



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO 231

ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

CODICE SANZIONATORIO CIVILE E DISCIPLINARE 231

Ed. giugno 2023

allegato alla Parte Generale del Modello 231



INDICE GENERALE DELLA SEZIONE

Il sistema sanzionatorio disciplinare e civilistico	
1	Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico
2	Violazione del Modello
2.1	Segnalazione violazione del Modello-Tutela lavoratori
3	Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo
4	Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti
5	Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società



1 - Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

L'efficace attuazione del Modello (comprensivo di Parte generale e speciale, e di ogni procedura, istruzione, modulo operativo richiamato e/o allegato) non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolga una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure preventive.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i destinatari.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato presupposto *ex d. lgs. n. 231/2001* e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale a carico della società: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo, nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi, il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del d. lgs. n. 231/2001.

Tutti i dipendenti della Società, tutte le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, tutte le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, nonché le persone che sono sottoposte alla loro vigilanza ed alla loro direzione, così come disposto dall'art 5 D.Lgs. 231/2001, sono destinatari del sistema disciplinare ivi delineato, poiché la violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello e dalle relative procedure costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro,



ai sensi della normativa in vigore e delle disposizioni contrattuali. Il sistema deve altresì applicarsi a collaboratori e terzi che si trovino nelle condizioni previste dalla norma sopra citata, i cui rapporti contrattuali/negoziali dovranno prevedere di volta in volta clausole particolari in caso di violazione del sistema previsto quali, a titolo di esempio, risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori, *etc.*

Il Sistema disciplinare è costantemente soggetto a verifica e valutazione da parte dell'OdV con il supporto delle competenti funzioni aziendali, anche con riferimento alla divulgazione del codice disciplinare ed alla adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

L'accertamento delle violazioni per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente Sistema disciplinare deve tener conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso, in presenza di una violazione del Modello da parte di qualsiasi tipo di Destinatario, l'OdV deve essere coinvolto nell'iter di valutazione, indagine e accertamento della violazione, che verrà repressa dai competenti Organi aziendali.

Segnatamente, il processo di accertamento di una violazione:

- ❖ può scaturire da una segnalazione ricevuta dall'OdV o da un altro "canale" previsto dal presente Modello;
- ❖ in assenza di segnalazioni ricevute, può scaturire anche da specifici elementi raccolti in occasione di verifiche effettuate dall'OdV o di altro organo interno.

L'irrogazione di una sanzione disciplinare per la violazione del Modello deve essere immediatamente comunicata all'OdV; allo stesso dovrà essere parimenti data comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari instaurati.

Ad ogni modo, il sistema disciplinare deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e formazione nei confronti dei Destinatari.

2 - Violazione del Modello

A titolo generale, costituisce "*violazione del Modello*" una condotta non conforme - per dolo o colpa - alle regole di comportamento previste dal Codice Etico ovvero contenute o richiamate dal Modello (Parte generale e speciale), per quanto applicabili al soggetto coinvolto, in base al ruolo,



ai poteri e alle funzioni che ricopre nell'ambito della Società o per conto di essa.

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- ❖ la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- ❖ la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice etico;
- ❖ l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate tenendo conto della gravità del fatto, recidività della condotta, del grado dell'elemento soggettivo e, comunque, tenendo conto:

- ❖ dell'elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa), ossia l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche alla luce della prevedibilità dell'evento;
- ❖ del comportamento complessivo del lavoratore, verificando l'esistenza di eventuali altri simili precedenti disciplinari; a tal riguardo, i provvedimenti disciplinari vengono applicati anche in considerazione di eventuali ripetizioni delle infrazioni; queste, se ripetute più volte, danno luogo a provvedimenti disciplinari di peso crescente, fino alla eventuale risoluzione del rapporto di lavoro (vengono tenuti in considerazione a questo fine i provvedimenti comminati al lavoratore negli ultimi due anni);
- ❖ delle mansioni assegnate al lavoratore, nonché il relativo livello di responsabilità gerarchica e autonomia, cioè il livello di responsabilità gerarchica;
- ❖ dell'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione, nonché la relativa posizione funzionale;
- ❖ delle particolari circostanze che contornano la violazione o in cui la stessa è maturata;
- ❖ della rilevanza degli obblighi violati e delle conseguenze della violazione sull'azienda;
- ❖ l'entità o la stessa potenzialità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione di sanzioni.

Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica



unicamente la sanzione più grave.

Si crea, pertanto, un Sistema disciplinare che sanzioni tutte le infrazioni al Modello, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di gradualità della sanzione che rispetti il principio di proporzionalità tra la condotta posta in essere e la sanzione comminata.

