

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL
DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231**

Aggiornamento	Data	Approvazione
<i>Prima adozione</i>	31/03/2011	CdA
<i>Revisione</i>	15/01/2018	CdA

Indice

PARTE GENERALE	3
1 QUADRO NORMATIVO	3
1.1 LA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI AI SENSI DEL D.LGS. 231/01	3
1.2 REATI PRESUPPOSTO	4
1.3 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	6
1.4 GRUPPI DI IMPRESE	7
2 ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO IN KIREY S.R.L.	10
2.1 ATTIVITÀ DI KIREY S.R.L.	10
2.2 GOVERNANCE IN KIREY SRL	10
2.3 IL GRUPPO KIREY	11
2.4 IL CODICE ETICO DI KIREY SRL	11
3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI KIREY S.R.L.	13
3.1 MAPPATURA DEL RISCHIO	13
3.2 ADOZIONE E AGGIORNAMENTO	14
3.3 DESTINATARI	15
3.4 REATI RILEVANTI IN KIREY S.R.L.	16
3.5 ATTIVITÀ SENSIBILI DI KIREY SRL	17
3.6 STRUTTURA DEL MODELLO	20
4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
4.1 COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
4.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	27
4.3 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – FLUSSI INFORMATIVI	29
4.4 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI DI KIREY S.R.L.	31
4.5 COORDINAMENTO OdV DEL GRUPPO KIREY	33
5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	34
5.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	34
5.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI NON DIRIGENTI	34
5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	36
5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	38
5.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE	38
5.6 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNERS COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI	39
6 FORMAZIONE E INFORMAZIONE	40
6.1 PREMessa	40
6.2 DIPENDENTI	40
6.3 PARTNERS COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI	40

PARTE GENERALE

QUADRO NORMATIVO

1.1 LA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche “Decreto”), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata introdotta nell’ordinamento italiana la “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”.

Il D.lgs. 231/01 trova origine in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Le disposizioni del D.lgs. 231/2001 si applicano sia agli enti forniti di personalità giuridica che alle società e associazioni che ne sono prive. Non si applicano, invece, allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La responsabilità dell’ente viene connessa alla posizione funzionale dei soggetti attivi dei reati-presupposto (art. 5 del D.lgs. 231/2001). L’ente è punibile quando il reato sia stato commesso:

- a) da 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 (c.d. “apicali”);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (c.d. “sottoposti”).

Costoro devono aver agito nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso.

Per quanto attiene alla nozione di “interesse”, esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l’intento di far conseguire un beneficio alla società o all’ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Alternativamente la responsabilità può ricadere sulla persona giuridica ogniqualvolta l’autore dell’illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare quest’ultima, le abbia comunque fatto conseguire un “vantaggio” economico o di altra natura.

La responsabilità amministrativa dell’ente è invece esclusa, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.lgs. 231/01), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche è comunque autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato. Ai sensi dell’art. 8, comma 1, la responsabilità dell’ente sussiste anche quando:

- a) l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
- b) il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia.

La responsabilità amministrativa dell’ente è collegata alla commissione – da parte dei soggetti di cui sopra – degli specifici reati presupposto previsti dal Decreto .

Tale responsabilità può essere tuttavia esclusa ai sensi dell’art. 6, comma 1, del Decreto se:

- a) l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

1.2 REATI PRESUPPOSTO

La responsabilità degli enti è circoscritta ad un elenco tassativo di fattispecie.

Il Decreto, al momento dell'entrata in vigore, prevedeva unicamente i reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25.

Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies e 25-duodecies del D.lgs. 231/01, nonché dalla L. 146/2006.

Tali fattispecie di reato possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25)
Reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis)
Criminalità organizzata (art. 24-ter) e reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006)
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)
Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.n.1)
Reati societari (art. 25-ter)
Delitti con finalità di terrorismo (art. 25-quater)
Infibulazione femminile (art. 25-quater n. 1)
Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)
Market abuse (art. 25-sexies)

Omicidio colposo o lesioni in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies)
Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio (art. 25 octies)
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies)
Induzione a non rendere dichiarazioni (art. 25-decies)
Reati ambientali (art. 25-undecies)
Impiego di lavoratori irregolari e immigrazione clandestina (art. 25-duodecies)
Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)

Secondo l'art. 4 del D.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati contemplati dallo stesso D.lgs. 231/2001 commessi all'estero. I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del d.lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono: (i) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001; (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano; (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7 c.p. "Reati commessi all'estero", 8 c.p. "Delitto politico commesso all'estero", art. 9 c.p. "Delitto comune del cittadino all'estero" e art. 10 c.p. "Delitto comune dello straniero all'estero" (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).

Sistema sanzionatorio

Qualora venga accertata la responsabilità dell'ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, sono comminabili ai sensi dell'art. 9 del Decreto, le seguenti sanzioni:

- **sanzione pecuniaria**, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge. La sanzione può variare da un minimo di 100 quote (pari ad un minimo di € 25.822,84) ad un massimo di 1000 quote (pari ad un massimo € 1.549.370,70) (aumentabile fino a 10 volte nel caso di abusi di mercato);

- **sanzioni interdittive** di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.lgs. 231/01, *“Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente”*) che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- **confisca** (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- **pubblicazione della sentenza** (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Si precisa che le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in sede cautelare, nel corso delle indagini preliminari o comunque prima della sentenza definitiva di condanna.

