

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**DI AMIR ONORANZE FUNEBRI S.R.L.**

APPROVATO DALL'AMMINISTRATORE UNICO IN DATA 03 OTTOBRE 2016  
Rev.1 in data 14/05/2021

## **INDICE**

### **PREMESSA**

### **DEFINIZIONI**

### **PARTE GENERALE**

#### **CAPO I**

- 1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231
- 2 LINEE GUIDA APPLICATE NELLA ELABORAZIONE DEL MODELLO
- 3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: FINALITA' OBIETTIVI E STRUTTURA
- 4 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

#### **CAPO II**

- 1 STRUTTURA E ORGANIZZAZIONE DI AMIR ONORANZE FUNEBRI S.R.L.

#### **CAPO III**

- 1 NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
- 2 REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
- 3 OBBLIGHI DELL'AMINISTRATORE UNICO NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
- 4 RIUNIONI E DELIBERE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA- FUNZIONAMENTO
- 5 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
- 6FUNZIONI DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

#### **CAPO IV**

- 1 SISTEMA DISCIPLINARE
- 2 CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

#### **ALLEGATI**

- ELENCO REATI "PRESUPPOSTO"
- ORGANIGRAMMA
- CODICE ETICO
- CRITERI GENERALI DI CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO

### **PARTE SPECIALE**

PARTE SPECIALE AMIR O.F.  
MAPPATURA DELLE SEZIONI

## PREMESSA

La società Amir Onoranze Funebri s.r.l. (di seguito per brevità AMIR O.F.) è sensibile all'esigenza di consolidare una cultura di integrità e trasparenza nella conduzione del *business* e delle attività societarie a tutela delle aspettative dei soci e del lavoro dei dipendenti.

Per tale motivo ha deciso di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, rappresentanti e *partner* d'affari o *stakeholders* (di seguito per brevità Modello di organizzazione e controllo o più semplicemente Modello).

**Etica ed integrità** sono infatti valori qualificanti la *mission* aziendale e reali portatori di elementi di vantaggio competitivo, e cioè di efficienza ed efficacia, in un contesto di settori produttivi fortemente segnato dalla prevalenza dei soli fattori economici a discapito delle componenti umane e sociali.

A tal fine, la Società ha avviato un programma di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza delle procedure aziendali già esistenti alle finalità previste dal D. Lgs. 231/01 e ad integrare in tal senso i principi comportamentali e le procedure già in vigore.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto di AMIR O.F.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, AMIR O.F. si propone di perseguire le seguenti finalità:

1. determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni disciplinari ed eventualmente anche penali;
2. consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o impedire ad altri la commissione dei reati stessi;
3. contribuire ad una cultura di rispetto dei ruoli, delle regole e delle modalità operative, nella consapevolezza delle conseguenze in termini di responsabilità che comportano le decisioni assunte per conto della azienda.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi strategici ed integrati per la definizione del proprio Modello organizzativo e di controllo, AMIR O.F. ha predisposto una mappatura delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", la Società ha tenuto conto, nella predisposizione del Modello Organizzativo:

- a) delle prescrizioni del decreto legislativo n. 231 del 2001;
- b) dei principi giurisprudenziali in materia;
- d) delle Linee Guida di Confindustria come aggiornate nell'anno 2014;
- e) delle Linee Guida contenute nella circolare della Guardia di Finanza n. 83607/2012.

Il mancato recepimento di talune prescrizioni non determina una minor coerenza del Modello di Gestione, in quanto tutte le fonti predette sono state adeguate e declinate alla realtà Societaria esistente.

## DEFINIZIONI

Nel presente documento e nei relativi allegati le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **“Attività a rischio di reato”**: il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di commissione di un Reato.
- **“CCNL”**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti della Società.
- **“Codice Etico”**: il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Società, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **“D. Lgs. 231/2001”** o **“Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“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 in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“Destinatari”**: Organi societari, dipendenti, mandatari, procuratori, outsourcer e altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari.
- **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato.
- **“Linee Guida”**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, pubblicate dalle associazioni di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello.

- **“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001”** o **“Modello”**: il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei reati stessi da parte del personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento, nei relativi allegati e negli altri documenti a supporto.
- **“Organi Sociali”**: l’Amministratore Unico.
- **“Organismo di Controllo”** od **“O.d.V.”**: l’Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli “stagisti” ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società.
- **“Personale apicale”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, l’Amministratore Unico, il Direttore Generale.
- **“Personale sottoposto ad altrui direzione”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del personale apicale.
- **“Protocollo”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire la realizzazione dei Reati.
- **“Reati”** o il **“Reato”**: l’insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro).
- **“Sistema Disciplinare”**: l’insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello;
- **“Società”**: AMIR O.F. S.R.L.

