



AVVOCATI | COMMERCIALISTI | CONSULENTI DEL LAVORO | REVISORI LEGALI

CLARITY S.R.L.

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del
Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001*

MILANO | BESANA B.ZA | CERNUSCO S.N. | COMO | MEDA | SARONNO

WWW.CLARITYGROUP.IT – INFO@CLARITYGROUP.IT – TEL. 02.87166711



AVVOCATI | COMMERCIALISTI | CONSULENTI DEL LAVORO | REVISORI LEGALI

DELIBERA DEL 26 LUGLIO 2021

PARTE GENERALE

MILANO | BESANA B.ZA | CERNUSCO S.N. | COMO | MEDA | SARONNO

WWW.CLARITYGROUP.IT – INFO@CLARITYGROUP.IT – TEL. 02.87166711



AVVOCATI | COMMERCIALISTI | CONSULENTI DEL LAVORO | REVISORI LEGALI

1. La responsabilità da Reato degli Enti: cenni normativi

MILANO | BESANA B.ZA | CERNUSCO S.N. | COMO | MEDA | SARONNO

WWW.CLARITYGROUP.IT – INFO@CLARITYGROUP.IT – TEL. 02.87166711

1.1. Campo di applicazione

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, per brevità, “D.lgs. 231/2001” o “Decreto”), attuativo della legge-delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità da reato degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 1 D.lgs. 231/2001¹), nei casi in cui l’illecito penale sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione o controllo o chi è sottoposto alla loro direzione o vigilanza (v., *infra* par. 1.2).

Si tratta di una forma di responsabilità ascrivibile all’Ente in maniera autonoma, ossia si affianca alla responsabilità penale dell’autore del reato (art. 8 “*Autonomia delle responsabilità dell’ente*”). In altre parole, **dallo stesso fatto di reato originano due responsabilità (quella del reo e quella dell’Ente) distinte sotto il profilo della disciplina e delle conseguenze.** Tanto è vero che la responsabilità dell’Ente si configura anche “quando l’autore del reato non è stato identificato” (art. 8 lett. a, pt. I)².

Gli Enti destinatari

Destinatari della disciplina sono gli Enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica (art. 1, comma 2). Sono invece espressamente esclusi lo Stato, gli Enti pubblici territoriali, gli altri Enti pubblici non economici e gli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art. 1, comma 3).

Il catalogo dei reati presupposto

La responsabilità amministrativa dell’Ente non sorge ogni qual volta sia commesso un qualsiasi tipo di reato, bensì solo in relazione a quelli espressamente previsti dal Decreto.

Il “raggio d’azione” originario della disciplina dettata dal D.lgs. 231/2001 comprendeva solo i reati indicati negli artt. 24 e 25 (delitti contro la Pubblica Amministrazione). In seguito, ed anche al fine di

¹ Le norme non seguite da nessuna specifica indicazione sono quelle del D.lgs. 231/2001.

² Nonché quando l’autore del reato “non è imputabile” (art. 8 lett. a, pt. II), o “il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia” (art. 8 lett. b).



AVVOCATI | COMMERCIALISTI | CONSULENTI DEL LAVORO | REVISORI LEGALI

attuare diverse convenzioni internazionali, il catalogo dei reati presupposto è stato progressivamente ampliato e oggi ricomprende una serie piuttosto eterogenea di delitti (artt. 24 - 25-*sexiesdecies*).

I reati attualmente compresi nell'elenco dei reati presupposto sono ricompresi nelle seguenti categorie:

- i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 come successivamente modificati dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, dalla legge 27 maggio 2015, n. 69, dalla legge 17 ottobre 2017, n. 161, dalla legge 9 gennaio 2019, n. 3 e da ultimo dal D. Lgs. n. 75/2020);
- i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* introdotto dal D.l. 25 settembre 2001, n. 350, successivamente modificato dalla legge 23 luglio 2009, n. 99, e da ultimo dal D.lgs. 21 giugno 2016, n. 125);
- i reati societari (art. 25-*ter* introdotto dal D.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, successivamente integrato con il reato di “corruzione tra privati” dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 e, da ultimo, modificato dalla legge 27 maggio 2015, n. 69 e dal D.lgs. 15 marzo 2017, n. 38);
- i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* introdotto dalla legge 14 gennaio 2003, n. 7);
- le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*¹ introdotto dalla legge 9 gennaio 2006, n. 7);
- i delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* introdotto dalla legge 11 agosto 2003, n. 228 successivamente modificato dalla legge 29 ottobre 2016 n. 199);
- i reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-*sexies* introdotto dalla legge 18 aprile 2005, n. 62);
- i reati transnazionali (introdotti dalla legge 16 marzo 2006, n. 146);
- i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* introdotto dalla legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente sostituito dal D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81);
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché il reato di autoriciclaggio (art. 25-*octies* introdotto dal D.lgs. 21 novembre 2007 n. 231 successivamente integrato con il reato di “autoriciclaggio” dalla legge 15 dicembre 2014, n. 186);
- i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* introdotto dalla legge 18 marzo 2008, n. 48, e successivamente modificato dal D.lgs. 15 gennaio 2016, n. 7);

MILANO | BESANA B.ZA | CERNUSCO S.N. | COMO | MEDA | SARONNO

WWW.CLARITYGROUP.IT – INFO@CLARITYGROUP.IT – TEL. 02.87166711



AVVOCATI | COMMERCIALISTI | CONSULENTI DEL LAVORO | REVISORI LEGALI

- i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis* 1 introdotto dalla legge 23 luglio 2009, n. 99);
- i delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* introdotto dalla legge 15 luglio 2009, n. 94 e modificato dalla legge 27 maggio 2015, n. 69);
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* introdotto dalla legge 23 luglio 2009, n. 99);
- il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* introdotto dalla legge 3 agosto 2009, n. 116 e successivamente modificato dal D.lgs. 7 luglio 2011, n. 121);
- i reati ambientali (art. 25-*undecies* introdotto dal D.lgs. 7 luglio 2011, n. 121 successivamente integrato dalla legge 22 maggio 2015, n. 68 e modificato dal D.lgs. 1° marzo 2018, n. 21);
- il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* introdotto dal D.lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e modificato dalla legge 17 ottobre 2017, n. 161);
- i reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* introdotto dalla legge 20 novembre 2017, n. 167 e modificato dal D.lgs. 1° marzo 2018, n. 21);
- i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* introdotto dalla legge 3 maggio 2019, n. 39);
- i reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies*, D.lgs. 231/2001, introdotto dal D.l. n. 124/2019, come modificato in sede di conversione nonché da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2020);
- i reati di contrabbando di cui al D.P.R. 43/1973 (art. 25-*sexiesdecies* introdotto dal D. Lgs. n. 75/2020).

