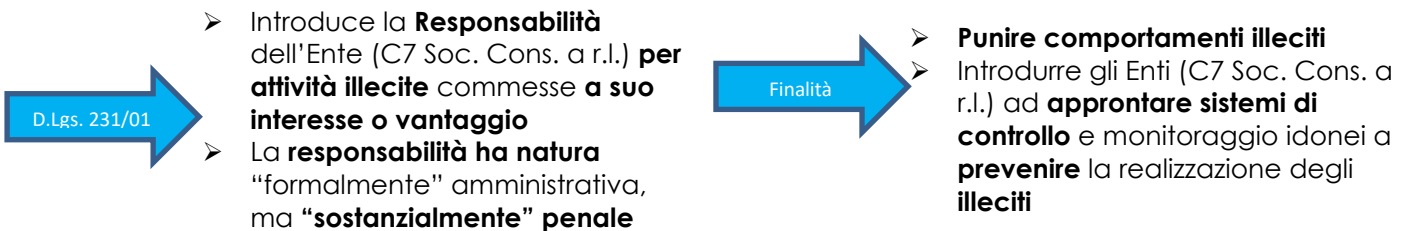


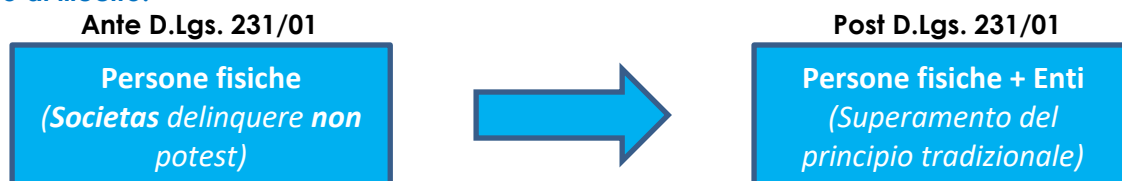
	PRESENTAZIONE D.Lgs. 231/01	MOD MOG 04
Revisione: 00	Data revisione: 21/07/2022	Pag. 1 di 2

COSA È IL D.LGS. 231/01 E A COSA SERVE?

D.Lgs. 231/01: Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica.



In caso di illecito:

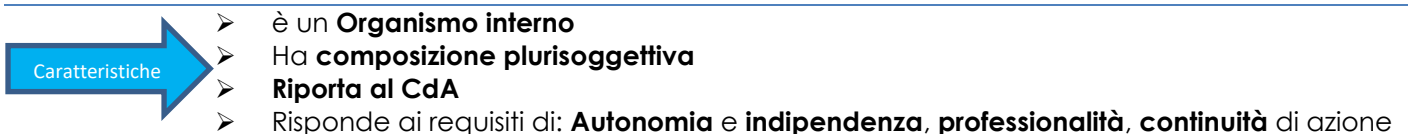


CONDIZIONE ESIMENTE:

L'Ente (C7 Soc. Cons. a r.l.) non risponde se:

- Prima della commissione del fatto è stato adottato (ed efficacemente attuato) un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) idoneo a prevenire la commissione dei reati oggetto del D.Lgs. 231/01
- Il compito di vigilare sull'aggiornamento, sul funzionamento e sull'osservanza del MOG è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza (OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo
- Le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il MOG
- Il reato è stato commesso senza che vi fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV
- Le persone che hanno compiuto l'illecito hanno agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi (deve essere dimostrato che non hanno agito nell'interesse della società)

L'ORGANISMO di VIGILANZA



Flussi informativi verso l'OdV:



Tramite posta elettronica: : odvacquatica-c7@fcpa.it

Tramite nota / lettera: **Dott. Giorgio Fumagalli (Presidente OdV)**
 c/o **Studio Commercialisti Fumagalli e Codega**
 Viale Angelo Filippetti n. 26
 20122 Milano

	PRESENTAZIONE D.Lgs. 231/01	MOD MOG 04
Revisione: 00	Data revisione: 21/07/2022	Pag. 2 di 2

INDICAZIONI GENERALI SULLE SEGNALAZIONI:

L'OdV, quale responsabile del trattamento dei dati ai sensi della normativa sulla privacy, richiede che i dati **contenuti nelle segnalazioni inoltrate siano pertinenti rispetto alla finalità del D.Lgs. 231/01**.

Inoltre, nella descrizione di dettaglio del comportamento che origina la segnalazione, devono essere **fornite informazioni strettamente attinenti all'oggetto** della segnalazione.

Sebbene l'OdV ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, sono tuttavia **ammesse anche segnalazioni anonime**.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, l'OdV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalanti.

ESEMPI DI SEGNALAZIONI PERTINENTI RISPETTO ALLE FINALITÀ DEL D.LGS. 231/01:

Le **segnalazioni prese in considerazione** sono soltanto quelle che riguardano **fatti riscontrati direttamente dal segnalante**, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione **non deve riguardare lamentele di carattere personale**.

Il **segnalante non** deve utilizzare l'istituto per **scopi meramente personali**, per **rivendicazioni o ritorsioni**, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

Le **segnalazioni possono riguardare**, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- **Violazioni relative alla tutela della salute e della sicurezza** dei lavoratori
- **Violazioni delle procedure aziendali**, del **Codice Etico** e del **MOG**
- **Presunti illeciti**, tra quelli previsti dal MOG, da parte di esponenti aziendali, nell'interesse o a vantaggio di C7 Soc. Cons. a r.l.
- **Comportamenti illeciti** nei rapporti con esponenti della **Pubblica Amministrazione** o con **Organi di Controllo**

TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO:

TUTELA DEL SEGNALANTE:

L'**Organismo di Vigilanza garantisce** la **riservatezza dei dati personali del segnalante** e la **confidenzialità delle informazioni** contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento e inoltre garantisce che la segnalazione non costituisca violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

Se, a seguito della segnalazione e dei conseguenti e necessari accertamenti, risultasse necessario adottare un provvedimento disciplinare, **l'identità del segnalante non verrà rivelata a meno del suo previo consenso**.

Nei confronti del segnalante **non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria**, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili o anche solo disagiati.

Rimane **impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in "mala fede"**, e sono altresì **fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi**, eventuali **forme di abuso** quali le **segnalazioni manifestamente opportunistiche** e/o effettuate al solo **scopo di danneggiare il denunciato** o altri soggetti, e **ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione** dell'istituto.

TUTELA DEL SEGNALATO:

In conformità con la normativa vigente, la società ha adottato le **stesse forme di tutela a garanzia della privacy** del segnalante anche **per il presunto responsabile della violazione**, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).