## CAPO I

### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, recante *“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. 30”*, ha introdotto per la prima volta nell’ordinamento giuridico nazionale il concetto di responsabilità penale in capo ad un soggetto giuridico per i reati presupposto in esso tassativamente indicati, qualora questi siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti ad esso collegati (dipendenti, preposti, agenti, consulenti, collaboratori, ecc.). Detta responsabilità si aggiunge, quindi, quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito e che di tale reato è chiamata a rispondere personalmente. Tale responsabilità amministrativa attribuisce alla persona giuridica una specifica funzione di garanzia, finalizzata ad adottare ogni misura idonea e necessaria a prevenire comportamenti illeciti realizzati nel proprio interesse o a proprio vantaggio da soggetti a vario titolo coinvolti nell’attività aziendale.

L’art. 5 del D. Lgs. 231/2001 prevede che un’impresa viene chiamata a rispondere della propria responsabilità amministrativa allorché si verificano una o più condotte delittuose, riferite anche ad una sola delle fattispecie di Reato Presupposto, realizzate da soggetti in c.d. “posizione apicale” - *“soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, soggetti che esercitano, anche di fatto, attività di gestione e controllo della stessa”*, Art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto -, oppure da *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza”* di uno dei soggetti sopra individuati (interni all’organizzazione aziendale, come i dipendenti, ma anche esterni, come collaboratori, consulenti, ecc.).

A tal proposito, lo stesso art. 5 specifica altresì che la responsabilità amministrativa della società si riferisce solo ai casi in cui tale condotta delittuosa sia stata commessa dai soggetti sopra individuati nell’interesse o a vantaggio dell’ente, escludendo esplicitamente (art. 5, comma 2), quindi, l’insorgere di tale responsabilità, qualora il soggetto responsabile del reato abbia agito nell’esclusivo interesse proprio o di terzi.

L’interesse o vantaggio perseguito costituiscono pertanto due distinti criteri di imputazione della responsabilità.

Ai fini dell’accertamento della responsabilità amministrativa occorrerà dimostrare inoltre che tale condotta di reato rappresenti una espressione della politica aziendale o una colpa di organizzazione, in quanto ciò che si rimprovera alla società è il non avere adottato misure idonee alla prevenzione del rischio reato per perseguire un proprio vantaggio.

Se la società riesce a provare di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, essa non verrà chiamata a rispondere del reato contestato.

Nel definire le modalità di esclusione dalla responsabilità amministrativa, il D. Lgs. 231/2001 opera inoltre una significativa differenziazione rispetto al soggetto che materialmente commette il fatto illecito.

Nel caso di soggetto in “posizione apicale” (Art. 6, comma 1 del Decreto), la Società non sarà responsabile qualora sia stato attribuito il compito di vigilanza sul funzionamento e l’osservanza del modello, nonché di curare il suo aggiornamento, ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (ovvero l’Organismo di Vigilanza – O.d.V.), se gli autori del reato hanno eluso fraudolentemente il modello organizzativo e non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo sopra indicato.

Qualora, invece, il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione ed alla vigilanza di soggetti in “posizione apicale”, la società è ritenuta responsabile a livello amministrativo nel caso in cui tale reato sia stato reso possibile dall’inosservanza, da parte dei vertici aziendali, degli obblighi di direzione e vigilanza ad essi attribuiti, a meno che la Società non sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell’illecito, un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo.

L’adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo, inoltre, può rivelarsi però un utile strumento di tutela anche se realizzato successivamente alla commissione del reato; qualora, infatti, la Società adotti il proprio modello prima dell’apertura del dibattimento, può ottenere l’applicazione in misura consistentemente ridotta delle sanzioni pecuniarie (v. art. 12, comma 2, lett. b) e c. 3 del Decreto) ed essere esentata dalle eventuali sanzioni interdittive applicabili (v. art. 17, comma 1, lett. b) del Decreto).

Infine, l’art. 49 comma 1 del Decreto prevede che la società, decidendo di adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo – oltre ad altre, necessarie, iniziative – possa richiedere anche in corso di causa la sospensione delle eventuali misure cautelari, concorrendo addirittura alla revoca delle stesse nel momento in cui tale modello è effettivamente adottato ed attuato (v. art. 50, comma 1 del Decreto).