2.1 -Segnalazione dei sospetti

Per tutelare i lavoratori dipendenti e, in più in generale, tutti coloro che segnaleranno reati o irregolarità nella violazione del Modello la società si è dotata di una procedura **“Segnalazione di sospetti-Wistleblowing”**, con relativa modulistica e istruzioni che la stessa distribuisce a tutto il personale all’atto di nuova assunzione e reperibile sul sito intranet.

La violazione del divieto di ritorsione previsto dall’art. 17 del d. lgs. n. 24/2023, l’ostacolo o il tentativo di ostacolo alla segnalazione e la violazione dell’obbligo di riservatezza di cui all’art. 12 del d. lgs. n. 23/2024 costituisce violazione immediata e grave del Modello 231 adottato dalla Bologna Eco Service srl, per cui trovano applicazione le sanzioni sotto indicate in base all’autore della infrazione.

3 - Misure nei confronti dell’Organo amministrativo

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l’immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un’etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di sospetta violazione del Modello da parte dell’Amministratore unico, l’Ufficio personale o equivalente, anche con la collaborazione dell’ODV, provvederà alla raccolta di tutti gli elementi utili ai fini dell’istruzione del procedimento sanzionatorio. Deve concedersi all’Amministratore un termine (minimo) di giorni 7 per produrre le proprie difese, scritte o orali.

La fase istruttoria deve concludersi entro 30 giorni, con una relazione istruttoria da parte dell’Ufficio personale vistata dell’ODV, che dovrà essere portata a conoscenza, altresì, del Collegio sindacale o revisore contabile, se presente.

Entro i successivi 30 giorni, dovrà essere convocata l’assemblea dei soci per gli opportuni



provvedimenti, tra i seguenti:

- ❖ richiamo scritto;
- ❖ sospensione in tutto o in parte dell'indennità mensile, per un periodo determinato;
- ❖ revoca dell'incarico.

Il richiamo non può essere applicato più di una volta per illeciti della stessa indole.

Se necessario, l'atto costitutivo ovvero lo statuto della Bologna Eco Service srl dovrà prevedere che i provvedimenti disciplinari a carico dell'Amministratore siano materia riservata ai soci ai sensi dell'art. 2479 cod. civ. e ss..

In ogni caso, è fatta salva la facoltà di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie avverso l'Organo amministrativo.

4 - Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati in violazione delle singole regole comportamentali contenute nel Modello costituiscono illeciti disciplinari.

Costituiscono, altresì, infrazioni disciplinari quelle previste e tipizzate dal CCNL LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONE, applicato dalla Bologna Eco Service srl e che si riporta nella versione vigente al momento dell'adozione del presente Modello:

Diritti e doveri del lavoratore – Provvedimenti disciplinari – Licenziamenti

A) Diritti e doveri del lavoratore

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della legge 20.5.1970, n.300 (Statuto dei lavoratori).

Sia il datore di lavoro (o chi lo rappresenta) che il lavoratore devono nei reciproci rapporti usare modi educati nel pieno rispetto della loro dignità e dei loro diritti.

B) Provvedimenti disciplinari

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;*
- b) rimprovero scritto;*
- c) multa in misura non superiore a 3 ore di retribuzione da versarsi all'Istituto di Previdenza Sociale;*
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni.*

L'impresa che intenda chiedere il risarcimento dei danni al lavoratore deve preventivamente



adottare almeno il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto, specificando l'entità del danno.

A titolo indicativo:

- 1. il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto al lavoratore che commetta durante il lavoro lievi mancanze;*
- 2. il provvedimento di cui al punto c) potrà essere adottato a carico:*
 - del lavoratore che si presenti in ritardo al lavoro più volte nello stesso mese, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo oppure non adempia ripetutamente nello stesso mese alle formalità prescritte per il controllo, a norma di legge, della presenza;*
 - dell'autista che compili e che utilizzi in modo non conforme i fogli di registrazione del tachigrafo e della carta tachigrafica;*
 - del lavoratore che non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi nonché l'infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente CCNL;*
 - del lavoratore che sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto, salvo i più gravi provvedimenti previsti dal presente articolo;*
 - del lavoratore che tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela;*
 - del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene dell'azienda;*
- 3. il provvedimento di cui al punto d) potrà essere adottato a carico:*
 - del lavoratore che si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;*
 - del lavoratore che si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;*
 - del conducente che ometta di fare il rapporto al rientro del veicolo per gli incidenti accaduti nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere, ove possibile, le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa;*
 - del lavoratore che persista a commettere mancanze previste con la multa;*
 - del lavoratore che sia sorpreso a fumare nei locali di deposito di cotone, seta, legname, iuta, foraggi, merci imballate con paglia o carta, carta e infiammabili in genere;*
 - dell'autista che non inserisca il foglio di registrazione e/o la carta tachigrafica nell'apparecchio di controllo;*
 - del lavoratore che arrechi danno per incuria al materiale e/o alla merce che deve trasportare, o che comunque abbia in consegna, al veicolo o a terzi oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali danni arrecati;*
 - del lavoratore che non utilizzi in modo corretto il tachigrafo e tutti i dispositivi di sicurezza sia individuali che quelli in dotazione del mezzo;*
 - del lavoratore che per la seconda volta non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi nonché infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente CCNL;*