Ulteriori fattispecie di reato potranno, comunque, in futuro essere inserite dal legislatore nella disciplina dettata dal D.lgs. 231/2001.

MILANO | BESANA B.ZA | CERNUSCO S.N. | COMO | MEDA | SARONNO

WWW.CLARITYGROUP.IT – INFO@CLARITYGROUP.IT – TEL. 02.87166711

1.2. I criteri di attribuzione della responsabilità

Quanto ai criteri di attribuzione della responsabilità da reato degli Enti, in primo luogo, è richiesto che il reato presupposto (v. *supra* par. 1.1) sia stato commesso da:

- a) “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso” (art. 5, comma 1, lett. a) (c.d. **soggetti in posizione apicale o apicali**).
- b) “persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui [sopra]” (art. 5, comma 1, lett. b) (c.d. **soggetti sottoposti all’altrui direzione o subordinati**).

D’altronde, come espressamente previsto, **l’Ente non risponde se il soggetto ha agito “nell’interesse esclusivo proprio o di terzi”** (art. 5, comma 2).

In secondo luogo, oltre al “rapporto qualificato” che deve intercorrere tra l’autore del reato e l’Ente nei termini anzidetti, è necessario che l’illecito sia commesso nell’**interesse** o a **vantaggio** del soggetto collettivo.

L’interesse è il criterio soggettivo (da valutare *ex ante*) e consiste «nella prospettazione finalistica, da parte del reo-persona fisica, di arrecare un interesse all’ente mediante il compimento del reato, a nulla valendo che poi tale interesse sia stato concretamente raggiunto o meno».

Il vantaggio, invece, è il criterio oggettivo (da valutare *ex post*), che corrisponde «all’effettivo godimento, da parte dell’ente, di un vantaggio concreto dovuto alla commissione del reato» (Cass. pen., sez. IV, 23 maggio 2018, n. 38363).

In terzo luogo, ai fini dell’attribuzione all’Ente della responsabilità a norma del D.lgs. 231/2001 deve sussistere la c.d. **“colpa di organizzazione”**, ossia i casi di: (v., *infra* par. 1.4):

- a) mancata adozione o attuazione da parte dell’Ente di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;

- b) mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell'Ente (ovvero l'insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo) e l'elusione non fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dall'ente stesso.

Il Decreto pone in capo all'Ente oneri probatori differenti a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da un apicale o da un soggetto sottoposto all'altrui vigilanza.

In particolare, nel primo caso l'onere di provare la colpa di organizzazione grava sull'Ente.

E invero, ai sensi dell'art. 6, comma 1 **«l'ente non risponde se prova»**:

- di aver adottato, prima della commissione del fatto modelli di organizzazione e gestione efficaci e idonei a prevenire la commissione di reati della stessa specie di quello verificatosi (lett. a);
- di aver affidato ad un proprio organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza degli stessi e di curarne l'aggiornamento (lett. b);
- e, in costanza di tali requisiti, che l'autore del reato ha agito eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione (lett. c);
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo a ciò deputato (lett. d)³.

Diversamente, nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto subordinato, grava sulla pubblica accusa l'onere di provare la mancata adozione o attuazione del Modello da parte dell'Ente⁴ (art. 7).

1.3 Il regime sanzionatorio

Le sanzioni comminate a carico dell'Ente sono (art. 9):

- a) la sanzione pecuniaria (artt. 10-12);
- b) le sanzioni interdittive (artt. 13-17);
- c) la pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18);

³ Si segnala che, in ogni caso e al di là del riconoscimento della responsabilità dell'Ente, si dispone «la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente».

⁴ In assenza di un modello organizzativo idoneo l'imputazione della responsabilità in capo all'Ente necessita comunque della prova dell'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

- d) la confisca (art. 19).

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al giudice da parte del pubblico ministero, quando, congiuntamente:

- a) sussistono gravi indizi in ordine alla responsabilità dell'Ente;
- b) vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, nonché della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

1.4 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Come si è visto, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nel sistema delineato dal D.lgs. 231/2001, assume una duplice funzione. L'una esimente, perché esclude, in determinati casi ed a determinate condizioni, la responsabilità dell'Ente, e l'altra riparatoria, perché la sua adozione o il suo adeguamento, a seguito della commissione del fatto reato, può produrre una riduzione della pena pecuniaria e l'inapplicabilità delle sanzioni interdittive.

1.4.1 I contenuti del Modello

Vista la "forza" del Modello, il Decreto ne ha tracciato lo "scheletro", stabilendo espressamente che questo provveda a (art. 6, comma 2):

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;



AVVOCATI | COMMERCIALISTI | CONSULENTI DEL LAVORO | REVISORI LEGALI

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

MILANO | BESANA B.ZA | CERNUSCO S.N. | COMO | MEDA | SARONNO

WWW.CLARITYGROUP.IT – INFO@CLARITYGROUP.IT – TEL. 02.87166711



AVVOCATI | COMMERCIALISTI | CONSULENTI DEL LAVORO | REVISORI LEGALI

2. L'adozione del Modello

MILANO | BESANA B.ZA | CERNUSCO S.N. | COMO | MEDA | SARONNO

WWW.CLARITYGROUP.IT – INFO@CLARITYGROUP.IT – TEL. 02.87166711



AVVOCATI | COMMERCIALISTI | CONSULENTI DEL LAVORO | REVISORI LEGALI

2.1. CLARITY S.R.L.

La Società

CLARITY S.R.L. (di seguito, per brevità, “CLARITY” o “la Società”) è una Società di servizi nata nel 2016 da un gruppo di professionisti con lo scopo di sviluppare un’innovativa tipologia di *business* consistente nell’acquisizione di studi di Commercialisti, Revisori Legali e Consulenti del Lavoro.

CLARITY riunisce quindi in un’unica Società e in un’unica “Rete” gli studi acquisiti, fornendo assistenza gestionale e amministrativa, grazie anche all’utilizzo di software gestionali all’avanguardia.