I requisiti fondamentali che un modello organizzativo deve possedere per essere ritenuto potenzialmente idoneo a prevenire la commissione di reati sono previsti dall’art. 6 comma 2 del Decreto, e comprendono:

- La disamina della attività societaria e la individuazione dei segmenti di attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi eventuali reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001;
- La predisposizione di specifici protocolli e procedure finalizzati a programmare la formazione ed i processi decisionali dell’impresa in relazione ai reati da prevenire, in maniera tale da ridurre ad un livello accettabile il rischio di commissione di reati;

- L'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- L'istituzione di apposite procedure informative nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- L'introduzione di un idoneo sistema disciplinare, finalizzato a sanzionare eventuali inosservanze del modello e delle relative procedure da parte dei soggetti destinatari.

In relazione alla responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001, il Legislatore ha previsto un articolato sistema di strumenti sanzionatori.

Innanzitutto ha previsto sanzioni pecuniarie, che vengono applicate pro quota.

Nello specifico la modalità di commisurazione della sanzione, attribuita al Giudice dallo stesso legislatore, comportano l'obbligo di procedere a due diverse e successive valutazioni:

La prima, finalizzata a determinare il numero delle quote (compreso tra cento e mille) che tiene conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità della società;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La seconda, finalizzata a determinare il valore delle quote (da un minimo di 258,23 Euro ad un massimo di 1.549,37 Euro, e comunque entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati). Detto valore deve essere fissato "sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione" (articoli 10 e 11, comma 2, D. Lgs. n. 231 del 2001).

La sanzione pecuniaria può essere, in alcuni casi, comminata in misura ridotta, come previsto dall'articolo 12, D. Lgs. n. 231 del 2001.

Sono poi individuate sanzioni interdittive, quali:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si aggiungono alle sanzioni pecuniarie, che possono avere durata compresa tra tre mesi e due anni. La loro applicazione è prevista solo per alcuni dei Reati Presupposto indicati dal Decreto.

Le sanzioni interdittive, ove ne ricorrano i presupposti (soprattutto in termini di gravità e rilevanza dei reati, nonché la possibilità di una loro reiterazione), possono essere comminate anche come misura cautelare per una durata massima di un anno.



Le sanzioni interdittive vengono applicate, in virtù di quanto previsto dall'articolo 13 del D.Lgs. 231/2001, allorché si verificano le seguenti condizioni: *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”, ovvero “in caso di reiterazione degli illeciti”* (ai sensi dell'articolo 20 del D. Lgs. n. 231 del 2001, *“si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”*).

Da ultimo, la pubblicazione della sentenza, che può essere disposta qualora all'Ente venga applicata una sanzione interdittiva, e la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente.

## **2. LINEE GUIDA APPLICATE NELLA ELABORAZIONE DEL MODELLO**

Nella predisposizione del presente documento AMIR O.F. ha tenuto conto delle “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001” pubblicate da Confindustria, approvate il 7 marzo 2002 e da ultimo aggiornate nel mese di marzo 2014, degli orientamenti giurisprudenziali in materia, del Decreto 201/2003 emanato dal Ministero della Giustizia e della Circolare della Guardia di Finanza n. 83607/2012.

In considerazione delle peculiarità che contraddistinguono AMIR O.F. le indicazioni fornite dalle Linee Guida di cui sopra sono state fortemente contestualizzate e personalizzate, per meglio adattare i principi dettati dal Legislatore alla specifica realtà aziendale.

## **3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: FINALITÀ, OBIETTIVI E STRUTTURA DEL MODELLO**

L'adozione di un Modello Organizzativo conforme al D. Lgs. 231/2001 rappresenta per AMIR O.F. uno strumento di garanzia e prevenzione rispetto alla commissione di illeciti nonché di sensibilizzazione verso tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, con particolare riferimento ai soggetti impegnati nelle “aree di attività a rischio”.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire ad AMIR O.F. di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Il presente modello è quindi informato a criteri di efficacia, attualità e specificità.

La efficacia del modello è garantita dalla sua concreta idoneità ad elaborare meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare – o quantomeno ridurre significativamente – l'area di rischio, attraverso la predisposizione di meccanismi di controllo preventivo e successivo.

Proprio tale efficacia è garantita dalla specificità del documento che affonda fortemente le radici nel censimento delle attività realizzato e dalla disamina delle procedure e prassi della Società nell'ambito dei settori "sensibili".

La costituzione di un Organismo che verifichi e supervisioni l'aggiornamento del modello permette di garantire la attualità del documento stesso.

