




MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO DEL D.LGS 231/01
Parte generale (PG)

Rev 0
Dicembre 2012

Parte Generale (PG)

	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL D.LGS 231/01 Parte generale (PG)</p>	<p>Rev 0 Dicembre 2012</p>
---	---	--------------------------------

MODELLO ORGANIZZATIVO

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01

Parte Generale - PG

Il Presente Modello Organizzativo è composto dall'insieme organico delle seguenti componenti specifiche:

Parte Generale (PG)

Codice Etico (CE)

Regolamento Organismo di Vigilanza (ODV)

Sistema Disciplinare e Sanzionatorio (SDS)


Analisi dei rischi (AR)

Protocolli Generali (PRG)

Procedure (PR)


Allegati

REV	DATA	REDATTO	APPROVATO	NOTE
0	Dicembre 2012	XRayone S.r.l	Consiglio di Amministrazione	Prima emissione

	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL D.LGS 231/01 Parte generale (PG)</p>	<p>Rev 0 Dicembre 2012</p>
---	---	--------------------------------

INDICE

A. XRAY ONE	4
B. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. N. 231/01	5
1. INTRODUZIONE.	5
2. I SOGGETTI DESTINATARI DELLA NORMA : I SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE, I SOTTOPOSTI, LE SITUAZIONI DI FATTO.	6
3. LE SANZIONI.	9
4. L'ESIMENTE	10
C. IL MODELLO 231 DI XRAY ONE	11
1. ADOZIONE DEL MODELLO DI XRO	13
2. APPROCCIO METODOLOGICO E FINALITA' DEL MODELLO	14
3. STRUTTURA DEL DOCUMENTO.	15
4. APPROVAZIONE DELLA STRUTTURA DEL MODELLO E ATTRIBUZIONE DELLE RESPONSABILITÀ DI GESTIONE DELLO STESSO	16
5. MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO.	17
D. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).	18
1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.	18
2. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.	19
3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI.	20
4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.	21
E. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO.	22
F. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE.	25

	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL D.LGS 231/01 Parte generale (PG)</p>	<p>Rev 0 Dicembre 2012</p>
---	---	--------------------------------

G. CONFERMA APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO.----- 26

PARTE GENERALE

A. Xray One

Il Centro Radiologico **Xray One** è una struttura sanitaria privata, accreditata con il SSN, che ha lo scopo di offrire servizi sanitari di diagnostica e radiologia, di medicina specialistica, di Odontostomatologia e di Fisiatria, con l'intento di garantire all'utenza prestazioni di elevata qualità tecnologica, improntate sulla massima efficacia ed efficienza.

È obiettivo della struttura offrire all'Utenza uno standard qualitativo continuamente aggiornato rispetto agli standard medico-scientifici internazionali (E.B.M), garantendo, per un'area periferica della Regione Lombardia e per le province limitrofe, un servizio in linea con la migliore offerta nazionale.

La riduzione delle attese, la celerità delle prestazioni, la professionalità degli Operatori, l'organizzazione informatizzata e la qualità tecnologica, sono alla base dell'attività del Centro.


L'accreditamento con il SSN ottenuto nel 2003 e la convenzione con l'ASL della provincia di Mantova sottolineano e garantiscono la Struttura collocandola tra i Centri Diagnostici nazionali autorizzati ad erogare prestazioni ambulatoriali in regime di convenzione.

La Struttura si trova a Poggio Rusco (MN) e si sviluppa su un'area di circa 4000 mq con una superficie edificata di circa 2000 mq suddivisa nei diversi reparti sopracitati.

Fini istituzionali dell'attività

Xray One svolge attività di diagnostica strumentale nel campo della diagnostica per immagini e attività (visite) di medicina specialistica servendosi della collaborazione di medici professionisti a contratto specializzati in:

- DIAGNOSTICA PER IMMAGINI
- OCULISTICA
- DERMATOLOGIA
- GINECOLOGIA
- UROLOGIA
- GASTROENTEROLOGIA
- CHIRURGIA
- OSTETRICIA

	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL D.LGS 231/01 Parte generale (PG)</p>	<p>Rev 0 Dicembre 2012</p>
---	---	--------------------------------

- ODONTOSTOMATOLOGIA
- ORTOPEDIA
- CARDIOLOGIA
- FISIATRIA

L'erogazione di tali prestazioni avviene presso gli ambulatori della nostra struttura ed è soggetta al rispetto di procedure e metodi da noi definite.

