **Modello Organizzativo** da parte del Consiglio di Amministrazione, sarà tenuto un corso introduttivo generale finalizzato ad illustrare il quadro normativo di riferimento, i principi di riferimento del **Modello Organizzativo**, gli obblighi informativi e le regole comportamentali da seguire nelle aree a rischio.

Il programma di formazione potrà essere realizzato con modalità che permettano, tra l'altro, di aggiornare tutti **Destinatari** in merito alle novità, alle integrazioni della normativa e del **Modello Organizzativo**.

Per i neoassunti ed i nuovi **Collaboratori** operanti nelle aree di attività a rischio, saranno previsti specifici momenti di formazione, previo accordo con il relativo responsabile gerarchico.

La partecipazione obbligatoria ai momenti formativi sarà formalizzata attraverso la richiesta, anche eventualmente in modalità elettronica, della firma di presenza.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'**OdV** potrà prevedere specifici controlli volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'effettiva efficacia della formazione erogata.

La mancata partecipazione senza giustificato motivo potrà essere valutata dalla **Società** quale violazione del **Modello Organizzativo**.

8.4 INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI

La Scala STAPA promuove la conoscenza e l'osservanza del **Decreto Legislativo** e del **Codice Etico** anche tra i **Soggetti Terzi**.

9 ORGANISMO DI VIGILANZA E DI CONTROLLO

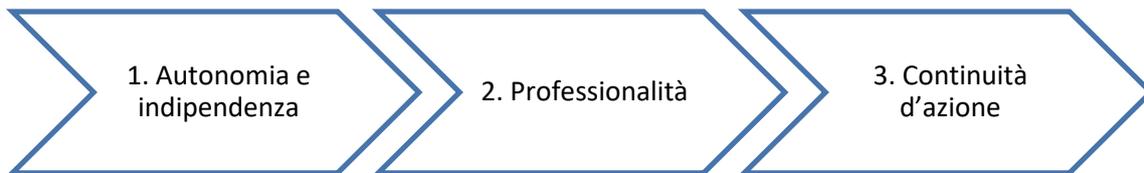
9.1 RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il **Consiglio di Amministrazione** di La Scala STAPA, in attuazione di quanto previsto dal **Decreto Legislativo**, ha istituito l'**Organismo di Vigilanza e di Controllo (OdV)**, al quale è affidato il compito di **vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo**, nonché di

curarne l'aggiornamento. Sono pertanto di competenza dell'**Organismo di Vigilanza** della Società le attività di vigilanza e controllo previste dal **Modello Organizzativo**.

La nomina dell'OdV, nonché l'eventuale revoca (per giusta causa), sono di competenza del Consiglio di Amministrazione. L'OdV riporta direttamente al **Consiglio di Amministrazione**.

Secondo le disposizioni del Decreto (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al **Decreto Legislativo**, le caratteristiche dell'OdV debbono essere:



1. Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza garantiscono l'effettivo adempimento dei compiti e delle funzioni assegnate all'OdV. A tal fine è necessario che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo né sia gerarchicamente sottoposto a quanti effettuino dette attività.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV la più elevata indipendenza gerarchica, prevedendo un'attività di *reporting* al **Vertice Aziendale**, ovvero al Presidente, all'Amministratore Delegato ed agli altri membri del Consiglio di Amministrazione.

2. Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

3. Continuità d'azione

L'OdV deve:

- 1 lavorare costantemente sulla vigilanza del **Modello Organizzativo** con i necessari poteri d'indagine, anche con il supporto di Consulenti esterni;
- 2 curare l'attuazione del **Modello Organizzativo** e assicurarne il costante aggiornamento;
- 3 non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

9.2 **COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'**OdV** resta in carica per il periodo definito dal Consiglio di Amministrazione nell'atto di nomina ed è rieleggibile.