Infatti giova evidenziare che il processo che ha portato all'elaborazione del presente Modello ha inizialmente richiesto una corretta individuazione delle potenziali aree sensibili connesse all'attività aziendale, attraverso un'analisi del rischio che ha riguardato *in primis* la disamina della struttura e della attività societaria. E' stata esaminata la struttura organizzativa attraverso una verifica delle procedure gestionali, dei protocolli, dei flussi informativi e delle istruzioni dell'azienda, con particolare riferimento alla loro adeguatezza ed all'efficacia preventiva rispetto ai reati specifici individuati (*pre assessment*);

Quindi, a seguito di un'attività di '*gap analysis*', sono stati confrontati i sistemi di controllo esistenti con quelli richiesti dal Decreto Legislativo 231/01. Infine, a mezzo della *compliance action plan*, vengono individuati eventuali correttivi e/o integrazioni da apportare al sistema di controllo esistente, al fine di rendere a tutti gli effetti accettabile il livello di rischio di commissione degli illeciti individuati (adeguamento del sistema di controllo preventivo).

Per ciascuna Area ed Attività vengono, infatti, identificate le specifiche modalità di contenimento del rischio, evidenziando le azioni e le procedure finalizzate a scongiurare o, quantomeno, a ridurre le possibilità di commissione di uno o più reati presupposto.

Nell'identificazione di azioni e procedure di contenimento del rischio, AMIR O.F. adotta i seguenti principi generali:

- a) sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità;
- b) sistema procedurale;
- c) sistemi informatici orientati alla segregazione delle funzioni;
- d) sistema di controllo di gestione e *reporting*;
- e) poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;
- f) sistema di comunicazione interna e formazione del personale;
- g) tracciabilità delle operazioni realizzate a mezzo di idoneo sistema informatico;
- h) separazione funzionale dei poteri;
- i) sistema di controllo.

Al predetti criteri generali si affiancheranno criteri specifici di contenimento del rischio incardinati nelle aree ad essi referenti ed articolate nelle sezioni a seguire.

Il Modello viene adottato dall'Amministratore Unico della Società con apposita determina. Quest'ultimo ha pertanto la responsabilità e quindi il potere di approvare, integrare e modificare, mediante delibera, i principi cardine enunciati nel presente documento e nei relativi allegati, che costituiscono parte integrante del Modello adottato dalla Società, nonché disporre successive modifiche e integrazioni del Modello anche su impulso dell'Organismo di Controllo, secondo quanto di seguito disposto.

Le procedure di contenimento del rischio, che coinvolgono, con ruoli e a livelli diversi, il personale apicale e tutto il personale, saranno sottoposte a verifica di effettività da parte dell'Organismo di Vigilanza, nominato contestualmente all'adozione del presente Modello e dotato dei necessari requisiti di autonomia e indipendenza.

#### **4. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE**

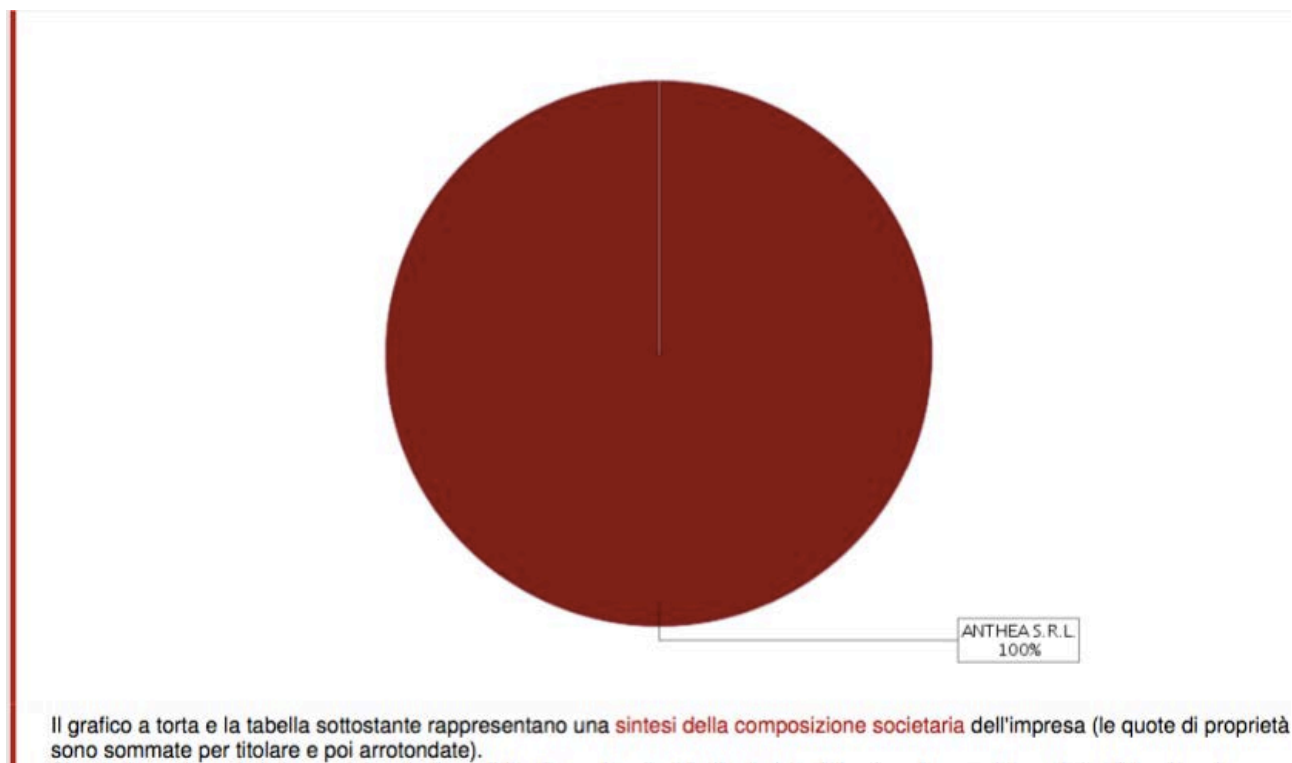
La attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto e del presente documento è differenziata in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio e dell'area. La formazione potrà avvenire in occasione di nuova assunzione e poi in occasione di aggiornamento.