Per quanto riguarda la diagnostica per immagini si utilizzano le seguenti metodiche:

- Radiologia tradizionale
- RMN (Risonanza Magnetica Nucleare)
- TAC (Tomografia Assiale Computerizzata)
- MOC (Mineralometria Ossea Computerizzata)
- Mammografia digitalizzata CR
- Ecografia
- Eco-Color-Doppler addominale a vascolare periferico


Per quanto riguarda la fisioterapia il reparto si avvale di una palestra attrezzata e di una piscina nei quali vengono svolte le seguenti attività:

- Rieducazione posturale Globale
- Trattamento Osteopatico
- Trattamento Miofasciale
- Terapia a onde d'urto
- Terapia antalgica

B. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. Lgs. N. 231/01

1. INTRODUZIONE.

Il decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 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”* ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità in sede penale degli Enti, correlata a quella della persona fisica che ha compiuto materialmente il fatto illecito. Tale previsione adegua la legislazione italiana a convenzioni internazionali

	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL D.LGS 231/01 Parte generale (PG)</p>	<p>Rev 0 Dicembre 2012</p>
---	---	--------------------------------

precedentemente sottoscritte dall'Italia, in particolare alla *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, alla *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della *Comunità Europea* che degli Stati membri e, alla *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il regime della così detta *responsabilità amministrativa* - introdotto dal citato Decreto - ha lo scopo di coinvolgere gli Enti nella sanzione dei reati, compiuti nell' interesse o vantaggio degli stessi; l'Ente infatti, non è ritenuto responsabile se gli autori del reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.


La *responsabilità amministrativa* è totalmente autonoma rispetto alla persona fisica che ha commesso il reato infatti, ai sensi dell'art.8 del Decreto, l'Ente potrà essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non è imputabile ovvero non è stata individuata.

La responsabilità amministrativa si configura infine, anche in relazione ai reati connessi alle attività svolte dall'Ente all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato stesso.

2. I SOGGETTI DESTINATARI DELLA NORMA : I SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE, I SOTTOPOSTI, LE SITUAZIONI DI FATTO.

L'art. 5 del decreto stabilisce che l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- persone fisiche che rivestono posizione di vertice con esse intendendosi i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale¹ nonché, persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso (i c.d. soggetti "apicali"); si ritiene che con la locuzione "apicali" si debbano intendere coloro che sono coinvolti, nel potere di gestione dell'ente, a prescindere dal fatto

	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL D.LGS 231/01 Parte generale (PG)</p>	<p>Rev 0 Dicembre 2012</p>
---	---	--------------------------------

che costoro possano esercitare individualmente (e quindi a prescindere dalle deleghe loro attribuite) ed a prescindere dal fatto che possano essere, in concreto, soggetti attivi del reato.

- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati - di cui alla lettera a) dell'art.5 - : i così detti sottoposti.

Il legislatore ha preferito la utilizzazione di una formula elastica piuttosto che tassativa di soggetti che sarebbe stata, in concreto difficilmente praticabile vista la eterogeneità degli enti cui la normativa si riferisce.


Per tale ragione all'interno dei Protocolli Generali e delle Procedure aziendali – parti integranti del Modello adottato da **XRO** verranno individuati i singoli responsabili della azioni o dei controlli.

A titolo meramente esemplificativo senza alcuna pretesa di esaustività è possibile affermare che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente: gli amministratori in genere, i direttori generali, e coloro che possono "indirizzare" l'agire dell'ente. Si ritiene poi, che rientrano, in questa categoria anche coloro cui è attribuita la rappresentanza dell'ente rispetto a specifiche attività, situazioni, atti rilevanti per l'attività dell'ente stesso: potrebbero essere rilevanti anche procuratori, avvocati, commercialisti, ove sia loro attribuito uno specifico potere di impegnare le decisioni e l'agire dell'ente.