1.3 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto prevede una specifica forma di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato misure organizzative idonee a prevenire la commissione dei “reati presupposto” da parte dei soggetti “apicali” o “sottoposti” che operano nel suo interesse o vantaggio.

La presenza di un'adeguata organizzazione rappresenta, infatti, misura e simbolo di diligenza dell'ente nello svolgimento delle proprie attività, con particolare riferimento a quelle in cui si manifesta il rischio della commissione dei “reati presupposto” previsti dal Decreto.

L'accertata esistenza di un'efficiente ed efficace organizzazione di impresa esclude, dunque, la “colpa in organizzazione” dell'ente e fa venir meno la necessità di sanzionarlo mediante l'applicazione delle previste sanzioni.

Gli ultimi due commi dell'articolo 7 del Decreto dettano i criteri generali per la costruzione di un tale modello di organizzazione e gestione, tanto nel rilievo contenutistico quanto nel rilievo funzionale.

Il modello, infatti, in relazione alla natura ed alle dimensioni dell'organizzazione dell'ente, nonché al tipo di attività svolta, deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività sociali nel rispetto della legge e, altresì, misure atte a rilevare ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio. Inoltre, la sua efficace attuazione richiede:

- una **verifica periodica** e **l'eventuale modifica** dello stesso quando vengono rilevate significative violazioni delle prescrizioni oppure quando intervengono mutamenti normativi nell'organizzazione o nell'attività dell'ente stesso;
- un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione e gestione.

Ulteriori indicazioni utili alla costruzione dei modelli organizzativi sono le linee guida delle associazioni di categoria e in particolare le linee guida predisposte da Confindustria¹.

Si precisa inoltre che, se l'adozione di un Modello avvenisse dopo il verificarsi di un fatto illecito all'interno dell'ente, in violazione dei precetti di cui al D.Lgs. 231/2001, la stessa può essere valutata in sede di giudizio come **circostanza attenuante**, ed andrà perciò a mitigare il trattamento sanzionatorio conseguente dall'illecito.

1.4 Gruppi di Imprese

L'ambito di operatività, in qualità di capogruppo del Gruppo Kirey, di Kirey S.r.l genera la necessità di effettuare talune precisazioni in merito alla responsabilità amministrativa delle società all'interno di un gruppo di imprese.

Nell'ordinamento italiano il gruppo viene considerato unitariamente solamente nella prospettiva economica, non anche in quella giuridica.

In ragione di ciò la responsabilità diretta del gruppo, ai sensi del Decreto, non è in alcun modo afferabile, mentre gli enti che lo compongono possono - singolarmente - rispondere dei reati commessi nello svolgimento della propria attività di impresa.

¹ Linee guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, aggiornate al 2014.

Nella prassi si è, tuttavia, posto il problema di stabilire se e in presenza di quali condizioni del reato commesso nell'ambito di una società possano essere chiamate a rispondere le altre società del gruppo, con particolare riguardo alla capogruppo.

Le [Linee Guida di Confindustria in materia di costruzione dei Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo](#) - nella versione aggiornata al 2014 - dedicano un intero paragrafo alla responsabilità da reato nei gruppi di imprese. In esso viene chiarito che il gruppo non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dell'[art. 1](#) del D.Lgs. 231/2001. Solo laddove i soggetti apicali della capogruppo si ingerissero in modo sistematico e continuativo nella gestione di una delle controllate, tanto da rendere apparente l'autonomia giuridica di questa, i vertici della holding potrebbero qualificarsi come amministratori della stessa.

Per evitare di incorrere nella responsabilità prevista dal Decreto, si sottolinea che è opportuno che ciascuna società del gruppo, in quanto singolarmente destinataria dei precetti del Decreto, svolga autonomamente l'attività di predisposizione e revisione del proprio modello. Tale attività potrà essere condotta anche in base a indicazioni e modalità attuative previste dalla holding in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo, senza però determinare una limitazione dell'autonomia della controllata nell'adozione del modello.

Chiarito ciò, le società raggruppate possono senz'altro raccordare i propri sforzi organizzativi con lo scopo di contrastare in modo più efficace potenziali fenomeni di criminalità di impresa. In tale contesto, le controllate potranno richiedere alle competenti funzioni della holding un supporto operativo di natura consulenziale volto ad agevolare l'adozione, implementazione e monitoraggio del proprio modello.

È consigliabile poi, che sia tenuto conto dei processi integrati che coinvolgono più società del gruppo che siano delineate le regole per la correttezza e la trasparenza nei rapporti tra le società del gruppo.

Infine, è altresì importante che ogni società del gruppo nomini di un proprio Organismo di Vigilanza, e che tra essi si sviluppi una rete di comunicazioni disciplinata e gestita attentamente, al fine di evitare che l'autonomia di organismi e modelli sia inficiata da rapporti che, di fatto, potrebbero determinare l'ingerenza decisionale della holding nelle attività di attuazione del Decreto all'interno delle singole controllate.