Verrà quindi allocato il presente modello sul sito aziendale al fine di rendere accessibile a tutto il personale il contenuto dello stesso e verrà comunicato ai fornitori, *stakeholders* e partners commerciali l'adozione dello stesso con inserimento di patti di integrità e clausole contrattuali, anche di risoluzione, legati alla obbligatoria adesione ai principi ivi enucleati.

## CAPO II

### 1. STRUTTURA E ORGANIZZAZIONE DI AMIR ONORANZE FUNEBRI S.R.L.

AMIR O.F. è una società a responsabilità limitata, con socio unico, partecipata al 100% da Anthea S.r.l., che opera in regime di libero mercato nel territorio del Comune di Rimini a far data dal 05/03/2009.



La medesima ha per oggetto l'attività commerciale nel settore funerario consistente, come esplicito nel dettaglio nell'art. 4 dello Statuto, in un servizio che comprende ed assicura in forma congiunta le seguenti prestazioni:

- a) disbrigo, su mandato dei familiari, delle pratiche amministrative inerenti il decesso;
- b) fornitura di casse mortuarie e di altri articoli funebri;
- c) trasporto di salma, di cadavere, di ceneri e di ossa umane.

Tale attività comprende sia i servizi funzionalmente collegati al trasporto funebre che la fornitura di accessori e articoli funebri in genere, quali vasi, marmi, fiori e stampa di manifesti e ricordini e altro materiale accessorio inerente al settore delle onoranze funebri.

I servizi effettuati dalla società AMIR O.F. consistono in un numero variabile di funerali all'anno e vengono svolti mediante una struttura organizzativa dotata di una sede legale amministrativa ed operativa sita in Rimini alla Via Dario Campana n. 59.

Alla data del 31/12/2015 in pianta organica la società conta 16 addetti.

Il sistema di *corporate governance* di AMIR O.F. risulta articolato come di seguito descritto:

#### Amministratore Unico

All'amministratore Unico spettano le più ampie facoltà per tutti gli atti di amministrazione ordinaria e straordinaria della Società, essendo ad esso deferito tutto ciò che dalla Legge non sia inderogabilmente riservato all'Assemblea.

L'amministratore Unico di AMIR OF è l'organo preposto a conferire e approvare formalmente le deleghe e i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, e con una puntuale indicazione delle soglie di spesa.

Allo stesso modo, sono stati attribuiti specifici poteri anche al Direttore Generale, con Procura Speciale, il quale ha l'incarico di eseguire le deliberazioni dell'organo amministrativo, nonché di dirigere l'attività tecnica, amministrativa e finanziaria della società come previsto dall'atto pubblico sottoscritto.

La società è inoltre certificata UNI EN ISO 9001 e UNI EN ISO 18001 e ha pertanto già un sistema di controllo qualità che mira ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali ed il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi, delle informazioni gestionali e contabili e della conformità delle operazioni con la legge.

### **CAPO III**

#### **1. NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Secondo quanto disposto dall'art. 6, lett. b, del D. Lgs. 231/01, AMIR O.F., contestualmente alla approvazione del presente documento, l'Organo Amministrativo ha nominato l'Organismo di Vigilanza, il quale sovrintende al funzionamento ed all'osservanza del Modello secondo quanto previsto nei paragrafi che seguono.