Vanno esclusi dal novero delle persone rilevanti i sindaci: costoro, infatti, potranno rispondere, ove ne ricorrano i presupposti, a titolo di concorso nel reato con gli amministratori, ma la loro posizione ed il loro agire non sono comunque in grado di coinvolgere l'ente ai sensi della normativa in oggetto.

Per quanto concerne le persone che rivestono funzioni di direzione di un'area organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale anche in questo caso occorre valutare caso per caso

¹ La necessità di riconoscere autonomi spazi di responsabilità, anche penali, a tali soggetti è emersa innanzitutto nella pratica giurisprudenziale, attraverso il meccanismo della delega delle funzioni; successivamente, il legislatore ha espressamente recepito tale realtà configurando a carico di questi soggetti autonomi profili di responsabilità: il riferimento è ovviamente, alla legge in materia di

	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL D.LGS 231/01 Parte generale (PG)</p>	<p>Rev 0 Dicembre 2012</p>
---	---	--------------------------------

sicurezza sul lavoro n.626/94 e sue estensioni.

dal momento che talvolta potrebbe trattarsi di soggetti che non sempre sono totalmente sottratti al controllo della Direzione, nel senso che dal punto di vista gestionale possono essere meri esecutori di politiche aziendali non da loro individuate e che pertanto, sarebbe corretto collocarli nei "sottoposti".

- Persone che rivestono, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso: si tratta, degli amministratori di fatto ma anche di tutti coloro che esercitano "un penetrante dominio sull'ente", come nel caso del socio non amministratore ma detentore della quasi totalità delle azioni, che detta dall'esterno le linee della politica aziendale ed il compimento di determinate operazioni".
- Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a): si tratta dei dipendenti in genere e i soggetti legati ad **XRO** da un rapporto di lavoro parasubordinato e autonomo; di fatto le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una frammentazione delle decisioni e delle operazioni, in questo modo l'importanza anche del singolo nelle scelte e nelle attività della Società acquista sempre maggior rilievo.

I REATI PRESUPPOSTO PREVISTI DAL D. LGS. N. 231/01.

La tipologia dei reati attualmente perseguibili ai fini del Decreto, si riferisce alle seguenti fattispecie criminose:


24. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico.

24-bis. Delitti informatici e trattamento illecito di dati.

24-ter. Delitti di criminalità organizzata.

25. Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione.

25-bis. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.

	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL D.LGS 231/01 Parte generale (PG)</p>	<p>Rev 0 Dicembre 2012</p>
---	---	--------------------------------

25-bis.1. Delitti contro l'industria e il commercio.

25-ter. Reati societari.

25-quater. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

25-quater. 1. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

25-quinquies. Delitti contro la personalità individuale.

25-sexies. Abusi di mercato.

25-septies. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

25-octies. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

25-novies. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore.

25-decies. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

25-undecies. Reati ambientali.

25-duodecies. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.


3. LE SANZIONI.

Per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, il Decreto prevede sanzioni di natura pecuniaria e di natura interdittiva, la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano in ogni caso ma l'ammontare delle stesse non è predeterminato. Esse sono infatti commisurate "per quote" e in relazione alla gravità dell'illecito e alle condizioni economiche dell'Ente.

Le sanzioni interdittive, tra le quali si annoverano:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;


	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL D.LGS 231/01 Parte generale (PG)</p>	<p>Rev 0 Dicembre 2012</p>
---	---	--------------------------------

- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- si applicano unicamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto e in particolare per i reati contro la Pubblica Amministrazione, per i reati di concussione e corruzione, per i reati di terrorismo e contro la personalità individuale, per i reati in ambito di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni, utilità di provenienza illecita, per i delitti informatici e trattamento illecito di dati.
- In ogni caso per poter infliggere pene interdittive, deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:
- che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione, sempreché il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- che vi sia stata reiterazione degli illeciti amministrativi.

4. L'ESIMENTE

Specifiche forme di esonero dalla responsabilità amministrativa sono previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, sia da soggetti in posizione verticistica che da soggetti sottoposti all'altrui direzione. A tal riguardo emerge una differenza di disciplina e di regime probatorio, in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai reati commessi dai sottoposti.