La sostituzione di uno o più componenti dell'**OdV** prima della scadenza del mandato può avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo, intendendosi per tali, a titolo esemplificativo:

- la volontaria rinuncia da parte dell'**OdV**;
- la sopravvenuta incapacità per cause naturali;
- il verificarsi di una delle cause di ineleggibilità, decadenza, sospensione e revoca di cui al successivo paragrafo 9.3.

Il Consiglio di Amministrazione della **Società** stabilisce, per l'intera durata della carica, il compenso annuo spettante all'**Organismo di Vigilanza**.

Nei casi di decadenza, sospensione e revoca di un componente dell'**Organismo di Vigilanza**, il Consiglio di Amministrazione provvede a reintegrarne la composizione.

L'OdV si intende comunque decaduto se vengono a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare i nuovi componenti.

Nel caso di nomina di un Organismo di Vigilanza plurisoggettivo, l'**OdV** provvederà ad autoregolamentarsi attraverso uno specifico Regolamento, corredato da norme volte a garantirne il miglior funzionamento. L'adozione di tale Regolamento è portata a conoscenza del Consiglio di Amministrazione alla prima seduta utile.

9.3 CAUSE DI (IN)ELEGGIBILITÀ, DECADENZA, SOSPENSIONE E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ineleggibilità e decadenza

Fermo restando l'accertamento da parte del Consiglio di Amministrazione come di seguito indicato, **non possono assumere** il ruolo di membri dell'Organismo di Vigilanza e se nominati **decadono** dall'ufficio coloro che:

- a) si trovino in conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società;
- b) siano titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni rilevanti per la Società ai sensi dell'articolo 2359 c.c.;
- c) svolgano funzioni di amministrazione con deleghe o incarichi esecutivi presso la Società;
- d) siano titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da comportare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
- e) si trovino nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- f) siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della L. 27 dicembre 1956, n. 1423, o del D.Lgs. n. 159/2011 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- g) siano stati condannati con sentenza irrevocabile salvi gli effetti della riabilitazione:
 - a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - alla reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
 - alla reclusione per un tempo pari o superiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - alla reclusione per un tempo pari o superiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- h) siano stati condannati con sentenza definitiva che applica la pena su richiesta delle parti, salvo il caso dell'estinzione del reato:
 - a pena detentiva per un tempo pari o superiore a un anno per uno dei reati previsti

- dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- alla reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
 - alla reclusione per un tempo pari o superiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - alla reclusione per un tempo pari o superiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- i) abbiano riportato in Stati esteri condanne penali o altri provvedimenti sanzionatori per fattispecie corrispondenti a quelle di cui sopra.

Sarà cura dell'**OdV** comunicare tempestivamente all'**OdV** e al Consiglio di Amministrazione l'insorgere di cause di decadenza.

Ove si verifichi una delle sopra citate cause di decadenza il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato e gli altri membri dell'**OdV**, previo parere favorevole del Collegio Sindacale, deve adottare a maggioranza assoluta i provvedimenti che ritiene opportuni sino alla dichiarazione di avvenuta decadenza del componente.

Nell'ipotesi in cui l'**OdV** sia composto anche di membri appartenenti al Collegio Sindacale, l'audizione preventiva del Collegio Sindacale dovrà essere effettuata soltanto nei confronti dei membri del Collegio non appartenenti all'**OdV**.

La delibera di decadenza dovrà essere comunicata all'Assemblea dei Soci alla prima occasione utile.

Sospensione

Costituiscono cause di **sospensione** dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- a) la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati che comportano l'ineleggibilità o la decadenza;
- b) la condanna con sentenza non definitiva che applica la pena su richiesta delle parti per uno dei reati che comportano l'ineleggibilità o la decadenza;
- c) la condanna con sentenza non definitiva della **Società** ai sensi del **Decreto Legislativo** o la condanna con sentenza non definitiva che applica la pena su richiesta delle parti, ove risulti dagli atti una "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'**OdV**, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- d) la condanna con sentenza non definitiva che applica la pena su richiesta delle parti, emessa nei confronti di uno dei membri dell'**OdV** per aver commesso uno dei reati previsti dal **Decreto Legislativo**;
- e) l'essere assoggettata in via provvisoria ad una delle misure previste dall'articolo 10, comma 3, della L. 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della L. 19 marzo 1990, n. 55, e successive modificazioni e integrazioni.