Infine, è altresì consigliabile adottare un Codice Etico di Gruppo che, in attuazione dei valori di lealtà, onestà e professionalità, fissi i Principi generali e le regole comportamentali cui conformare l'attività della capogruppo e delle società del gruppo stesso. L'adozione e

l'attuazione di tale Codice Etico daranno evidenza della considerazione, quale principio imprescindibile della propria attività, del rispetto delle leggi e dei regolamenti in tutti i paesi in cui il Gruppo opera nonché della correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari. Infine, sarà necessario assicurare la massima diffusione del Codice Etico, anche verso coloro con cui il gruppo si relaziona per rapporti commerciali, consulenziali o altri rapporti contrattuali.

2 ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO IN KIREY S.r.l.

2.1 Attività di Kirey S.r.l

Kirey S.r.l è una società operante nel settore Information Technology costituita nell'ottobre del 2009.

Nell'ambito delle sue finalità, la società si occupa in particolare di:

- a) produzione e vendita di hardware, software e soluzioni informatiche;
- b) manutenzioni di applicativi e forniture di servizi informatici;
- c) consulenza di direzione;
- d) integrazione di sistemi;
- e) gestione di processi di attività aziendali;
- f) gestione di centri elaborazione dati;
- g) vendita e gestione di infrastrutture e servizi collegati.

2.2 Governance in Kirey Srl

Sono organi della società:

L'assemblea dei soci:

L'assemblea è convocata dal Consiglio di Amministrazione e le sue deliberazioni sono assunte secondo le maggioranze e le modalità di legge. L'assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o, in caso di sua mancanza o rinuncia, da un soggetto designato dall'assemblea stessa.

Il Consiglio di amministrazione:

La società è amministrata, secondo le determinazioni dell'assemblea, da un Consiglio di Amministrazione costituito da un numero di consiglieri, rieleggibili, da cinque a sette. Il C.d.A, qualora non vi abbia provveduto l'Assemblea, elegge un Presidente e può delegare le

proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi componenti. Il C.d.A viene convocato dal Presidente o da un consigliere.

Collegio Sindacale - Sindaco unico

Il sindaco unico è nominato dall'assemblea ordinaria dei soci e scelto dal Socio di maggioranza.

Revisione legale dei conti:

La revisione legale della società è esercitata da una società di revisione.

2.3 Il gruppo kirey

Dal febbraio del 2016 Kirey Srl è la holding del Gruppo Kirey e sono sottoposte alla sua direzione e controllo diverse società.

2.4 Il Codice Etico di Kirey Srl

In data 26/01/2010 Kirey S.r.l si è dotata di un Codice Etico che è stato elaborato al fine di promuovere ed evidenziare i principi deontologici, di diligenza, correttezza, lealtà e trasparenza a cui la Società si ispira, con riferimento non solo alla conduzione della propria attività, ma anche ai rapporti intrattenuti con i terzi.

A fronte del ruolo di holding del Gruppo Kirey, il Codice Etico Kirey S.r.l. assume un'ottica di Gruppo, venendo condiviso con le altre società del gruppo, a fondamento dei principi comuni del sistema disciplinare e dei protocolli attuativi, che dovranno comunque essere implementati autonomamente dalle singole società.

Il Codice Etico rappresenta l'insieme di quei principi sostanziali la cui osservanza è di fondamentale importanza per il perseguimento degli obiettivi, l'affidabilità della gestione, la reputazione e l'immagine della Società. In particolare esso:

- esprime l'insieme dei valori e dei principi di condotta ai quali si ispira l'attività dell'ente;
- raccomanda, promuove o vieta determinati comportamenti richiamandone l'osservanza da parte dei soggetti interni all'ente;

- informa i soggetti esterni circa i principi di deontologia aziendale che l'ente riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte dei propri interlocutori (interni ed esterni all'azienda);
- prevede sanzioni proporzionate alla gravità delle infrazioni commesse;
- costituisce un valido codice di comportamento per accrescere la coscienza e la conoscenza della policy della Società da parte dei dipendenti;
- da solo non può determinare l'esonero di responsabilità per l'ente ma rappresenta un riferimento interpretativo per la corretta applicazione del modello organizzativo.

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI KIREY S.r.l

L'adozione di un modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 (di seguito anche "**Modello**"), oltre a rappresentare una possibile esenzione dalla responsabilità della Società nel caso della commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei soci, dipendenti, clienti e fornitori.

L'implementazione del sistema di controllo sull'attività svolta, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, consente di regolare i comportamenti e le decisioni di quanti, quotidianamente, sono chiamati ad operare in nome o a favore della società con l'obiettivo, quindi, di rispettare non solo le leggi ma anche le migliori regole etiche e di condotta.