- *del lavoratore che esegua il lavoro affidatogli con provata negligenza;*
- *del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda.*

Nei casi non elencati le sanzioni saranno applicate riferendosi per analogia di gravità a quelli elencati.

Nel caso di recidività potranno essere applicate le sanzioni di grado immediatamente superiore a quelle applicate per le mancanze precedenti.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore più grave del rimprovero verbale senza avergli preventivamente e per iscritto contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. La contestazione dovrà essere inviata al lavoratore tassativamente entro 20 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto contestato.

Il lavoratore, entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data di ricevimento della contestazione, potrà chiedere di essere sentito a sua difesa con la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La sanzione disciplinare dovrà essere inviata dall'impresa al lavoratore entro e non oltre 20 giorni dalla scadenza del termine di 10 giorni stabilito dal precedente comma.

C) Licenziamenti

1. I licenziamenti individuali sono regolati dagli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile, dalle leggi 15 luglio 1966, n. 604, 20 maggio 1970, n. 300 e 11 maggio 1990, n. 108.

A puro titolo semplificativo e non esaustivo il licenziamento disciplinare può essere adottato:

- *nel caso di assenza ingiustificata del lavoratore per almeno quattro giorni consecutivi, salvo i casi di forza maggiore;*
- *nel caso di assenza ingiustificata per almeno quattro volte nel periodo di un anno;*
- *ai lavoratori mobili che non abbiano comunicato all'azienda nei modi e nei termini stabiliti dal presente CCNL il ritiro della patente e/o della carta di qualificazione del conducente;*
- *al lavoratore che per la terza volta non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi nonché l'infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente CCNL;*
- *nel caso di manomissione dell'apparecchio di controllo del veicolo e/o dei suoi sigilli;*
- *nel caso in cui il lavoratore si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti per determinare se lo stesso si trovi sotto l'effetto di alcool o stupefacenti;*
- *nel caso in cui il lavoratore guidi durante il periodo di ritiro della patente;*
- *nel caso in cui il lavoratore commetta molestie sessuali o cagioni lesioni volontarie fisiche a colleghi o a personale esterno;*



- *in caso di atti di vandalismo nei confronti dei materiali dell'azienda;*
- *in caso in cui il lavoratore provochi rissa all'interno dei luoghi di lavoro;*
- *in caso di furto.*

2. I licenziamenti per riduzione di personale sono regolati dalla legge 23 luglio 1991, n.223 e successive modificazioni.

3. Il divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio è disciplinato dalla legge 9 gennaio 1963, n.7.

4. Il divieto di licenziamento delle lavoratrici madri è disciplinato dal T.U. sulla maternità 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche.

Il Modello, in tutte le sue articolazioni, è vincolante per tutti i dipendenti. L'osservanza del Modello, infatti, si considera misura attuativa degli obblighi posti a carico dei lavoratori ai sensi degli artt. 2104 e 2105 cod. civ., la cui violazione legittima il potere disciplinare del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2106 cod. civ..

Le regole organizzative contenute nel Modello, Parte generale e Speciale, compresi gli allegati, sono adattate sulla base del potere direttivo del datore di lavoro previsto dall'art. 2094 cod. civ..