Ove si verifichi una delle sopra citate cause di sospensione il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato e gli altri membri dell'**OdV**, previo parere favorevole del Collegio Sindacale, deve adottare a maggioranza assoluta i provvedimenti che ritiene opportuni sino alla dichiarazione di sospensione del componente.

Nell'ipotesi in cui l'OdV sia composto anche di membri appartenenti al Collegio Sindacale, l'audizione preventiva del Collegio Sindacale dovrà essere effettuata soltanto nei confronti dei membri del Collegio non appartenenti all'OdV.

La delibera di sospensione dovrà essere comunicata all'Assemblea dei Soci alla prima occasione utile.

Revoca

Costituiscono cause di **revoca** dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- a) rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito, in ordine ai compiti indicati nel Modello Organizzativo;
- b) violazione degli obblighi di cui al Regolamento dell'OdV, ove adottato;
- c) l'assenza a tre o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- d) il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del componente;
- e) una sentenza di condanna irrevocabile della Società ai sensi del **Decreto Legislativo** o una sentenza che applica la pena su richiesta delle parti, passata in giudicato, ove risulti dagli atti una "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- f) una sentenza di condanna irrevocabile salvi gli effetti della riabilitazione, o una sentenza definitiva che applica la pena su richiesta delle parti, salvo il caso dell'estinzione del reato, emessa nei confronti di uno dei membri dell'OdV per aver commesso uno dei reati previsti dal **Decreto Legislativo**;
- g) la violazione degli obblighi di riservatezza.

Ove si verifichi una delle sopra citate cause di revoca il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato e gli altri membri dell'OdV, previo parere favorevole del Collegio Sindacale, deve adottare a maggioranza assoluta i provvedimenti che ritiene opportuni sino alla dichiarazione di revoca del componente.

Nell'ipotesi in cui l'OdV sia composto anche di membri appartenenti al Collegio Sindacale, l'audizione preventiva del Collegio Sindacale dovrà essere effettuata soltanto nei confronti dei membri del Collegio non appartenenti all'OdV.

La delibera di revoca dovrà essere comunicata all'Assemblea dei Soci alla prima occasione utile.

9.4 ATTI DI VERIFICA DELL'EFFICACIA E DELL'ADEGUAMENTO COSTANTE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E PIANO DEGLI INTERVENTI

L'OdV, coordinandosi con i responsabili delle aree di volta in volta interessate, deve verificare periodicamente l'efficacia e l'idoneità del **Modello Organizzativo** a prevenire la commissione dei Reati di cui al **Decreto Legislativo**. In particolare, sono previste:

- 1 **verifiche su singoli atti.** A tal fine procederà periodicamente ad una verifica degli atti e dei contratti relativi ai processi a rischio, secondo modalità dallo stesso individuate;
- 2 **verifica delle Parti Speciali e delle Procedure 231 ivi richiamate.** A tal fine procederà periodicamente ad una verifica dell'efficacia e dell'attuazione delle Parti Speciali e delle relative Procedure 231;

- 3 **verifiche del livello di conoscenza** del Modello Organizzativo anche attraverso l'analisi delle richieste di chiarimenti o delle segnalazioni pervenute;
- 4 **aggiornamento periodico** dell'attività di *Risk Assessment* finalizzata a rivedere la mappa delle attività potenzialmente a rischio, in particolare in presenza di modifiche dell'organizzazione ovvero del *business* della Società, così come in caso di integrazioni o modifiche del **Decreto Legislativo**.