La Società è impegnata in attività di consulenza, con particolare riferimento all’assistenza e all’erogazione di servizi di natura organizzativa e gestionale, in materia economica e finanziaria. Rientra tra le attività anche lo studio di investimenti e affidamenti a favore di soggetti pubblici e privati

Sedi e filiali

- CLARITY S.R.L. ha sede legale in Via Santa Sofia 27, 20122, Milano (MI). La Società, in virtù dell’acquisizione di numerosi studi professionali, con i quali è legata da un rapporto di fornitura di servizi di natura gestionale e amministrativa, è inoltre strutturata sul territorio con diverse sedi distaccate o “periferiche”. Di seguito, sono indicate quelle attive alla data in cui è redatto il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:
- Via Valleggio 2/bis, 22100, Como (CO)
- Via Vittorio Emanuele 3/A, 20842, Besana in Brianza (MB)
- Via Indipendenza 60, 20821 Meda (MB)
- Via Giuseppe Verdi 40, 20063, Cernusco sul Naviglio (MI)
- Via A. Diaz 10, 20123, Saronno (VA)
- Via Angelo Volonterio 6, 21047, Saronno (VA)

La struttura

La Struttura di CLARITY S.R.L. si compone dei seguenti organi, figure e funzioni:

- Consiglio di Amministrazione;
- Assemblea dei soci
- Presidente;
- Responsabile Tesoreria e Contabilità

MILANO | BESANA B.ZA | CERNUSCO S.N. | COMO | MEDA | SARONNO

WWW.CLARITYGROUP.IT – INFO@CLARITYGROUP.IT – TEL. 02.87166711



AVVOCATI | COMMERCIALISTI | CONSULENTI DEL LAVORO | REVISORI LEGALI

- Responsabile Marketing
- Responsabile Gestione Software
- R.S.P.P.
- Responsabili della sede di Como
- Responsabili della sede di Meda;
- Responsabili della sede di Cernusco sul Naviglio;
- Responsabile della sede di Besana in Brianza;
- Responsabile della sede di Saronno, Via Diaz.
- Responsabile della sede di Saronno, Via Volonterio.

Il modello di business

CLARITY S.R.L. ha il suo *core* business nell'acquisizione di Società e studi professionali che operano nel settore della consulenza aziendale e commerciale. In particolare, in seguito all'acquisizione di tali attività, la Società offre un servizio di consulenza e di assistenza di carattere amministrativo e logistico, attraverso la gestione e il coordinamento tecnico, amministrativo e finanziario del personale e delle prassi operative. Come PMI innovativa CLARITY S.R.L. si impegna, altresì, nella progettazione, costruzione ed implementazione di un modello di gestione integrato, altamente innovativo, che punti a incrementare l'efficienza, la qualità e di conseguenza il profitto degli studi "agganciati" di volta in volta alla propria "Rete".

2.1.1 L'adozione del Modello e la costituzione dell'Organismo di Vigilanza

CLARITY ha deciso di dotarsi di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il "Modello"), di cui il presente documento costituisce la Parte Generale.

Il Modello di CLARITY è la sintesi di un sistema strutturato e organico di linee di comportamento, procedure, flussi informativi e attività di controllo, finalizzato a prevenire al proprio interno la commissione dei reati-presupposto previsti dal D.lgs. 231/2001. Tutte le attività sensibili devono pertanto essere svolte in conformità alle leggi vigenti, alle procedure, alle regole e alle *policy* aziendali ed in generale a tutte le regole contenute nel presente Modello o dallo stesso richiamate.

Il Modello è aggiornato alla normativa vigente, alla giurisprudenza e alle *best practice*.

MILANO | BESANA B.ZA | CERNUSCO S.N. | COMO | MEDA | SARONNO

WWW.CLARITYGROUP.IT – INFO@CLARITYGROUP.IT – TEL. 02.87166711



AVVOCATI | COMMERCIALISTI | CONSULENTI DEL LAVORO | REVISORI LEGALI

In attuazione a quanto previsto dal Decreto, CLARITY ha affidato a un Organismo di Vigilanza (OdV), dotato di poteri d’iniziativa e controllo, il compito di valutare l’adeguatezza del Modello e la sua effettiva ed efficace attuazione, nonché di curarne l’aggiornamento (di cui si dirà *infra* par. 3).

Il Decreto demanda espressamente all’organo dirigente l’adozione e l’efficace attuazione del Modello organizzativo (art. 6, comma 1, lett. a). Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del presente Modello sono di competenza dell’organo amministrativo, sentito l’OdV.

2.2 Obiettivi del Modello e i suoi punti cardine

Il presente Modello rappresenta l’assemblaggio di un sistema strutturato ed organico di linee di comportamento, procedure, flussi informativi e attività di controllo, finalizzato a prevenire e scoraggiare la commissione dei diversi reati presupposto contemplati dal D.lgs. 231/2001.

Punti cardine del Modello sono la trasparenza, la formalizzazione e la separazione dei ruoli per quanto riguarda l’attribuzione di responsabilità e attività operative. L’approdo al presente documento giunge dopo un’attenta analisi dello stato aziendale, nella quale si sono esaminate le procedure ed i sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sui processi coinvolti nelle attività sensibili.

È stato, quindi, effettuato un dettagliato *risk assessment* volto a individuare i possibili rischi-reato connessi allo svolgimento delle attività aziendali, nelle loro ipotetiche modalità di commissione, attraverso lo studio dell’articolazione organizzativa e imprenditoriale della Società, delle sue attuali procedure e meccanismi di funzionamento nonché attraverso interviste dirette agli esponenti aziendali. Ciò ha permesso di individuare e colmare i *gap* esistenti, attraverso un confronto con le funzioni coinvolte che ha consentito di identificare le migliori e più efficienti modalità di controllo e prevenzione dei rischi.

La Società, inoltre, con il supporto dell’Organismo di Vigilanza, ha cura di monitorare costantemente l’aderenza del Modello alla realtà aziendale ed a quella normativa e di modificarne prontamente l’azione qualora queste varino o qualora la sua giornaliera vita operativa ne riveli eventuali inefficienze. Proposte di modifica possono, infatti, essere presentate dall’Organismo di Vigilanza, anche sulla base delle segnalazioni ricevute dai responsabili delle diverse aree aziendali.

MILANO | BESANA B.ZA | CERNUSCO S.N. | COMO | MEDA | SARONNO

WWW.CLARITYGROUP.IT – INFO@CLARITYGROUP.IT – TEL. 02.87166711



AVVOCATI | COMMERCIALISTI | CONSULENTI DEL LAVORO | REVISORI LEGALI

L'Organismo di Vigilanza riceve, inoltre, segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del Modello attraverso appositi canali di *whistleblowing*.