Il medesimo ha composizione collegiale ed i componenti sono stati individuati sulla base della loro conoscenza ed esperienza, tali da assicurare un controllo operativo ed una supervisione, nei limiti stabiliti dal Modello, sicuri ed efficaci relativamente a tutti i settori di attività aziendale sottoposti a vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è composto da tre membri esterni.

L'Organismo di Vigilanza svolgerà la propria funzione con l'ausilio operativo del Responsabile Affari Generali aziendale che fungerà da facilitatore interno.

L'Organismo di Vigilanza è inquadrato in posizione verticistica, riportando direttamente all'Amministratore Unico i risultati dell'attività, le eventuali criticità emerse e i conseguenti interventi correttivi e migliorativi suggeriti.

## 2. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

La scelta relativa all'Organismo di Vigilanza di GEAT è stata effettuata in riferimento ai seguenti principi:

- Autonomia: E' necessario che l'ODV svolga le proprie funzioni in assenza di qualsiasi forma di interferenza ed ingerenza da parte della società e, in particolare, del *management* aziendale. All'ODV devono essere riconosciuti effettivi poteri di ispezione e controllo, con possibilità di accesso ai dati e alle informazioni aziendali rilevanti e di disporre delle professionalità e dei supporti tecnici delle altre funzioni aziendali di controllo.
- Indipendenza: In relazione ai compiti che il Decreto assegna all'Organismo di Vigilanza, sono richiesti l'assenza di vincoli tali da compromettere l'obiettività di giudizio dell'Organismo stesso. L'Organismo deve avere piena libertà nella definizione del proprio regolamento e del piano annuale di audit.
- Continuità d'azione: E' necessario che l'ODV, per poter esercitare in modo corretto le funzioni ad esso assegnate, svolga le proprie attività con una periodicità tale da consentire di ravvisare - in tempo reale - eventuali situazioni anomale e/o potenzialmente critiche rispetto a quanto disposto dal Decreto.
- Professionalità: Intesa come possesso di conoscenze e competenze che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. In riferimento ai diversi ambiti aziendali interessati, all'ODV è richiesto il possesso di conoscenze sia tecniche che amministrative, in quanto la vigilanza sui modelli e l'aggiornamento periodico degli stessi sono funzioni che richiedono necessariamente una preparazione multidisciplinare.
- Onorabilità: E' necessario che i componenti dell'ODV possiedano il requisito dell'onorabilità per contribuire alla credibilità del complessivo Sistema di Controllo Preventivo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/01. Per tale motivo si eleveranno a causa di ineleggibilità l'esistenza di sentenze di condanna, anche non definitive, o di patteggiamento per i reati presupposto oggetto del Decreto Lgs. 231/01 o di interdizione, seppur temporanea dai pubblici uffici.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza durano in carica tre anni e sono rieleggibili; la scadenza della carica coincide con la data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica.

All'atto della nomina, ciascun componente ODV sottoscrive la relativa accettazione dell'incarico, ove si attesta l'assenza dei predetti motivi di incompatibilità.

I componenti dell'ODV decadono, oltre che per la sopravvenuta insorgenza di una causa di incompatibilità, nelle ipotesi di violazione del Modello attinente alla obbligatorietà:

- a) delle riunioni;
- b) dei controlli periodici sulle procedure;
- d) della regolare tenuta del libro dei verbali.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza decade, altresì, qualora risulti assente, senza giustificato motivo, a più di due riunioni consecutive.

In caso di decadenza, per le ipotesi sopra indicate, ovvero per rinuncia o morte di un membro dell'ODV, egli è sostituito con nuova delibera dell'organo amministrativo la quale provvede alle necessarie sostituzioni con i membri supplenti, integrando, se del caso, la composizione dell'Organismo; il membro neo eletto scade congiuntamente a quelli in carica.

### **3. OBBLIGHI DELL'AMMINISTRATORE UNICO NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'Amministratore Unico della Società garantisce all'Organismo autonomia di iniziativa e i più ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali.

L'Amministratore Unico deve assicurare l'uso, anche se non esclusivo, di idonei locali per le riunioni, le audizioni, ed ogni altra necessaria attività. Tali locali dovranno garantire l'assoluta riservatezza nell'esercizio delle funzioni dell'Organismo; inoltre, l'Amministrazione deve altresì mettere a disposizione dell'Organismo personale di segreteria, anche non esclusivamente dedicato, ed i mezzi tecnici e le risorse finanziarie necessarie per l'espletamento delle sue funzioni.

I compensi dovuti ai componenti dell'Organismo saranno determinati dall'Amministratore Unico ed erogati secondo accordo tra le parti.

Qualora l'Organismo accerti una violazione del Modello suscettibile di integrare un'ipotesi di reato non ancora giunto a consumazione, deve darne notizia all'Amministratore Unico, affinché questo impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, onde ottenere l'esonero dalla responsabilità, ai sensi dell'art. 26, comma 2, del d.lgs. n. 231/2001.