La Società ritiene che l'adozione e l'attuazione del Modello, unitamente all'adozione di un Codice Etico di Gruppo, costituisca un valido strumento di sensibilizzazione per i dipendenti e i collaboratori della Società stessa e per tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (amministratori, utenti, consulenti, fornitori, Pubbliche Amministrazioni e terzi in genere con cui la Società intrattiene rapporti). L'adozione del Modello, infatti, è volta:

- a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di Kirey S.r.l, anche quando apparentemente quest'ultima potrebbe trarne un vantaggio);
- grazie ad un costante monitoraggio dell'attività, a consentire alla Società di prevenire o reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato stesso.

Infine, è opportuno rilevare che Kirey Srl ha sottoposto a certificazione da parte di un ente terzo il proprio sistema di gestione che è risultato conforme ai requisiti standard della normativa UNI EN ISO 9001:2015 per la Qualità. Gli strumenti e le risorse del Sistema di Gestione per la Qualità sono funzionali non solo al perseguimento degli scopi loro propri, ma anche ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs 231/2001 in quanto suscettibili di ostacolare comportamenti illeciti che implicherebbero la responsabilità amministrativa degli enti.

3.1 Mappatura del rischio

Per le ragioni anzidette, è stato avviato un processo di aggiornamento e revisione del previgente Modello, che ha dato vita al presente documento e che costituisce il primo passo

verso lo sviluppo di un sistema di gestione, controllo e organizzazione sempre più strutturato anche in una prospettiva di Gruppo.

Il suddetto processo ha preso avvio da un'accurata attività di "mappatura" dei rischi esistenti, effettuata tramite l'analisi della documentazione di Kirey S.r.l e attraverso la realizzazione di interviste nei confronti dei legali rappresentanti e dei responsabili delle funzioni.

Il Modello è comunque un documento "dinamico", pertanto, la sua attuazione si svilupperà anche in un momento successivo all'adozione del presente documento attraverso l'implementazione progressiva delle procedure specifiche relative alle singole aree di rischio.

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto, oltre che delle indicazioni del Decreto, di quanto precisato nelle Linee Guida elaborate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia. L'art. 6, comma 3, del Decreto prevede infatti che "i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

3.2 Adozione e aggiornamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello ed al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di (in via esemplificativa e non esaustiva):

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- cambiamenti delle aree di business;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, il Presidente può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'OdV (di cui al par. 4 della Parte Generale del presente documento), riferendone al primo Consiglio di Amministrazione utile.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati in forma scritta dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso possa effettuare le delibere di propria competenza. Le procedure aziendali non sono formalmente poste dal Modello ma ne garantiscono l'efficace attuazione e perciò operano costante riferimento ai protocolli previsti nelle Parti Speciali.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle funzioni interessate. Ogniqualvolta una procedura venga aggiornata, occorre trascrivere in calce alla stessa, la data del nuovo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.

Per quanto riguarda le procedure espressamente richiamate dai protocolli delle Parti Speciali del presente Modello, si farà riferimento all'ultimo aggiornamento delle stesse debitamente documentato.

3.3 Destinatari

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello si applicano e devono essere rispettate da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

Sono quindi "Destinatari" del presente Modello:

- i titolari di qualifiche formali riconducibili alla definizione di "soggetti apicali" (amministratori, direttore generale, dirigenti, ecc);
- i soggetti che esercitano funzioni di direzione, gestione e controllo della Società anche solo di fatto;
- i lavoratori subordinati, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale (stagisti; collaboratori legati da contratti a termine; collaboratori a progetto), ancorché distaccati in altre società o all'estero;
- chiunque agisca in nome e per conto di Kirey S.r.l sotto la sua direzione e vigilanza a prescindere dal vincolo di subordinazione.

Ai collaboratori, consulenti, fornitori, *partners* commerciali e altre controparti contrattuali in genere, pur non riconducibili alla definizione di Destinatari del Modello (pertanto non assoggettabili alle sanzioni disciplinari in caso di violazioni al Modello), Kirey S.r.l. richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al D.Lgs. 231/01, dei principi etici e delle linee di condotta adottati dalla Società.

3.4 Reati Rilevanti in Kirey S.r.l.

In relazione all'attività specifica della Società sono stati individuati i reati che potrebbero concretamente verificarsi (reati rilevanti) in Kirey Srl, alla luce dell'attività e della struttura della stessa.

REATI RILEVANTI
Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25) e Corruzione tra privati (art. 25-ter)
Reati informatici (art. 24-bis) e delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)
Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis)
Reati societari (art. 25-ter)
Omicidio colposo o lesioni in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies)
Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies)
Criminalità organizzata (art. 24-ter) e reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006)

Oltre a questi, sono stati individuati alcuni reati rilevanti in modo residuale per i quali il rischio è esistente ma ridotto:

REATI RESIDUALI
Reati ambientali (art. 25-undecies)
Impiego di lavoratori irregolari (art. 25-duodecies)
Induzione a non rendere dichiarazioni (art. 25-decies)

Da ultimo si è ritenuto che, in merito a taluni reati, la specifica attività svolta dalla Società **non** presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società stessa.

In particolare non si sono ritenuti rilevanti i **delitti con finalità di terrorismo o eversione**, quelli legati alla **falsità di monete**, alla **mutolazione degli organi genitali femminili** e agli **abusi di mercato**.