Ai fini di un programmato esercizio dei poteri di vigilanza assegnati, l'**OdV** presenta annualmente al Consiglio di Amministrazione il proprio **piano di intervento**, informandolo circa le attività che prevede di svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche. L'**Organismo di Vigilanza** può comunque effettuare, nell'ambito delle attività sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel piano di intervento (cosiddetti "controlli a sorpresa").

Nell'attuazione del piano di intervento, l'**OdV** adotta procedure utili allo svolgimento dell'attività di vigilanza e di controllo, che saranno comunicate alle funzioni interessate, e può istituire gruppi di lavoro su particolari tematiche. In caso di circostanze particolari (ad esempio, emersione di precedenti violazioni), l'**OdV** avrà cura di applicare sistematiche procedure di ricerca e identificazione dei rischi oggetto di analisi.

In particolare, può richiedere di consultare la documentazione inerente all'attività svolta dalle singole unità organizzative e dai soggetti preposti ai processi a rischio oggetto di controllo e/o di verifica, estraendone eventualmente copia, nonché effettuare interviste e richiedere, se del caso, relazioni scritte. Nel corso di tali operazioni deve tenere costantemente informato il Responsabile dell'unità organizzativa interessata.

L'**OdV**, a seguito delle verifiche effettuate, può segnalare al Responsabile eventuali osservazioni e/o suggerimenti.

L'attività svolta dall'**OdV** deve essere documentata, anche in forma sintetica. La relativa documentazione deve essere custodita dallo stesso **OdV**, in modo che ne sia assicurata la riservatezza, anche nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

L'**OdV**, a seguito delle verifiche effettuate, delle modifiche normative di volta in volta intervenute nonché dell'eventuale insorgenza di nuovi processi a rischio, propone al Consiglio di Amministrazione gli adeguamenti e gli aggiornamenti del **Modello Organizzativo** che ritiene opportuni.

Per l'attività di verifica, l'**OdV** può avvalersi del supporto di consulenti esterni con adeguate competenze in materia.

All'**Organismo di Vigilanza** è assegnato un *budget* annuale, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, affinché l'**OdV** medesimo possa svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione. In ogni caso, l'**Organismo di Vigilanza** potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione risorse ulteriori rispetto al fondo di dotazione, utili a consentirne la normale operatività e lo svolgimento delle analisi e delle indagini ritenute necessarie per la verifica dell'adeguatezza del **Modello Organizzativo**.

9.5 SEGNALAZIONI AL COMITATO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E FLUSSI INFORMATIVI ALL'ODV

I **Destinatari del Modello Organizzativo** e i soggetti indicati nella procedura Whistleblowing¹, costituente allegato al presente Modello Organizzativo, possono segnalare tempestivamente al **Comitato di Gestione delle Segnalazioni** istituito ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 le seguenti informazioni:

- 1 illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
- 2 atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea;
- 3 atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea;
- 4 atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati;
- 5 atti od omissioni che costituiscono autonomamente illeciti di natura penale e/o che costituiscono anche solo una mera trasgressione alle regole imposte dal Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/2001 della Società, dal Codice Etico della Società e dalle procedure adottate dalla Società.

Le segnalazioni di cui sopra possono essere inoltrate, **anche in forma anonima**, con le modalità indicate nella procedura Whistleblowing e tramite i seguenti canali:



tramite apposito portale
disponibile sul sito *web* della
Società:

<https://LaScala.integrityline.com>

¹ Possono segnalare informazioni rilevanti le persone appartenenti al contesto lavorativo della Società e che rientrino nelle seguenti categorie:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi;
- collaboratori a vario titolo;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, anche se non retribuiti;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- titolari di quote/azioni della Società;
- terzi che hanno intrattenuto rapporti, a qualunque titolo, con la Società.



all' indirizzo di posta cartacea:

La Scala Società tra Avvocati per Azioni
con la dicitura *“Riservata all’attenzione del
Comitato di Gestione delle segnalazioni
Whistleblowing di La Scala Società tra
Avvocati per Azioni”*

Il **Comitato di Gestione**, e chiunque riceva a vario titolo le segnalazioni, agisce garantendo la riservatezza del segnalante ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, così come previsto dall’apposita procedura Whistleblowing, in modo da garantire i segnalanti contro eventuali comportamenti ritorsivi, discriminatori e/o penalizzanti, collegati – direttamente o indirettamente – alla segnalazione stessa, i quali sono espressamente vietati e soggetti alle sanzioni previste nel **Sistema Disciplinare**.

Il **Comitato di Gestione**, a fronte di una segnalazione, sulla base di informazioni/conoscenze di cui dispone, deve provvedere alla gestione della stessa entro specifici termini e può esercitare i poteri di controllo e di verifica previsti dalla procedura Whistleblowing – anche interpellando le Funzioni aziendali e acquisendo documentazione presso tali funzioni – al fine di procedere alla gestione.

All’esito della gestione, il **Comitato** dovrà riferire quanto appreso al **Vertice Aziendale** della Società e all’**OdV**, avendo cura di mantenere riservata l’identità del segnalante.

A tal fine, ogni comunicazione trasmessa dal **Comitato di Gestione** all’**OdV** è conservata dall’**OdV** medesimo in un apposito archivio informatico e/o cartaceo tenuto in conformità alle disposizioni di cui al Regolamento Europeo 2016/679 in tema di protezione dei dati personali (GDPR). Si evidenzia che avranno accesso a tali comunicazioni unicamente i membri dell’**OdV**, che si impegnano a farne uso unicamente per i fini ispettivi e di verifica propri della funzione da essi ricoperta.

Il **Vertice Aziendale** è inoltre tenuto a comunicare **all’Organismo di Vigilanza**:

- a. ogni cambiamento avente ad oggetto sia il sistema delle deleghe che la struttura organizzativa della **Società**;
- b. le operazioni societarie straordinarie della **Società**;
- c. ogni nuova attività aziendale;
- d. ogni informazione rilevante per il rispetto, il funzionamento e l’aggiornamento del **Modello Organizzativo**.

Le modalità e le tempistiche di flussi informativi *ad hoc* all’**OdV** per specifiche aree di attività a potenziale rischio-reato potranno essere regolate più in dettaglio dall’**Organismo di Vigilanza**.

9.6 VIOLAZIONI RILEVATE DALL’**OdV**

L’**OdV** valuta tutte le segnalazioni di violazione ricevute ovvero le inosservanze al **Modello Organizzativo** rilevate nell’esercizio della propria attività.

I **Destinatari** sono tenuti a collaborare con l’**OdV**, al fine di consentire la raccolta delle ulteriori informazioni ritenute necessarie dall’**OdV** per una corretta e completa valutazione della

segnalazione. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare di cui al successivo paragrafo 11.

L'OdV segnala senza indugio al responsabile gerarchico del soggetto che ha commesso la violazione e al Consiglio di Amministrazione le inosservanze del **Modello Organizzativo** rilevate nell'esercizio della propria attività o segnalate da altre unità organizzative (previa verifica della loro fondatezza), al fine dell'applicazione, nei confronti del soggetto responsabile della violazione, del procedimento ai sensi del **Sistema Disciplinare** di cui al successivo paragrafo 11.

Qualora la violazione sia di particolare gravità ovvero riguardi il **Vertice Aziendale**, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale e, qualora sia il caso, informa i soci della **Società**.

9.7 INFORMAZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AGLI ORGANI SOCIALI

L'OdV riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione in ordine alle tematiche inerenti al **Modello Organizzativo**.