Inoltre verranno stabiliti i contenuti dei flussi informativi verso l'ODV e le tempistiche di inoltro delle informazioni oggetto di trasmissione obbligatoria.

Saranno quindi oggetto di trasmissione informazioni o aggiornamenti relativi a:

- interventi di autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;

- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- modifiche alla composizione dell'organo amministrativo;
- cambiamenti della struttura organizzativa societaria;
- variazione di deleghe e procure.

Tutte le informazioni acquisite saranno trattate in modo da garantire il rispetto dell'anonimato, il principio di riservatezza, la tutela dei diritti soggettivi.

L'Organismo di Vigilanza è destinatario altresì delle segnalazioni circa violazioni, realizzate o tentate, del presente Modello organizzativo. A tal fine provvederà ad istituire specifici canali informativi diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo stesso.

A tutti coloro che operano nella struttura è assicurata piena libertà di informare l'Organismo di Vigilanza di ogni aspetto potenzialmente rilevante per la efficace attuazione del Modello.

In linea con l'art. 6 comma 2 lett. d) del D. Lgs. 231/2001, tali segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta, contenute in busta chiusa indirizzata all'ODV nella persona del suo Presidente; a tal fine è stata istituita all'interno della struttura una casella di posta ed una mailbox dedicata il cui accesso è riservato esclusivamente ai componenti dell'ODV.

#### **4. RIUNIONI E DELIBERAZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA - FUNZIONAMENTO**

L'Organismo si riunisce, almeno quattro volte l'anno su convocazione del Presidente, con un preavviso di almeno quarantotto ore, salvo i casi di comprovata urgenza o di motivata richiesta dell'Amministratore Unico e, o su richiesta degli altri due componenti, o salvo l'attività di testing non programmata. L'avviso di convocazione deve essere contestualmente trasmesso per conoscenza all'Amministratore Unico.

Il Presidente ha il compito di promuovere l'attività, presiedere le riunioni e rappresentare l'Organismo presso l'Amministratore Unico, provvedendo altresì alle eventuali temporanee sostituzioni dei membri effettivi con i membri supplenti in caso di assenza e/o in caso in cui uno di essi, se stesso compreso, si trovi, nel corso di una deliberazione dell'Odv, in una situazione di conflitto d'interessi.

L'Organismo può delegare a ciascuno dei suoi membri dati controlli o iniziative e può avvalersi della consulenza di professionisti esterni ove si renda necessario per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'Odv da segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso.



L'Organismo delibera a maggioranza dei suoi membri.

Di ogni operazione compiuta dall'Organismo deve comunque essere redatto apposito verbale complessivo sottoscritto da tutti i componenti. Il componente in dissenso deve allegare una relazione di minoranza.

I verbali e i relativi allegati devono essere inseriti nel libro dei verbali dell'Organismo, custodito a cura dello stesso Presidente dell'Organismo di Vigilanza e devono essere mantenuti 10 anni con diritto di accesso esclusivamente riservato ai componenti dell'Organismo e a soggetti da questi delegato.

L'Organismo trasmette annualmente all'Assemblea dei soci e all'Amministratore Unico una relazione sulle azioni intraprese ed i risultati raggiunti nel corso dell'esercizio precedente.

## **5. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In base al D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di vigilanza ha l'obbligo di:

- vigilare sulla effettiva applicazione del Modello;
- valutare, anche tramite la segnalazione di eventuali criticità ad opera di soggetti apicali o sottoposti, la concreta efficacia ed adeguatezza del Modello;
- promuovere l'attività di aggiornamento dei modelli, da effettuarsi obbligatoriamente in caso di modifiche organizzative della società e di eventuali novità legislative.

A tal fine è tenuto a:

- effettuare ricognizioni periodiche attraverso il controllo su un significativo campione di documenti amministrativi;
- condurre indagini interne e svolgere ogni attività ispettiva utile ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello, anche attraverso l'accesso a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite dalla legge all'ODV;
- richiedere ed ottenere informazioni, nei limiti delle proprie competenze, da chiunque a qualunque titolo operi nella società interpellando individualmente, se opportuno o necessario, il personale, anche in occasione delle riunioni di cui al paragrafo precedente, per verificare se sia a conoscenza di eventuali violazioni o voglia formulare proposte di modifica del sistema di prevenzione in atto;
- controllare i sistemi interni di gestione ed i regolamenti interni.