Per la descrizione delle singole fattispecie si veda l'Allegato A "Catalogo Reati".

3.5 Attività sensibili di Kirey Srl

Una volta individuate quelle fattispecie contro le quali deve indirizzarsi il sistema di organizzazione, gestione e controllo, è ora possibile esaminare le attività e i processi che all'interno di Kirey Srl possono dare vita o occasione alla commissione di tali violazioni.

A seguito dell'analisi del potenziale profilo di rischio all'interno della Società, è stato attribuito a ciascuna attività "sensibile" e/o processo "strumentale" un **diverso grado di rischio** (alto, medio o basso), assegnato sulla base di una valutazione qualitativa espressa tenendo conto dei seguenti fattori:

- frequenza di svolgimento dell'attività descritta ed altri indicatori economico-quantitativi di rilevanza dell'attività o processo aziendale (es.: valore economico delle operazioni o atti posti in essere, numero e tipologia di soggetti coinvolti, ecc.);
- gravità delle sanzioni potenzialmente associabili alla commissione di uno dei Reati nello svolgimento dell'attività;

- probabilità di accadimento, nel contesto operativo, del Reato Rilevante ipotizzato.

Non sono da considerare quindi solo le attività dirette ma anche quelle strumentali.

In considerazione delle peculiarità del business aziendale di Kirey Srl, del contesto operativo esistente e della struttura organizzativa e di controllo adottata, le aree di attività, identificate come a maggior rischio di commissione di Reati Rilevanti, sono di seguito elencate.

AREA	PROCESSO	RIFERIMENTI
Area acquisti	- Acquisti di «facilities»	Reati nei rapporti con la PA e corruzione tra privati – PARTE SPECIALE A
	- Acquisti relativi all'erogazione di servizi (terze parti)	Reati informatici e Delitti in materia di violazione del diritto d'autore – PARTE SPECIALE B
	- Acquisti infragruppo	Reati Societari – PARTE SPECIALE C Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita – PARTE SPECIALE E
Amministrazione e Gestione Finanziaria	- Fatturazione e incassi	Reati nei rapporti con la PA e corruzione tra privati – PARTE SPECIALE A
	- Pagamenti	Reati Societari – PARTE SPECIALE C
	- Rimborso spese ai dipendenti, spese di rappresentanza e rendicontazione attività	Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita – PARTE SPECIALE E
	- Gestione della piccola cassa	

	<ul style="list-style-type: none"> - Gestione dei finanziamenti - Gestione adempimenti fiscali - Controllo di gestione 	
HR e Recruiting	<ul style="list-style-type: none"> - Selezione del personale - Gestione del personale 	<p>Reati nei rapporti con la PA e corruzione tra privati– PARTE SPECIALE A</p> <p>Reati Societari – PARTE SPECIALE C</p> <p>Omicidio colposo o lesioni in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro – PARTE SPECIALE D</p> <p>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria – PARTE SPECIALE H</p> <p>Impiego di lavoratori irregolari– PARTE SPECIALE H</p>
Gestione Commerciale	<ul style="list-style-type: none"> - Rapporti con i clienti - Marketing - Sistema di incentivi e premi 	<p>Reati nei rapporti con la PA e corruzione tra privati– PARTE SPECIALE A</p> <p>Reati informatici e Delitti in materia di violazione del diritto d'autore – PARTE SPECIALE B</p> <p>Reati Societari – PARTE SPECIALE C</p> <p>Omicidio colposo o lesioni in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro – PARTE SPECIALE D</p>

		Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita – PARTE SPECIALE E Delitti contro l'industria e il commercio – PARTE SPECIALE F
Innovazione e Ricerca		Reati informatici e Delitti in materia di violazione del diritto d'autore – PARTE SPECIALE B Delitti contro l'industria e il commercio – PARTE SPECIALE F
Gestione della rete informatica	- Utilizzo pc - Connessione reti internet - Gestione di software e licenze	Reati informatici e Delitti in materia di violazione del diritto d'autore – PARTE SPECIALE B
Sistema Sicurezza sui luoghi di lavoro	- Presidi - Formazione	Omicidio colposo o lesioni in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro – PARTE SPECIALE D
Gestione dei rifiuti	- Smaltimento toner e stampanti	Reati Ambientali – PARTE SPECIALE H
Rapporti Infragrupo	- Rapporti con le società estere - Rapporti con le società controllate	Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita – PARTE SPECIALE E

3.6 Struttura del Modello

Alla luce della mappatura descritta, il presente Modello si compone di:

- 1 **Parte Generale**, volta ad illustrare i contenuti del D.Lgs. 231/2001 nonché gli elementi fondanti del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società: la sua definizione e adozione, le caratteristiche, il funzionamento e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'Organismo, il sistema disciplinare, l'attività di formazione e informazione e i criteri per l'aggiornamento del Modello stesso.
- 2 **Parti Speciali**, predisposte a seguito dell'identificazione dei processi "sensibili", laddove siano stati individuati potenziali profili di rischio associabili alle classi di reato richiamate dal Decreto. Attualmente le Parti Speciali sono:
 - **Parte Speciale A:** che trova applicazione per le seguenti tipologie di reati:
 - "Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione" richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/01
 - "Corruzione tra privati", richiamato dall'art. 25-ter del D.Lgs. 231/01.
 - **Parte Speciale B:** che trova applicazione per le seguenti tipologie di reati:
 - "Delitti informatici e trattamento illecito dei dati" richiamati dall'art. 24-bis del D.Lgs 231/2001.
 - "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore" richiamati dall'art. 25-novies del D.Lgs 231/2001.
 - **Parte Speciale C:** "Reati Societari", che trova applicazione per le tipologie specifiche di reati richiamate dall'art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001;
 - **Parte Speciale D:** "Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazioni delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro", che trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti richiamate dall'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001;
 - **Parte Speciale E:** "Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita richiamate", che trova applicazione per le tipologie specifiche di reato richiamate dall'art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001.
 - **Parte Speciale F:** "Delitti contro l'industria e il commercio", che trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti richiamate dall'art. 25-bis del D.Lgs 231/2001;

- Parte **Speciale G**: che trova applicazione per le seguenti tipologie di reati:
 - “Delitti di criminalità organizzata” richiamati dall’art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001.
 - “Reati transnazionali” art. 10 L. 146/2006.

- Parte **Speciale H**: “Altri reati” che trova applicazione per le seguenti tipologie di delitti:
 - “Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria” richiamati all’art. 25-decies del D.Lgs. 231/2001;
 - “Reati ambientali” richiamati all’ art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001;
 - “Impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare” richiamate all’art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001;

Il Modello si completa con un elenco dei reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001 che viene allegato al presente documento, ma conserva una propria autonomia per quanto riguarda le modifiche di aggiornamento:

Allegato A: “Reati e gli illeciti amministrativi presupposto della responsabilità degli enti”.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/01 – art. 6, comma 1, lett. b) –, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. 231/01 se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/01.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), così come proposti dalle Linee Guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione;
- onorabilità.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Al fine di assicurare tali requisiti, l'OdV riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. L'OdV deve altresì godere di garanzie tali da impedire che lo stesso o alcuno dei suoi componenti possano essere rimossi o penalizzati in conseguenza dell'espletamento dei loro compiti.

Il requisito della professionalità si traduce nella capacità dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni ispettive, rispetto all'effettiva applicazione del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Vertice aziendale.

Con riferimento alla continuità di azione, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per Kirey Srl.

L'onorabilità è assicurata dalla inesistenza, sia al momento della nomina che per tutta la durata dell'incarico, delle cause di ineleggibilità di cui al paragrafo 4.1.

4.1 Composizione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/01 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, Kirey Srl opta per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza della Società avrà una composizione collegiale di tre membri.

L'Organismo di Vigilanza di Kirey Srl è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, che stabilisce anche la durata della carica e la rieleggibilità per ulteriori mandati.

L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso che deve essere effettuata nel primo Consiglio di Amministrazione utile.

Se, nel corso della carica, uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza dovessero cessare dal proprio incarico, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla sostituzione con delibera. Fino alla nuova nomina, l'Organismo di Vigilanza opererà con i soli componenti rimasti in carica.

Il compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza sarà stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata, oltre alla verifica delle caratteristiche previste nel punto 4, anche alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza dovrà rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- la presenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- aver ricoperto funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- lo stato di interdizione o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- l'esistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- una sentenza di condanna definitiva, nonché una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia e all'estero, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (reati fallimentari);
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per un reato contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, ovvero in materia societaria o tributaria;
 - per un qualunque altro delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a tre anni;
- le misure di prevenzione ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi dovrà darne tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa di Kirey Srl, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa annuale al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta, di cui al successivo paragrafo 4.3.2; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti di Kirey Srl ai sensi del D.Lgs. 231/01 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la cessazione del contratto di lavoro laddove per i componenti dell'OdV che siano dipendenti della Società.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

Nella composizione dell'OdV si dovrà tenere conto dell'appartenenza della Società ad un gruppo di imprese, circostanza che non potrà non influire sulla composizione dell'OdV. L'individuazione della struttura andrà studiata infatti in una "prospettiva di gruppo", con l'accortezza di evitare la scelta di componenti che, per il ruolo rivestito e/o l'attività svolta all'interno della holding o del Gruppo, portino con sé il rischio di una inammissibile intrusione nella operatività delle controllate e tenendo al contempo in considerazione il

fatto che l'autonomia dell'OdV va valutata nel suo complesso e non in relazione ad ogni singolo membro.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura di Kirey Srl, fermo restando che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto l'organo dirigente ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01.

Pertanto, a tale Organismo è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D.Lgs. 231/01;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative. A tale proposito si precisa che compito dell'Organismo è quello di effettuare proposte di adeguamento agli organi aziendali in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il *follow-up*, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio avendo libero accesso ai dati relativi;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/01;
- coordinarsi con le funzioni aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza della regolamentazione interna adottata e definire eventuali proposte di adeguamento e

miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;

- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale;
- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello;
- supervisionare il sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- segnalare periodicamente ai responsabili delle funzioni interessate della Società, in base alle rispettive competenze, eventuali violazioni di protocolli e/o procedure o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

L'Organismo di Vigilanza adotterà un proprio Regolamento ove prevedere, tra l'altro, la calendarizzazione e le modalità di svolgimento delle adunanze e delle procedure di voto, nonché la procedura seguita per il trattamento delle segnalazioni.