2.2.1 Struttura del Modello

Il Modello è suddiviso nelle seguenti parti:

- **Parte Generale**, che contiene i punti cardine del Modello quali:
 - la definizione di istituti, nozioni, principi di generale applicazione;
 - la descrizione della struttura e dell'attività svolta dalla Società;
 - l'individuazione dei Destinatari del Modello e le linee di diffusione dei suoi contenuti;
 - l'istituzione, la composizione, il funzionamento e gli obiettivi dell'Organismo di Vigilanza;
 - i lineamenti del sistema disciplinare;

- **Parte Speciale**, il cui contenuto è costituito dalle attività sensibili in relazione alle diverse tipologie di reato previste dal Decreto e ritenute – all'esito dell'attività di *risk assessment* condotta sui principali processi aziendali – maggiormente rilevanti anche alla luce del business della Società.

Si considerano parti integranti del Modello:

- i documenti allegati al presente Modello e di volta in volta richiamati nel testo (quali ad es. procedure, protocolli di gestione, regolamenti interni);
- il Codice Etico di CLARITY, quest'ultimo ha lo scopo di esprimere i principi e i valori etici che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte di tutti i destinatari. Per tutto quanto non disciplinato dal presente Modello e dai suoi allegati si applicano le disposizioni del Codice Etico.

2.3 I Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo all'interno della Società, ai dipendenti, ai collaboratori nonché a

MILANO | BESANA B.ZA | CERNUSCO S.N. | COMO | MEDA | SARONNO



AVVOCATI | COMMERCIALISTI | CONSULENTI DEL LAVORO | REVISORI LEGALI

coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima o sono comunque a questa connessi.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che nascono dai rapporti giuridici instaurati con la Società (di seguito i Destinatari).

CLARITY condanna qualsiasi comportamento contrario, oltre che alla legge, alle previsioni dei propri Modelli e del Codice Etico, anche qualora questo sia realizzato nell'interesse della Società, ovvero con l'intenzione di portare ad essa un vantaggio.

Pertanto, CLARITY si impegna a comunicare e a diffondere il proprio Modello in modo tale da assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

2.3.1 La diffusione del Modello e l'attività formativa

La Società, completata l'adozione formale del Modello, organizza attività volte a diffonderne i contenuti presso tutta la popolazione aziendale, grazie ad appositi programmi di formazione e sensibilizzazione alle sue regole di comportamento nonché alle procedure istituite.

La Società promuove, infatti, la conoscenza del Modello, del Codice Etico e di tutte le procedure che integrano e realizzano il Modello. Tutti i suoi esponenti e dipendenti sono tenuti a conoscere tale sistema normativo, ad osservarlo e a contribuire alla sua attuazione.

Con le sue iniziative di diffusione e formazione CLARITY ribadisce come il rispetto del Modello sia imprescindibile per ogni componente aziendale, senza distinzioni di sorta.

Ogni dipendente, ogni apicale, così come ogni soggetto che agisca per conto di CLARITY dovrà far proprio il suo sistema normativo ed etico.

Con la diffusione del Modello la Società intende ribadire che comportamenti illeciti o comunque contrari ai principi etici non sono tollerati, neppure se apparentemente per essa proficui, ed anzi sono oggetto dell'apposito sistema disciplinare.

MILANO | BESANA B.ZA | CERNUSCO S.N. | COMO | MEDA | SARONNO

WWW.CLARITYGROUP.IT – INFO@CLARITYGROUP.IT – TEL. 02.87166711



AVVOCATI | COMMERCIALISTI | CONSULENTI DEL LAVORO | REVISORI LEGALI

CLARITY ritiene, infine, che il monitoraggio costante sulle attività sensibili potrà consentirle di prevenire la commissione di illeciti ed anche, se del caso, di contrastarli intervenendo tempestivamente.

Più nello specifico, la Società promuove la conoscenza del Modello e la rapida diffusione dei suoi aggiornamenti. Le iniziative di comunicazione e formazione comprendono:

- l'inserimento del Modello nel *server* aziendale, in modo che sia facilmente accessibile da parte di tutti i Destinatari;
- la distribuzione del Modello ai nuovi assunti al momento dell'inserimento in azienda;
- l'effettuazione periodica di corsi di formazione e di aggiornamento.

La partecipazione alle iniziative di formazione è obbligatoria ed è monitorata e pianificata, anche per i nuovi assunti, dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e dal Responsabile della funzione *Compliance*, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza.

La Società promuove la conoscenza e il rispetto del Modello anche presso i collaboratori esterni e gli interlocutori commerciali, ad esempio attraverso le informazioni rese disponibili sul proprio sito internet.

La Società inserisce nei contratti con i propri collaboratori apposite clausole volte a invitare a prendere visione e rispettare il proprio sistema di valori, ed altresì a prevedere – nei casi di inosservanza – la risoluzione del rapporto negoziale.

Infine, attraverso la pubblicazione dell'estratto del Modello sul proprio sito internet, la Società ha inteso comunicare in maniera immediata a tutto il pubblico il proprio impegno a rispettare le finalità sottese al D.lgs. 231/2001.

MILANO | BESANA B.ZA | CERNUSCO S.N. | COMO | MEDA | SARONNO

WWW.CLARITYGROUP.IT – INFO@CLARITYGROUP.IT – TEL. 02.87166711



AVVOCATI | COMMERCIALISTI | CONSULENTI DEL LAVORO | REVISORI LEGALI

3. L'Organismo di Vigilanza

MILANO | BESANA B.ZA | CERNUSCO S.N. | COMO | MEDA | SARONNO

WWW.CLARITYGROUP.IT – INFO@CLARITYGROUP.IT – TEL. 02.87166711

3.1 Struttura e requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto (art. 6, lett. b) pone quale esimente della responsabilità dell'ente, rispetto ai reati riconducibili agli apicali, la creazione di un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Tale funzione è svolta dall'Organismo di Vigilanza (OdV) di CLARITY, i cui componenti sono stati individuati dall'Organo amministrativo nel rispetto dei seguenti requisiti:

- indipendenza: richiede che i componenti dell'OdV non siano direttamente coinvolti nelle attività gestionali e operative di CLARITY, che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. È necessario, dunque, che i membri dell'OdV non siano in rapporti di dipendenza gerarchica con i soggetti apicali e il *management* di CLARITY, salvo il dovere di *reporting* all'Organo amministrativo (di cui si dirà *infra* par. 3.4);
- autonomia: comporta che l'OdV:
 - abbia effettivi poteri di ispezione e vigilanza;
 - si doti di propri regolamenti interni, che disciplinano le modalità di svolgimento dei compiti allo stesso assegnati nel rispetto del Decreto, del presente Modello e delle indicazioni contenute nell'atto di nomina;
- professionalità: impone che i componenti abbiano competenze specifiche in relazione all'azione di controllo (giuridica, tecnico-contabile, strategica, ecc.);
- onorabilità: importa la sussistenza in capo ai membri dell'OdV di requisiti reputazionali, nonché l'assenza di cause di ineleggibilità e di decadenza;
- imparzialità: comporta che i membri dell'OdV debbano agire all'esclusivo fine di verificare e, se del caso, implementare l'applicazione del presente Modello;
- continuità d'azione: rende necessario che l'attività di controllo dell'OdV sia costante nel tempo e in continua collaborazione, scambio e dialogo con gli organi sociali, e non saltuaria e ridotta a semplice attività di *reporting*.