Essendo conferiti unicamente i poteri di controllo e di iniziativa strumentali alla vigilanza sull'osservanza e sul funzionamento del Modello ed alle iniziative conseguenti, all'Organismo di Vigilanza nel suo complesso, e ai suoi componenti singolarmente, in quanto membri dell'Organismo, non è riconosciuto alcun potere di direzione, restando pertanto fermi ed inalterati tutti i poteri ed i doveri di direzione, controllo e vigilanza riconosciuti in capo agli organi sociali, ai soggetti in posizione apicale ed a quello sottoposti all'altrui direzione nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza nel suo complesso, e i suoi membri singolarmente, non hanno alcun obbligo giuridico di impedire la commissione di reati e, in particolare, di quelli alla cui prevenzione è destinato il Modello; essi non possono, quindi, essere riconosciuti responsabili di alcun reato ai sensi dell'articolo 40, secondo comma, c.p.

## **6. FUNZIONI DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI.**

Sono assegnate all'Organismo di Vigilanza due linee di reporting in merito all'attuazione del Modello:

la prima, su base continuativa, direttamente con l'Amministratore Unico;

la seconda, su base annuale, nei confronti dell'Amministratore Unico e del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

## **CAPO IV**

### **1. SISTEMA DISCIPLINARE**

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto.

Il sistema stesso è diretto a sanzionare la violazione delle regole di comportamento previste nel Modello organizzativo, nel rispetto di quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di categoria applicati al personale dipendente.

La violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello costituisce per il personale dipendente violazione dell'obbligo di rispettare l'impostazione e la fisionomia propria della struttura, di attenersi alle disposizioni impartite dagli Organi di amministrazione secondo la struttura organizzativa interna e di osservare in modo corretto i propri doveri e pertanto costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro di cui all'art. 2104 e 2106 c.c.

Ai titolari dei poteri di direzione e vigilanza spetta l'obbligo di vigilare sulla corretta applicazione del Modello da parte dei sottoposti.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di comportamento indicate nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 ed è ispirata alla necessità di una tempestiva, immediata ed equa applicazione.

### **2. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI**

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni sono determinati in proporzione alla gravità delle violazioni, tenuto conto anche degli elementi di seguito elencati:

- a) rilevanza oggettiva delle regole violate;
- b) elemento soggettivo della condotta: dolo o colpa;
- c) reiterazione delle condotte;
- d) partecipazione di più soggetti nella violazione.

## **A) SANZIONI PER I SOGGETTI IN POSIZIONE NON DIRIGENZIALE**

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al precedente paragrafo, è sanzionata, in conformità ai criteri generali di irrogazione delle sanzioni, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa (nei limiti di quanto previsto dai rispettivi CCNL di categoria);
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (nei limiti di quanto previsto dai rispettivi CCNL di categoria);
- e) licenziamento con o senza preavviso.

\*\*\*

### *a) Rimprovero verbale*

La sanzione del richiamo verbale dovrà essere comminata nel caso di violazione colposa del Modello, relativamente alle procedure interne ivi previste, o nel caso di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso o del Codice Etico, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale".

### *b) Rimprovero scritto*

La sanzione del richiamo scritto dovrà essere comminata nei casi di recidiva dell'ipotesi precedente o di comportamenti non conformi più gravi rispetto alla lett.a)

### *c) Multa*

La sanzione della multa dovrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico del soggetto responsabile della violazione o per altre circostanze, il comportamento colposo riguardi la violazione di una procedura che possa compromettere l'efficacia generale del Modello a prevenire gli specifici reati presupposto.

### *d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione*

La sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione dovrà essere comminata nei casi di violazioni dolose del Modello che non integrino reati presupposto, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

### *e) Licenziamento*

La sanzione del licenziamento dovrà essere comminata per le violazioni dolose del Modello che integrino i reati presupposto e per altre violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

I provvedimenti disciplinari sono adottati, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi degli artt. 5, lettera b) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, da parte dell'Amministratore Unico, in conformità ai principi ed alle procedure di cui all'art. 7, L. 20 maggio 1970, n. 300.

Gli stessi verranno proporzionati alla gravità delle mancanze.

#### **B) SANZIONI PER I SOGGETTI IN POSIZIONE DIRIGENZIALE**

Nel caso in cui i dirigenti commettano un Illecito Disciplinare, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le seguenti misure in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

#### **C) MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI E SOGGETTI TERZI.**

Conformemente da quanto previsto nel modello, ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o terzi collegati alla società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione del Codice Etico o del Modello stesso comporterà la risoluzione del contratto oltre al risarcimento del danno se dovuto.

#### **D) MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relativi Protocolli da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto. In casi di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dall' Amministratore Unico, il fatto costituirà giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione del risarcimento del danno se dovuta.