L'Organismo di Vigilanza potrà stabilire al proprio interno delle deleghe funzionali a seconda delle professionalità specifiche dei propri componenti.

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza saranno tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui sono a conoscenza a causa dello svolgimento del loro incarico. La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità –, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le Direzioni, Funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

Il Consiglio di Amministrazione assegnerà, ogni anno, un budget di spesa all'Organismo di Vigilanza anche tenuto conto delle richieste di quest'ultimo.

L'assegnazione del budget permetterà all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/01. In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva.

4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza dovrà essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01.

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza si suddividono nelle seguenti categorie:

- Ad evento;
- Periodici.

Ciascun Destinatario del presente Modello sarà tenuto a segnalare eventuali violazioni o sospetti di violazione del Codice Etico o dei principi di controllo previsti nel Modello stesso (c.d. "segnalazioni").

In particolare, devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: *(i)* alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/01; *(ii)* a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate da Kirey Srl; *(iii)* minacce, pressioni, offerte o promesse di danaro o altra utilità, ricevute al fine di indurre a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci una persona chiamata a rendere davanti all'autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando tale persona ha facoltà di non rispondere; *(iv)* comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello.

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, dovranno essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti (c.d. "informazioni"):

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/01 e che possano coinvolgere Kirey Srl;
 - ogni atto o citazione a testimoniare relativo a procedimenti, potenzialmente rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, che veda coinvolti soggetti di Kirey Srl o che collaborano con essa, quando la persona chiamata a testimoniare ha facoltà di non rispondere secondo le disposizioni del codice di procedura penale;
 - le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
 - le comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie;
 - anomalie o criticità riscontrate dai responsabili nello svolgimento delle attività sensibili per l'applicazione del D.Lgs. 231/01.
- REPORT PERIODICI

In capo a ciascun responsabile di primo/secondo livello, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è altresì previsto l'obbligo di:

- trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, i dati e le informazioni da questi richieste o previste dal presente Modello;
 - trasmettere i rapporti di audit inerenti aree e/o processi sensibili ai sensi del Decreto.
- FLUSSI PROVENIENTI DA CHIUNQUE VI ABBA INTERESSE

Oltre alle segnalazioni obbligatorie e ai report periodici, qualunque soggetto, interessato o altrimenti coinvolto nell'attività di Kirey Srl, può informare l'Organismo di Vigilanza di fatti o di atti che ritenga debbano essere portati all'attenzione di quest'ultimo.

In ogni caso, per tutte le categorie di segnalazione sopra descritte, valgono le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza, in forma scritta;
- Kirey Srl informa tutti i Destinatari degli obblighi di segnalazione e delle modalità di comunicazione;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;
- i segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Kirey Srl o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'Odv di Kirey Srl può essere contattato tramite l'indirizzo mail dedicato.

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo).

I componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

Si rileva altresì che la Società predispone diversi canali per le segnalazioni oltre a quello informatico e che rispetta e riconosce il divieto di ritorsione nei confronti di coloro che effettuano le segnalazioni, in ottemperanza al dettato normativo. A tal proposito, si rileva altresì che all'interno del sistema disciplinare, sono presenti sanzioni specifiche sia a tutela del segnalante, che volte ad evitare segnalazioni infondate in mala fede.

4.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi di Kirey S.r.l.

L'Organismo di Vigilanza riferirà in merito all'osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di aggiornamento. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza annuale, in occasione dell'approvazione delle relazioni finanziarie, una relazione relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione;

- al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Consiglio di Amministrazione, per quanto di competenza, previa informativa al Presidente e/o all'AD.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque la facoltà di richiedere la propria audizione al Consiglio di Amministrazione, qualora ne ravvisi la necessità.

Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza qualora lo ritenga opportuno.

Nell'ambito del reporting annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel corso del periodo in ordine a presunte violazioni al Modello o al Codice Etico;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'aggiornamento ed effettiva applicazione del Modello.

Gli incontri con gli organi di Kirey Srl cui l'Organismo di Vigilanza riferirà dovranno essere documentati. L'Organismo di Vigilanza curerà la stesura e l'archiviazione della relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza di Kirey Srl dovrà, inoltre, tenere conto dei rapporti della *holding* con le società controllate. Nello svolgimento delle attività, gli Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo infatti si coordineranno, in particolar modo laddove alcune funzioni siano incardinate (anche fisicamente) in altre entità del Gruppo o vi siano vere e proprie funzioni "di Gruppo" o "corporate", nel rispetto dell'autonomia e della riservatezza delle informazioni afferenti alle diverse società del gruppo e in un'ottica di totale pariteticità

A titolo esemplificativo, potrà essere valutata l'opportunità di sviluppare canali di informazione privilegiati come: (i) l'organizzazione di riunioni congiunte con cadenza annuale o semestrale, anche per la formulazione di indirizzi comuni riguardo alle attività di vigilanza e alle eventuali modifiche e integrazioni da apportare ai modelli organizzativi; (ii) la creazione di un *repository* di raccolta e aggiornamento dei Modelli Organizzativi delle singole società, nonché di ulteriori documenti informativi di interesse (es. analisi delle novità normative; indicazioni giurisprudenziali).