Al fine di garantire il maggior grado di autonomia, indipendenza e imparzialità, l'OdV deve disporre di sufficienti mezzi organizzativi e finanziari necessari allo svolgimento delle proprie funzioni. Per questo



AVVOCATI | COMMERCIALISTI | CONSULENTI DEL LAVORO | REVISORI LEGALI

L'Organo amministrativo deve destinare un *budget* che costituisca l'adeguata dotazione di risorse finanziarie dell'Organismo di Vigilanza.

Nomina, sostituzione, revoca e decadenza

L'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera dell'Organo amministrativo di CLARITY e rimane in carica per il tempo stabilito nell'atto di nomina.

La nomina a membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata oltre che dalla presenza dei requisiti di cui al par. 3.1, anche dall'assenza delle seguenti cause di ineleggibilità:

1. relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con i componenti dell'Organo amministrativo e dell'Assemblea dei soci;
2. conflitti di interesse – anche solo in via potenziale – con CLARITY;
3. sentenza di condanna anche non definitiva, o di sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti, in Italia o all'estero:
 - a. per delitti elencati nel D.lgs. 231/2001;
 - b. che applica l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici (art. 28 c.p.), da una professione o da un'arte (art. 30 c.p.) o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese (art. 32-*bis* c.p.), l'incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione (art. 32-*ter* c.p.), l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego (art. 32-*quinqies* c.p.);
4. applicazione di misure cautelari personali (artt. 272 ss c.p.p.);
5. interdizione o inabilitazione;
6. l'essere sottoposto o essere stato sottoposto a misure di prevenzione previste dal D.lgs. 6 settembre 2011, n. 159 (Codice antimafia);
7. applicazione di sanzioni amministrative previste dal D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza).

Dopo l'accettazione formale dell'incarico da parte di ciascun membro, la relativa nomina è comunicata a tutti i soggetti della Società, con una comunicazione interna.

Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di sostituzione di un membro dell'OdV.

MILANO | BESANA B.ZA | CERNUSCO S.N. | COMO | MEDA | SARONNO

WWW.CLARITYGROUP.IT – INFO@CLARITYGROUP.IT – TEL. 02.87166711



La revoca dell'incarico di membro dell'OdV avviene con delibera dell'Organo amministrativo per i motivi che seguono:

1. perdita dei requisiti richiesti;
2. presenza di una causa di ineleggibilità;
3. attribuzione di incarico gestorio o di qualsiasi altra funzione o responsabilità all'interno di CLARITY, che sia incompatibile con i requisiti di autonomia e indipendenza;
4. sopravvenuta incapacità o impossibilità a esercitare l'incarico;
5. gravi e ripetute inadempienze o negligenze nello svolgimento dell'incarico;
6. l'«omessa o insufficiente vigilanza» da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
7. qualsiasi altra circostanza ritenuta dall'Organo amministrativo, purché ne venga data sufficiente e idonea motivazione.

Ciascun componente dell'OdV può recedere dall'incarico in qualsiasi momento e per qualsiasi causa, purché ne dia tempestiva comunicazione all'Organo amministrativo e, per conoscenza, all'OdV stesso.

L'Organo amministrativo, in caso di recesso o revoca dall'incarico di un membro dell'OdV, provvede senza ritardo alla sua sostituzione.

L'OdV decade alla data stabilita nell'atto di nomina, continuando, però, a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino all'intervento di una nuova nomina da parte dell'Organo amministrativo.

3.2 Funzioni e poteri

All'OdV è affidato il compito di vigilare in ordine a:

- funzionamento del Modello, in relazione alla sua idoneità a prevenire la commissione dei reati-presupposto e di far emergere eventuali comportamenti illeciti;
- osservanza del Modello, in particolare delle prescrizioni ivi contenute e dei regolamenti, protocolli e procedure richiamati;



AVVOCATI | COMMERCIALISTI | CONSULENTI DEL LAVORO | REVISORI LEGALI

- opportunità di aggiornamento o integrazione del Modello, allorché il legislatore introduca nuove tipologie di reato o CLARITY muti la propria struttura organizzativa.

Tali obiettivi sono perseguiti, nel rispetto della legge e dei diritti dei lavoratori e dei soggetti interessati, tramite l'espletamento di verifiche periodiche in ordine a:

- “mappatura” delle aree a rischio reato, al fine di garantirne l'adeguamento ai mutamenti dell'attività e della struttura aziendale;
- effettiva attuazione delle procedure, dei protocolli e dei controlli previsti dal Modello e loro efficacia;
- determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili;
- tempestiva adozione delle azioni correttive e degli interventi a soluzione delle criticità rilevate in sede di *gap analysis*, o dall'OdV stesso;
- presunte violazioni di legge, del Modello o del Codice Etico;
- attuazione dei meccanismi sanzionatori.

L'attività di controllo dell'OdV si affianca alla tradizionale vigilanza degli organi amministrativi (c.d. “controllo di linea”), così da implementare la “cultura della prevenzione e della sicurezza” anche nell'ambito del rischio reato.

A tal fine, l'OdV, salvo eventuali divieti imposti dalla legge, ha libero accesso a tutta la documentazione della Società, senza necessità di alcun preventivo consenso, oltreché a tutte le funzioni e gli Organi di CLARITY al fine di ottenere informazioni e dati necessari allo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto. In caso di diniego, l'OdV, qualora non concordi con la motivazione opposta, redige un rapporto che trasmette all'Organo amministrativo.

L'OdV, in ogni caso, garantisce la riservatezza delle informazioni a cui ha accesso e di cui viene in possesso e si astiene dal ricercare notizie riservate per fini estranei a quelli stabiliti dal Decreto, dal presente Modello e dai regolamenti che disciplinano il proprio funzionamento. In ogni caso, ogni informazione ricevuta è trattata in conformità alla normativa vigente in materia di *privacy*.