Le sanzioni irrogabili al personale dipendente, in caso di violazione del Modello 231, coincidono con quelle previste dal CCNL sopra illustrato.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

1) Conservativo del rapporto di lavoro:

rimprovero verbale - tale sanzione è applicabile nei casi di:

- ❖ *violazione delle procedure interne previste dal presente Modello, "per inosservanza delle disposizioni di servizio", ovvero "per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza";*
- ❖ *condotta consistente in "tolleranza di irregolarità di servizi", ovvero in "inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Organizzazione".*

rimprovero scritto - tale sanzione è applicabile nei casi di:

- ❖ *mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);*



- ❖ ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione:

- ❖ inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello, che si traduca in un *“qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene dell'azienda”* (cfr. CCNL cit.);

Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo da 1 a 10 giorni – si applica nei casi di:

- ❖ inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello, qualora l'inosservanza abbia comportato un rischio per la sicurezza del lavoratore stesso o di terzi, e che si inquadri in *“qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda”* (cfr. CCNL cit.).
- ❖ omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi, e che si inquadri in *“qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda”* (cfr. CCNL cit.).

2) Risolutive del rapporto di lavoro

Licenziamento per giustificato motivo con preavviso– si applica nei casi di:

- a) nei casi previsti dal CCNL applicato e successive modifiche ed integrazioni;
- b) violazione di una o più prescrizioni del Modello mediante una condotta tale da comportare una possibile applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001 nei confronti della società;
- c) notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (ex art. 3, legge n. 604/1966).

Licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 codice civile – si applica nelle ipotesi di:

- l) nei casi previsti dal CCNL applicato e successive modifiche ed integrazioni;
- m) condotta in palese violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Bologna Eco Service srl di misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale condotta una *“violazione dolosa di leggi o*



regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi;

n) condotta diretta alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. n. 231/2001.

Il presente Codice disciplinare civilistico, eventualmente integrato con quello già adottato dalla società per illeciti disciplinari non relativi alla violazione del Modello 231, deve essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

5 - Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

In particolare, nei modelli contrattuali dovranno essere previste le seguenti clausole:

- ❖ una clausola di impegno della controparte al rispetto del Modello 231, del Codice Etico e degli ulteriori allegati operativi, in quanto pertinenti al caso di specie e messi a disposizione (anche a mezzo consultazione dal sito aziendale), nei termini che seguono:

"Obbligo di rispettare il Modello Organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001 ed il Codice Etico e Manleva. [Controparte] è a conoscenza che la Committenza ha adottato ed attua un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, con i relativi Codice Etico e Sistema Disciplinare, che dichiara di aver letto dal sito aziendale e che dichiara di aver compreso. [Controparte] aderisce ai principi al succitato Modello di organizzazione, gestione e controllo nonché ai suoi allegati e si impegna a rispettarne i contenuti, i principi, e le procedure ed, in generale, ad astenersi da qualsivoglia comportamento atto a configurare le ipotesi di reato indicate nel D.Lgs. n. 231/2001 e sue successive modifiche ed integrazioni e riportate nel predetto Modello di organizzazione, gestione e controllo. Si impegna altresì a rispettare e a far rispettare ad eventuali suoi collaboratori, tutti i principi contenuti nella suddetta documentazione. La



violazione delle regole previste dai sopracitati documenti rappresenteranno grave inadempimento contrattuale. [Controparte] manleva la Committenza fin d'ora per eventuali sanzioni o danni dovessero derivare a quest'ultima quale conseguenza della violazione dei sopracitati documenti da parte di [Controparte] o di suoi eventuali collaboratori";

- ❖ una clausola risolutiva del contratto per colpa della controparte per i casi in cui questa violi i principi e precetti dei documenti richiamati in ambito 231, con specifica previsione del risarcimento del danno, nei termini che seguono:

"Clausola Risolutiva. Qualora [Controparte], o suoi eventuali collaboratori, violi i precetti citati nel punto precedente, nonché in caso di commissione di reati presupposto del D.Lgs. n. 231/2001 da parte di [Controparte] o di suoi eventuali collaboratori, la Committenza potrà risolvere il presente contratto con comunicazione da inviarsi a mezzo raccomandata a.r. o PEC. La risoluzione avrà effetto immediato a decorrere dalla data di ricezione della comunicazione. La Committenza potrà inoltre agire per il risarcimento di eventuali danni patiti o patienti";

- ❖ una clausola (facoltativa) in funzione della quale l'Organismo di Vigilanza, anche per mezzo delle funzioni aziendali o di terzi incaricati, possa effettuare controlli e verifiche, nei termini che seguono:

"Controlli ex D.Lgs. n. 231/2001. [Controparte] si rende disponibile a permettere l'esecuzione di controlli da parte dell'Organismo di Vigilanza ex art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 della Committenza, previo accordo in merito alle tempistiche. I controlli dovranno rispettare la normativa giuslavoristica e la legge sulla protezione dei dati personali. [Controparte] è informata e accetta che i controlli possano essere eseguiti anche per mezzo delle funzioni aziendali della Committenza o di terzi specialisti incaricati".