L'OdV informa, anche per iscritto, il **Consiglio di Amministrazione** in merito all'applicazione e all'efficacia del **Modello Organizzativo** almeno annualmente (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, nonché l'eventuale aggiornamento dei processi a rischio), o in tempi diversi con riferimento a specifiche ovvero significative situazioni.

L'OdV potrà essere convocato dal **Consiglio di Amministrazione** per riferire sulla propria attività e potrà chiedere di conferire con lo stesso.

L'OdV potrà inoltre chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ritenga opportuno riferire tempestivamente in ordine a violazioni del **Modello Organizzativo** o richiedere l'attenzione su criticità relative al funzionamento ed al rispetto del **Modello Organizzativo** medesimo. In caso di necessità e/o urgenza l'OdV potrà conferire direttamente con il Presidente o l'Amministratore Delegato del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV è competente a fornire i chiarimenti opportuni in presenza di problematiche interpretative o di quesiti relativi al **Modello Organizzativo**.

10 RAPPORTI CON COLLEGIO SINDACALE

L'Organismo di Vigilanza convoca periodicamente riunioni con il Collegio Sindacale al fine di approfondire le principali attività poste in essere nell'ambito delle rispettive competenze ed i rilievi eventualmente emersi. A tali incontri potranno essere invitate le Funzioni di volta in volta interessate con riferimento alle tematiche oggetto di analisi.

11 MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

L'articolo 6, comma 2 lettera c) del **Decreto Legislativo** richiede l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

Pertanto, la **Società** ha ritenuto opportuno, ad integrazione del **Modello Organizzativo**, emettere specifiche **Procedure 231** che regolamentano per ogni singola tipologia di transazione i soggetti coinvolti ed i relativi poteri, gli strumenti adottati e i collegamenti con il sistema amministrativo/contabile.

SEZIONE III

12 SISTEMA DISCIPLINARE

12.1 PRINCIPI GENERALI

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del **Decreto Legislativo**.

Il sistema è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei Principi di Comportamento previsti del **Modello Organizzativo** e, ai sensi dell'art. 2106 c.c. «Sanzioni disciplinari», integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie contemplate, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di categoria applicati al personale dipendente degli Studi Professionali.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del **Modello Organizzativo** e/o del **Codice Etico** prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal **Decreto Legislativo**.

12.2 CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Nei casi di inosservanza e/o violazioni del **Modello Organizzativo**, la tipologia e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, tenendo in considerazione gli elementi di seguito elencati:

- 1 • elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa
- 2 • rilevanza degli obblighi violati
- 3 • livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica
- 4 • presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto e ad eventuali recidive
- 5 • eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza
- 6 • comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del **Modello Organizzativo**

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, sarà applicata la sanzione più grave.

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

12.3 QUADRI – IMPIEGATI

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del **Decreto Legislativo**, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nel presente paragrafo potranno essere applicate, tenuto conto dei criteri generali di cui sopra, nei confronti di quadri ed impiegati.

12.3.1 VIOLAZIONI

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- a) nel mancato rispetto delle disposizioni contenute nel **Modello Organizzativo** e/o nel **Codice Etico**;
- b) nella mancata o non veritiera indicazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- c) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione di supporto, ovvero nello svolgimento di attività volte ad impedire ai soggetti preposti e all'**OdV** di controllare o di accedere alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- d) nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- e) nella omessa vigilanza nei confronti dei propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione del **Modello Organizzativo** e/o del **Codice Etico**;
- f) in comportamenti che integrano la violazione delle misure a tutela del segnalante di cui al paragrafo 9.5 del **Modello Organizzativo**;
- g) in comportamenti che integrano l'effettuazione con dolo o colpa grave di gravi segnalazioni di cui al paragrafo 9.5 del **Modello Organizzativo** che si sono rivelate infondate.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

12.3.2 SANZIONI

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al precedente paragrafo, è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari, in ragione della gravità delle inosservanze:

- a. biasimo verbale;
- b. biasimo scritto;
- c. multa;
- d. sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
- e. licenziamento per giustificato motivo soggettivo;
- f. licenziamento per giusta causa senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca della procura stessa.

a) Biasimo verbale

La sanzione del biasimo verbale potrà essere comminata nei casi di lieve violazione colposa dei Principi di Comportamento previsti dal **Modello Organizzativo** o di errori procedurali dovuti a negligenza. Non necessita di preventiva contestazione.

b) Biasimo scritto

Il provvedimento del biasimo scritto si applica in caso di recidiva, da parte del lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale di cui alla lettera a) e nelle infrazioni

disciplinari più lievi o che, pur non avendo determinato un danno effettivo alla Società, siano potenzialmente dannose.

c) Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del biasimo scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del **Modello Organizzativo**. La multa può essere applicata in misura non eccedente l'importo di n. 4 ore di retribuzione.

d) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio

La sanzione della sospensione potrà essere comminata nei casi di gravi violazioni delle previsioni del Modello Organizzativo, tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa. La sospensione della retribuzione e dal servizio può essere applicata per un massimo di giorni dieci.

e) Licenziamento

In caso di licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino alla comminazione del provvedimento. La sanzione del licenziamento potrà essere comminata per mancanze così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non tassativo:

- i. violazione delle previsioni del **Modello Organizzativo** aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta dello stesso;
- ii. violazione e/o elusione del sistema di controllo, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione ovvero mediante l'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

Il licenziamento disciplinare può essere applicato:

- per giustificato motivo soggettivo;
- per giusta causa senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

12.4 DIRIGENTI

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera a) e 7 del **Decreto Legislativo** e delle vigenti norme di legge e di contratto, le sanzioni indicate nel presente punto potranno essere applicate nei confronti dei dirigenti, osservando i criteri generali di irrogazione anche formali (contestazione scritta e richiesta di giustificazioni).

12.4.1 VIOLAZIONI

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- a) nel mancato rispetto delle disposizioni contenute nel **Modello Organizzativo** e/o nel **Codice Etico**;

- b) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relative al **Modello Organizzativo** in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- c) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal **Modello Organizzativo** ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- d) nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza, di cui dovrà essere comunicata tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- e) nell'omessa supervisione, controllo e vigilanza nei confronti dei propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi di Comportamento indicati nel **Modello Organizzativo**;
- f) se di competenza, nella mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati dal **Modello Organizzativo**;
- g) in comportamenti che integrano la violazione delle misure a tutela del segnalante di cui al paragrafo 9.5 del **Modello Organizzativo**;
- h) in comportamenti che integrano l'effettuazione con dolo o colpa grave di gravi segnalazioni di cui al paragrafo 9.5 del **Modello Organizzativo** che si sono rivelate infondate.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

12.4.2 SANZIONI

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al precedente paragrafo, da parte dei dirigenti è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari in ragione della gravità delle inosservanze, tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro:

- a) biasimo scritto;
- b) licenziamento senza preavviso.

Ove i dirigenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della censura scritta potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

a) Biasimo scritto

La sanzione del biasimo scritto potrà essere comminata nei casi di violazione colposa delle previsioni del Modello Organizzativo.

b) Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata nei casi da cui derivi una lesione del rapporto di fiducia tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non tassativo:

- i. la violazione delle previsioni del **Modello Organizzativo** e/o del **Codice Etico** aventi rilevanza esterna e/o l'elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del **Decreto Legislativo**;
- ii. la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal **Modello Organizzativo** ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

Qualora il dirigente sia incorso in una delle mancanze passibili di licenziamento, la **Società** potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, questo avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

12.5 COLLABORATORI

La **Scala STAPA** ritiene che ogni comportamento posto in essere dai **Collaboratori** che possa comportare il rischio di commissione di uno **Reati** sia da censurare. Pertanto, le violazioni consistenti:

- a) nel mancato rispetto delle previsioni contenute nel **Modello Organizzativo** e/o nel **Codice Etico**;
 - b) nella violazione e/o nella elusione del sistema volto alla prevenzione dei **Reati**, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'**OdV** del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
 - c) in comportamenti che integrano la violazione delle misure a tutela del segnalante di cui al paragrafo 9.5 del **Modello Organizzativo**;
 - d) in comportamenti che integrano l'effettuazione con dolo o colpa grave di gravi segnalazioni di cui al paragrafo 9.5 del **Modello Organizzativo** che si sono rivelate infondate;
- costituiscono inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, e possono quindi comportare – nei casi più gravi - la risoluzione del rapporto di collaborazione e/o la revoca dell'incarico nonché il risarcimento dei danni eventualmente subiti dalla **Società**.

12.6 VERTICE AZIENDALE

Le sanzioni indicate nel presente punto, potranno essere applicate nei confronti del **Vertice Aziendale**.

12.6.1 VIOLAZIONI

Quanto previsto nel presente paragrafo potrà essere applicato nel caso di violazioni da parte dei soggetti suddetti, consistenti:

- e) nel mancato rispetto delle previsioni contenute nel **Modello Organizzativo** e/o nel **Codice Etico**;
- f) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'**OdV** del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- g) nella violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Presidente;
- h) in comportamenti che integrano la violazione delle misure a tutela del segnalante di cui al paragrafo 9.5 del **Modello Organizzativo**;
- i) in comportamenti che integrano l'effettuazione con dolo o colpa grave di gravi segnalazioni di cui al paragrafo 9.5 del **Modello Organizzativo** che si sono rivelate infondate.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

12.7 MISURE DI TUTELA

A seconda della gravità dell'infrazione e su conforme decisione del Consiglio di Amministrazione, potranno essere applicate misure di tutela come, ad esempio, la revoca della delega e/o dell'incarico conferiti al soggetto.

Nei casi più gravi, il Consiglio di Amministrazione potrà proporre all'Assemblea di procedere anche alla revoca della carica.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta salva, comunque, la facoltà della **Società** di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

12.8 COESISTENZA DI PIÙ RAPPORTI IN CAPO AL MEDESIMO SOGGETTO

Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto di cui al presente paragrafo, che rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, verranno applicate le sanzioni stabilite dal **Consiglio di Amministrazione**, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la **Società** e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

12.9 SOGGETTI TERZI

La **Scala STAPA** ritiene che ogni comportamento posto in essere da **Soggetti Terzi** che possa comportare il rischio di commissione di uno dei **Reati** sia da censurare. Pertanto, le violazioni consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei principi contenuti nel **Codice Etico** della **Società** attinenti l'oggetto dell'incarico;
- b) in comportamenti diretti alla commissione, o comunque integranti, un illecito rilevante ai sensi del **Decreto Legislativo**;

costituiscono inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, e possono quindi comportare – nei casi più gravi - la risoluzione del contratto e/o la revoca dell'incarico nonché il risarcimento dei danni eventualmente subiti dalla **Società**.

SEZIONE IV

1 PARTI SPECIALI

- Parte Speciale A - Reati contro la Pubblica Amministrazione e induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.
- Parte Speciale B - Delitti informatici e trattamento illecito di dati e delitti in materia di violazione del diritto d'autore.
- Parte Speciale C - Delitti di criminalità organizzata e reati contro l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
- Parte Speciale D - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento; reati societari e ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto riciclaggio.
- Parte Speciale E - Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della igiene e della salute sul lavoro e reati ambientali.
- Parte Speciale F – Reati Tributari.

ALLEGATI

Allegato 1 - *Catalogo dei Reati e degli Illeciti Amministrativi*

Allegato 2 - *Codice Etico*

Allegato 3 – *Organigramma*

Allegato 4 - *Elenco Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza*

Allegato 5 – *Tabella Sinottica*