MILANO | BESANA B.ZA | CERNUSCO S.N. | COMO | MEDA | SARONNO

WWW.CLARITYGROUP.IT – INFO@CLARITYGROUP.IT – TEL. 02.87166711



AVVOCATI | COMMERCIALISTI | CONSULENTI DEL LAVORO | REVISORI LEGALI

L'OdV svolge, inoltre, attività propulsive e di accertamento quali:

- iniziative di formazione sui contenuti del Modello e del Codice Etico;
- proposte di modifica del Modello di riferimento che, nell'ottica di un suo costante aggiornamento, potranno essere adottate dal competente Organo amministrativo;

Infine, qualora emergano violazioni, è compito dell'Organismo di Vigilanza, a seconda dei casi e delle circostanze:

- sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello di comportamento;
- indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.

A tali fini, come anticipato, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle funzioni e a tutta la documentazione aziendale, nonché la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

L'Organo amministrativo, in ogni caso, ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV e, del pari, quest'ultimo può chiedere la convocazione dell'Organo amministrativo per motivi urgenti.

3.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire in merito all'attuazione del Modello, alla necessità di una sua modifica o integrazione e all'emersione di eventuali aspetti critici e violazioni dello stesso.

Nel dettaglio, l'OdV deve comunicare al competente Organo amministrativo:

- all'inizio dell'attività e, successivamente, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnategli;

MILANO | BESANA B.ZA | CERNUSCO S.N. | COMO | MEDA | SARONNO

WWW.CLARITYGROUP.IT – INFO@CLARITYGROUP.IT – TEL. 02.87166711

- annualmente, un riepilogo dell'attività svolta nell'anno precedente e lo stato di attuazione del Modello;
- periodicamente, lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, fornendo specifica motivazione;
- immediatamente, il verificarsi di situazioni straordinarie e segnalazioni ricevute particolarmente urgenti. In particolare, quando si tratta di comportamenti o azioni non in linea con le regole contenute nel Modello, nei regolamenti interni, nelle procedure e nei protocolli, nel Codice Etico e di qualsiasi altra condotta illecita.

L'OdV è, inoltre, tenuto a comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e dei processi, nel caso in cui emergano aspetti suscettibili di miglioramento. Di contro, quest'ultimi devono elaborare e consegnare all'OdV un piano delle azioni che intendono adottare in conformità alle indicazioni dell'OdV con individuazione delle relative tempistiche.

3.4 Flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 2 lett. d) del Decreto stabilisce che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo debba prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

In particolare, il presente Modello prevede che l'OdV sia destinatario di informazioni utili e necessarie allo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo e di segnalazioni di violazioni del Modello o di altre condotte illecite.

Valgono le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- le comunicazioni all'OdV devono avvenire in forma scritta e trasmesse attraverso i seguenti canali: e-mail, missiva cartacea e procedura on line;
- la segnalazione avviene a cura dei responsabili delle funzioni secondo la propria area di competenza;
- ciascun dipendente può effettuare la segnalazione al suo diretto superiore gerarchico o all'Organismo di Vigilanza, utilizzando i canali a ciò preposti;



AVVOCATI | COMMERCIALISTI | CONSULENTI DEL LAVORO | REVISORI LEGALI

- i consulenti e i collaboratori esterni, per quanto riguarda l'attività svolta per CLARITY, effettuano le segnalazioni direttamente all'OdV;
- l'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza, che le valuterà ascoltando l'autore della segnalazione o il responsabile della presunta violazione;
- ogni informazione e segnalazione ricevuta è conservata a cura dell'OdV su supporto informatico o cartaceo.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni del Modello, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie inerenti:

- procedimenti penali e disciplinari aventi ad oggetto condotte che costituiscono violazioni del Modello, dando evidenza dei relativi esiti (compresi i provvedimenti di archiviazione) e delle sanzioni eventualmente irrogate;
- ispezioni o iniziative di controllo effettuate da qualsivoglia autorità pubblica e di vigilanza;
- significativi cambiamenti del modello di *governance*, dell'organizzazione e degli Organi della Società;
- aggiornamenti del sistema di poteri e deleghe.

I suddetti “flussi informativi” vengono attivati o su base periodica, laddove ciclicamente le principali funzioni riferiscono all'OdV in ordine alle aree sensibili di loro competenza, oppure *ad hoc* laddove le circostanze del caso concreto rendano necessaria l'azione di *reporting* all'organo di controllo.

Quanto all'effettività dei flussi, è necessaria la precisa individuazione della figura del responsabile del processo a rischio reato, che funge da “canale di comunicazione” con l'OdV.

L'Organismo di Vigilanza ha, altresì, il compito di coordinarsi con le altre funzioni per uno scambio di informazioni inerenti alle attività svolte nell'ambito delle aree sensibili.

L'OdV, prima di attivare i propri poteri di controllo, valuta la qualità delle informazioni ricevute facendo riferimento ai seguenti parametri:

- rilevanza e attinenza alle attività svolte da CLARITY;
- tempestività;
- aggiornamento;

MILANO | BESANA B.ZA | CERNUSCO S.N. | COMO | MEDA | SARONNO

WWW.CLARITYGROUP.IT – INFO@CLARITYGROUP.IT – TEL. 02.87166711



AVVOCATI | COMMERCIALISTI | CONSULENTI DEL LAVORO | REVISORI LEGALI

- esattezza.

L'OdV, ricevuta la segnalazione, deve motivare per iscritto eventuali rifiuti di procedere a un'indagine interna.

In seguito, intraprende eventuali azioni ispettive, sentendo – se lo ritiene – l'autore della segnalazione o il responsabile della presunta violazione.

Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati dalle relative funzioni coinvolte in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare.

3.5 Whistleblowing

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza la commissione di reati all'interno di CLARITY, e di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, nonché qualsiasi scostamento rilevante dalle regole di condotta previste dal presente Modello e dai regolamenti interni, procedure e protocolli dallo stesso richiamati, e dal Codice Etico, di cui sono venuti a conoscenza nell'esercizio dei loro compiti e funzioni.

La pronta segnalazione di comportamenti illeciti può consentire, infatti, alla Società di intervenire tempestivamente al fine di evitare conseguenze ulteriori, nonché di rinforzare, se del caso, i propri presidi di controllo interno.