4.5 Coordinamento OdV del Gruppo Kirey

Il Coordinamento tra Organismi di Vigilanza del Gruppo sarà attuato dall'Organismo di Vigilanza di Kirey Srl attraverso la programmazione di riunioni periodiche per la condivisione e l'approfondimento di tematiche di interesse trasversale all'interno del Gruppo, nonché attraverso lo scambio sinergico di flussi informativi tra gli OdV.

5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al presente Modello da parte dei Destinatari, costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione di Kirey Srl al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati non dirigenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Kirey Srl degli obblighi previsti dall'artt. 2104, comma 2, c.c., obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Ne consegue che la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello da parte dei dipendenti della Società costituisce sempre illecito disciplinare.

La predeterminazione delle norme sostanziali e procedurali, ossia dei fatti disciplinari rilevanti, delle sanzioni corrispondenti a tali fatti e delle procedure di contestazione delle sanzioni irrogate è affidata ai Contratti collettivi di lavoro applicati in Kirey Srl e vigenti alla data della violazione.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Società in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui ai rispettivi CCNL e dai codici disciplinari applicati.

Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01.

In particolare sono applicabili i seguenti provvedimenti:

- a) **rimprovero, multa o sospensione** il dipendente che violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello – ad esempio non osserva le procedure prescritte, omette di dare comunicazione all’Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omette di svolgere controlli – o adotti, nell’espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell’infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidiva si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Costituiscono comunque grave trasgressione, ove non si configuri un comportamento sanzionabile con uno dei provvedimenti di cui ai punti successivi, i seguenti comportamenti:

- l’inadempimento degli obblighi di “segnalazione” e di “informazione” nei confronti dell’Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
- la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231, promosse da Kirey Srl;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi.

- b) **licenziamento** il dipendente che adotti, nell’espletamento delle attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la

qualifica di “gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro” ovvero un atto che provochi a Kirey Srl un grave nocumento morale o materiale ovvero il compimento di “azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro”, di cui al all’articolo 81 “Licenziamento per mancanze”.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un’azione disciplinare finalizzata all’accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l’addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all’autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all’eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno in ogni caso rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne l’accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al Consiglio di amministrazione, all’Amministratore Delegato e al Direttore Generale.

Le sanzioni e l’eventuale risarcimento del danno sono commisurati al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, all’eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all’intenzionalità o al grado di colpa riferibile al suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l’azienda può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare viene continuamente monitorato dall’Amministrazione con il supporto, qualora necessario, dell’Organismo di Vigilanza.

Ai dipendenti verrà data immediata e diffusa informazione circa l’introduzione delle nuove disposizioni.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all’Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5.3 Misure nei confronti dei dirigenti

I dirigenti di Kirey Srl, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

In caso di violazione, da parte di dirigenti della Società, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL dei Dirigenti applicabile.

Si sottolinea infine come l'adesione dei dirigenti ai principi e alle regole contenute nel Modello costituirà elemento di valutazione professionale che potrà avere riflessi nel percorso di carriera o retributivo.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;

- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001;

- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;

- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni secondo il D.Lgs. n. 231/2001.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, Kirey Srl, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotterà nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Se la violazione del Modello determinerà la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra Kirey Srl e il Dirigente, la sanzione, comminata dal Consiglio di Amministrazione, è individuata nel licenziamento.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5.4 Misure nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio sindacale e l'Assemblea dei Soci. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione nell'espletamento delle proprie funzioni, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o *partners* della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento grave e ripetuto degli obblighi di "segnalazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
- la costante tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o *partners* della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5.5 Misure nei confronti dei componenti del collegio sindacale

Nel caso di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'OdV dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero

Collegio sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.6 Misure nei confronti di partners commerciali, consulenti e collaboratori esterni

L'adozione – da parte di *partners* commerciali, fornitori, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con Kirey Srl – di comportamenti in contrasto con i principi ed i valori contenuti nel Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

La violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel Codice Etico sarà considerato inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte della Società.

6 FORMAZIONE E INFORMAZIONE

6.1 Premessa

Kirey Srl, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di informazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di informazione e formazione (ivi compreso il piano di formazione) è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà proporre eventuali integrazioni ritenute utili.

La presa di consapevolezza del Modello è richiesta in prima battuta ai membri del Consiglio di Amministrazione e al suo Presidente.

6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto ad acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/01, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dall'Organismo di Vigilanza.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

6.3 Partners commerciali, consulenti e collaboratori esterni

I *partners* commerciali, i fornitori, i consulenti e i collaboratori esterni sono rispettivamente informati dell'adozione, da parte di Kirey Srl, del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai principi etici e alle linee di condotta adottate