

Aggiornamento Mod. 231/2001 - Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito: D. Lgs. n. 231/2001) ha introdotto la disciplina della responsabilità amministrativa (da reato) delle persone giuridiche.

Secondo tale disciplina, gli enti, tra cui le società, possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionati, in relazione a taluni reati commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio della Società stessa dagli amministratori o dai dipendenti.

In osservanza con quanto previsto da tale normativa, la ns. Azienda ha adottato un "modello organizzativo", di seguito denominato "modello"

Come richiesto dal "modello", è stato predisposto anche un "codice etico" contenente principi ispiratori sui quali l'Azienda si basa, e sui quali intende richiamare l'attenzione e l'osservanza per i propri dipendenti e collaboratori.

L'obiettivo è che efficienza e professionalità abbiano come premessa fondamentale il rispetto dell'etica:

- morale;
- professionale;
- deontologica.

Il "modello" insieme al "codice etico" sono stati inseriti nei siti: www.brigl.it, www.italcombi.com, www.stag-trasporti.com, a disposizione di:

- Dipendenti;
- Clientela;
- Fornitori.

Il "modello" prevede un sistema disciplinare sanzionatorio, che in sintesi comprende le seguenti omissioni o inosservanza da parte dei propri dipendenti/collaboratori:

- mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti dalle procedure previste dal "modello";
- mancato rispetto delle procedure aziendali concernenti l'evidenza dell'attività svolta;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione oppure alterazione della documentazione prevista dalle procedure;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti.

Il riferimento per le sanzioni sono i Contratti Nazionali dei Lavoratori.

Oltre ai normali controlli eseguiti dall'organo direttivo, l'Azienda ha nominato un "Organo di vigilanza monocratico" esterno.

Tale incarico è stato affidato all'Ing. Alessandro Ferro, già ns. consulente per la sicurezza (RSPP).

Fra i compiti dell'ODV e caratteristiche particolari, elenchiamo le seguenti:

Vigila sull'osservanza del "modello" e ne cura l'aggiornamento

Nell'ambito delle finalità perseguite dal "modello" è dotato di specifici poteri di iniziativa e di controllo e svolge altresì una funzione consultiva

Non ha poteri di Direzione, di interdizione, inibitori o sanzionatori

I componenti dell'ODV devono avere caratteristiche di indipendenza, autonomia, professionalità

E' nominato dall'organo Amministrativo

Riferisce al Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore delegato ed al Collegio Sindacale

E' il referente del flusso di informazioni (obbligatorio), proveniente dai destinatari del modello di organizzazione

IL "MODELLO" VISTO COME CONFORMITA'

- Percepito come un aggravio dei costi aziendali
- Appesantimento delle attività
- Burocratizzazione dei flussi autorizzativi
- Esclusivo adeguamento normativo

IL "MODELLO" VISTO COME OPPORTUNITA'

- Tutela per l'azienda e per i dipendenti
- Miglioramento della gestione aziendale
- Approccio per migliorare l'efficacia operativa, di processo e tecnologica
- Miglioramento di trasparenza, affidabilità, tempestività e accuratezza delle informazioni gestionali ed economico/finanziarie

Per il mantenimento e lo sviluppo del Modello organizzativo abbiamo bisogno della vostra piena collaborazione, e rispetto delle regole e dei principi trattati in precedenza.

Grazie

Evi Mitterhofer
Renzo Marras
Andreas Goggi
Klaus Vale
Helmut Gamper