Tale sistema deve quindi assicurare, per un verso, la tempestiva emersione delle violazioni, per l'altro, che la relativa segnalazione non dia luogo ad alcuna forma di ritorsione.

La Società, visto l'art. 6, commi 2-bis, 2-ter, 2-quater del Decreto, introdotto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante «*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*», ha predisposto regole interne e strumenti di tutela nei confronti di quanti in buona fede effettuano segnalazioni di tal specie all'OdV.

In materia, e nell'ottica di adeguarsi in via di auto-normazione anche al diritto dell'Unione europea, CLARITY ha tenuto anche conto della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 «*riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione*», sebbene non ancora recepita dal Legislatore interno (per il relativo termine si rinvia all'art. 26 della Direttiva).

MILANO | BESANA B.ZA | CERNUSCO S.N. | COMO | MEDA | SARONNO

WWW.CLARITYGROUP.IT – INFO@CLARITYGROUP.IT – TEL. 02.87166711



Ambito di applicazione soggettivo

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis* tanto i soggetti apicali quanto quelli subordinati possono presentare, «a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite», che siano rilevanti ai sensi del Decreto, e di cui vengano a conoscenza in ragione delle funzioni e delle attività svolte, nelle forme, secondo le modalità e con le tutele previste di seguito.

Si precisa che tale facoltà e le relative tutele a essa connesse sono estese anche a:

- qualsiasi persona che lavora sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori di cui si serve CLARITY. (art. 4, par. 1, lett. c) Dir. 2019/1937/UE);
- chi segnala una violazione avvenuta nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato o non ancora formalmente iniziato (art. 4, par. 2 e 3, Dir. 2019/1937/UE).

Oggetto e contenuto della segnalazione

Possono essere presentate segnalazioni su:

- eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, basate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- violazioni del Modello, ovvero delle procedure ad esso correlate o comunque comportamenti difformi dai principi etici a cui CLARITY si ispira.

Non possono essere oggetto di segnalazioni *whistleblowing* situazioni non attinenti agli aspetti sopra descritti.

Le segnalazioni possono essere effettuate, a discrezione del segnalante, personalmente oppure in forma anonima.

Le segnalazioni dovranno contenere, per quanto consentito dal caso di specie, una descrizione chiara di quanto riscontrato, e comprensiva: del nominativo dell'autore della presunta violazione o di quant'altro contribuisca ad identificarlo; delle circostanze di luogo e di tempo rilevanti; degli eventuali ulteriori soggetti che possano riferire in merito; dei documenti o altri elementi a supporto.

In ogni caso, il segnalante dovrà limitarsi a una descrizione oggettiva dei fatti denunciati, evitando di esprimere opinioni personali, utilizzare espressioni ingiuriose e offensive e riferire aspetti della vita privata altrui, senza alcuna attinenza con l'attività di CLARITY.



Canali di trasmissione e trattamento delle segnalazioni

Tali segnalazioni possono essere presentate secondo diverse modalità.

Posto che i soggetti sottoposti possono rivolgersi anche al proprio superiore gerarchico, le segnalazioni vengono trasmesse all'OdV tramite:

- a) missiva cartacea inviata, con dicitura riservata/personale, all'indirizzo OdV di CLARITY: Organo di Vigilanza della Clarity S.r.l. c/o lo Studio dell'Avvocato Vittorio Accarino – Via Luciano Manara n. 15 – 20122 – Milano;
- b) e-mail all'indirizzo dell'OdV: (odv@claritygroup.it);
- c) canale *on line* reperibile sul sito internet della Società.

Il segnalante ha diritto all'avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla ricezione della stessa da parte dell'OdV (art. 9, par. 1, lett. b) Dir. 2019/1937/UE).

Qualunque sia il canale prescelto, nella gestione della segnalazione, sarà garantita la riservatezza dell'identità del segnalante (art. 6, comma 2 *bis*, lett. a; art. 16, par. 1 Dir. 2019/1937/UE), nonché la protezione di eventuali terzi nominati all'interno della segnalazione e verrà inoltre impedito l'accesso a tali informazioni da parte di chi non è autorizzato (art. 9, par. 1, lett. a) Dir. 2019/1937/UE).

CLARITY ha, infatti, come obiettivo quello di garantire al segnalante la necessaria tranquillità e la fiducia sul fatto che ogni sua segnalazione, purché effettuata in buona fede e con scrupolo, sarà trattata con estrema serietà, con la massima riservatezza, e che non lo esporrà ad alcuna conseguenza negativa.

A questo proposito, la Società garantisce i segnalanti in buona fede da qualunque azione ritorsiva, discriminatoria o comunque penalizzante, tanto in via diretta quanto in via indiretta (art. 6, comma 2 *bis*, lett. b).

Ai fini del presente Modello per «ritorsione» si intende «qualsiasi omissione o atto, diretto o indiretto, che si verifica in un contesto lavorativo in conseguenza della segnalazione [...] che provoca o può provocare danni ingiustificati alla persona segnalante» (definizione mutuata dall'art. 5 n. 11 Dir. 2019/1937/UE).

Ferme restando le disposizioni contenute all'art. 6, commi 2-*bis*, lett. d), 2-*ter*, è sottoposto a sanzione disciplinare, chiunque violi l'impegno di riservatezza nella gestione della segnalazione e le cautele conseguentemente adottate, e si riservano altresì ogni opportuna azione disciplinare o legale nei confronti di chi ponga in essere azioni ritorsive o discriminatorie ai danni del segnalante in conseguenza della sua segnalazione (art. 6, comma 2-*bis*, lett. c).



AVVOCATI | COMMERCIALISTI | CONSULENTI DEL LAVORO | REVISORI LEGALI

Di contro sanziona a livello disciplinare chi, con dolo o colpa grave, effettui segnalazioni che si rivelino poi infondate (art. 6, comma 2-*bis*, lett. d).

In applicazione del diritto dell'Unione, CLARITY ha ritenuto di estendere le tutele in materia di *whistleblowing*, ove opportuno, anche a:

- facilitatori;
- terzi a qualsiasi titolo legati ai segnalanti che abbiano ragione di temere ritorsioni (es. colleghi, parenti del segnalante);
- soggetti giuridici di cui i segnalanti siano proprietari, per cui lavorino o a cui siano altrimenti connessi in un contesto lavorativo (art. 4, par. 4 Dir. 2019/1937/UE).

L'OdV esamina le segnalazioni ricevute effettuando, se del caso, un'istruttoria tempestiva con modalità che garantiscano l'opportuna riservatezza del segnalante. L'OdV può, inoltre, convocare e sentire l'autore della segnalazione e la persona cui l'eventuale violazione del Modello è attribuita, e chiunque altro ritenga in grado di riferire circostanze utili sui fatti segnalati.

L'OdV informa l'Organo amministrativo di quanto emerso, proponendo, se del caso, le opportune azioni disciplinari.

In ogni caso, l'OdV è tenuto a conservare tutta la documentazione inerente ad ogni segnalazione ricevuta per il tempo necessario e proporzionato al loro accertamento (art. 16, par. 1 Dir. 2019/1937/UE).

3.6 Raccolta, conservazione e archiviazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, o *report* previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *database* informatico e/o cartaceo.

L'OdV definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al *database*.

I dati e le informazioni conservate nel *database* sono posti a disposizione di soggetti esterni all'OdV, che possono accedervi previa autorizzazione dello stesso.

MILANO | BESANA B.ZA | CERNUSCO S.N. | COMO | MEDA | SARONNO

WWW.CLARITYGROUP.IT – INFO@CLARITYGROUP.IT – TEL. 02.87166711



AVVOCATI | COMMERCIALISTI | CONSULENTI DEL LAVORO | REVISORI LEGALI

4. Il Sistema Disciplinare – lineamenti

MILANO | BESANA B.ZA | CERNUSCO S.N. | COMO | MEDA | SARONNO

WWW.CLARITYGROUP.IT – INFO@CLARITYGROUP.IT – TEL. 02.87166711



4.1 Principi generali

Il Modello organizzativo può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate (artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b).

Il sistema disciplinare prevede:

- l'indicazione dei soggetti destinatari;
- il sistema sanzionatorio, diversamente modulato a seconda della gravità della violazione e del ruolo dell'autore all'interno della società;
- i criteri di commisurazione della sanzione;
- il procedimento di irrogazione delle sanzioni.

Nel caso in cui il comportamento censurato integri gli estremi di uno dei reati-presupposto indicati nel Decreto, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale.

L'inosservanza del Modello comporta sanzioni diverse in base al ruolo ricoperto dal soggetto, secondo i criteri di seguito descritti.

4.2 Misure nei confronti dei dipendenti

La violazione delle regole di comportamento previste dal Modello, nonché dal Codice Etico, da parte di lavoratori dipendenti di CLARITY, costituisce un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, sanzionabile a livello disciplinare (artt. 2104, comma 2, e 2106 c.c.).

L'accertamento e l'irrogazione di sanzioni disciplinari all'interno di CLARITY avviene nei limiti imposti dalla Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore.



AVVOCATI | COMMERCIALISTI | CONSULENTI DEL LAVORO | REVISORI LEGALI

In particolare:

- a) le sanzioni sono conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;
- b) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i tre giorni;
- c) viene assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale è contestato l'addebito.

Assumono rilievo disciplinare:

- il mancato rispetto delle procedure e delle regole comportamentali contenute nel Modello o da esso richiamate, ivi incluse le prescrizioni del Codice Etico;
- l'alterazione della documentazione rilevante o ogni altro tipo di ostacolo all'esercizio delle funzioni di controllo e di vigilanza dell'OdV;
- l'omessa informativa al superiore gerarchico o all'OdV interessato in merito alle violazioni del Modello;
- la violazione delle misure poste a tutela dei *whistleblower*;
- l'effettuazione attraverso i canali di *whistleblowing*, con dolo o colpa grave, di segnalazioni infondate.

Per il personale dipendente si prevedono le seguenti sanzioni (da applicarsi nei termini di cui al CCNL e degli eventuali accordi sindacali in essere):

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

MILANO | BESANA B.ZA | CERNUSCO S.N. | COMO | MEDA | SARONNO

WWW.CLARITYGROUP.IT – INFO@CLARITYGROUP.IT – TEL. 02.87166711

4.3 Misure nei confronti dei soggetti apicali

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il rispetto da parte dei soggetti apicali di CLARITY di quanto previsto nel Modello è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro, dovendo fungere anche da esempio per i sottoposti.

Le sanzioni comminate ai soggetti apicali sono individuate ed applicate conformemente alle previsioni di legge e contrattuali di cui al CCNL di riferimento.

Assumono rilievo gli illeciti disciplinari derivanti, *inter alia*, da:

- il mancato rispetto delle procedure e delle regole comportamentali contenute nel Modello o da esso richiamate, ivi incluse le prescrizioni del Codice Etico;
- l'elusione dei controlli operati dall'OdV o comunque l'ostacolo all'esercizio dei suoi poteri di vigilanza e di controllo;
- l'omesso monitoraggio sul rispetto del Modello da parte dei propri sottoposti e collaboratori;
- l'omessa informativa all'OdV delle riscontrate violazioni del Modello;
- la violazione delle misure poste a tutela dei *whistleblower*;
- l'effettuazione attraverso i canali di *whistleblowing*, con dolo o colpa grave, di segnalazioni infondate.

Per i dirigenti sono previste le seguenti sanzioni (da applicarsi nei termini di cui al CCNL e degli eventuali accordi sindacali in essere):

- a) richiamo verbale da parte del Presidente;
- b) richiamo scritto mediante comunicazione del Presidente;
- c) sospensione temporanea;
- d) licenziamento.



4.4 Misure nei confronti degli Amministratori

Le violazioni del Modello degli Amministratori di CLARITY devono essere comunicate tempestivamente dall'OdV all'Assemblea dei soci.

L'Assemblea dei Soci procede agli accertamenti necessari e, con il supporto dell'OdV, valuta la violazione e assume i provvedimenti più idonei nei confronti del soggetto autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari vengono assunti con delibera adottata in assenza dell'interessato.

Le sanzioni applicabili nei confronti del Presidente sono:

- a) ammonizione scritta;
- b) sospensione temporanea dalla carica;
- c) la revoca dalla carica o delle deleghe;

4.5 Misure nei confronti dei soggetti esterni: collaboratori, consulenti.

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni⁵ che sia in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello, incluse le previsioni in materia di *whistleblowing*, o che comunque comporti il rischio di commissione di un reato presupposto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale.

⁵ A titolo esemplificativo: collaboratori, fornitori, consulenti



AVVOCATI | COMMERCIALISTI | CONSULENTI DEL LAVORO | REVISORI LEGALI

MILANO | BESANA B.ZA | CERNUSCO S.N. | COMO | MEDA | SARONNO

WWW.CLARITYGROUP.IT – INFO@CLARITYGROUP.IT – TEL. 02.87166711