In particolare, introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art.6, prevede infatti che l'ente non risponde dei reati commessi da soggetti in posizione apicale se anche in sede giudiziaria dimostra che:

	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL D.LGS 231/01 Parte generale (PG)</p>	<p>Rev 0 Dicembre 2012</p>
---	---	--------------------------------


- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un *modello di organizzazione e di gestione* (in questo contesto Modello) idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente (di seguito "ODV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello; - non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'ODV.

Per quanto concerne i soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, ovvero se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (in questo caso l'onere della prova è a carico dell'accusa).

C. IL MODELLO 231 DI Xray One

XRO, al di là delle prescrizioni del Decreto che indicano il Modello come elemento facoltativo e non obbligatorio, ha ritenuto opportuno integrare i propri strumenti organizzativi dotandosi di un modello di organizzazione, gestione e controllo al fine di accrescere la capacità della Società a contrastare efficacemente il rischio di commissione dei reati e di ridurre detto rischio, a un livello *ragionevole*. Ha quindi affidato l'attuazione ed il controllo sul Modello ad un Organismo di Vigilanza, dotato della necessaria autonomia, indipendenza e professionalità.

Il presente Modello, in linea con quanto previsto dall'art.6, c.3 del D.Lgs. 231/01, è stato sviluppato coerentemente con le indicazioni fornite dalle *Linee Guida Assobiomedica*

	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL D.LGS 231/01 Parte generale (PG)</p>	<p>Rev 0 Dicembre 2012</p>
---	---	--------------------------------


Approvate dalla Commissione Direttiva il 25 febbraio 2003 ed aggiornate a marzo 2009.

In particolare, il percorso seguito per l'elaborazione del Modello, può essere sintetizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

1. ciascuna Area/Direzione/Funzione aziendale, al fine di individuare le eventuali aree "sensibili" (aree/settori aziendali ove ipoteticamente sarebbe possibile la realizzazione dei reati) e i sistemi di controllo in essere, a presidio dei rischi di reato identificati dal D.Lgs. 231/01;
2. predisposizione e realizzazione degli interventi ritenuti necessari per la riduzione dei rischi e/o per il miglioramento del sistema di gestione e/o controllo interno ovvero, di quell'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate, su indicazione dei soggetti apicali, dal Management e dal personale aziendale, in grado di ridurre ad un livello ragionevole i rischi, anche attraverso l'introduzione di appositi protocolli comportamentali;
3. individuazione di un Organismo di Vigilanza dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Il sistema di controllo preventivo posto in essere da **XRO**, si articola nelle seguenti componenti:

- Codice Etico;
- Organismo di Vigilanza;
- Sistema disciplinare;
- Sistema gestionale e di controllo della qualità;
- Protocolli generali;
- Procedure manuali ed informatiche; - Poteri autorizzativi e di firma;
- Comunicazioni al personale e sua formazione.

	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL D.LGS 231/01 Parte generale (PG)</p>	<p>Rev 0 Dicembre 2012</p>
---	---	--------------------------------

Il sistema di controllo, sopra individuato, è stato altresì integrato e informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni;
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Codice Etico e dal Modello;
- previsione di adeguate modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- previsione di flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.


1. ADOZIONE DEL MODELLO DI XRO

XRO al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali ha promosso, su impulso del **Consiglio di Amministrazione**, l'adozione di un Modello organizzativo interno conforme alle prescrizioni del D.Lgs.231/01.

A tal riguardo, il progetto di definizione del Modello è stato formalmente avviato a seguito della delibera del Consiglio di Amministrazione di XRO **22 Gennaio 2013**, con la quale è stato dato mandato all'Amministratore Delegato Dott. Barbalace di portare all'approvazione del Consiglio di Amministrazione medesimo un Progetto di Modello adeguato alla struttura della Società.

XRO con l'ausilio di risorse interne e di consulenze esterne, ha progressivamente definito sia i contenuti del Modello sia l'iter approvativo dello stesso.

Le attività di progettazione del Modello sono state svolte sotto il diretto controllo dell'Amministratore Delegato e con la piena collaborazione delle Aree /Funzioni aziendali coinvolte. La documentazione prodotta prima di confluire nel Progetto di Modello, è stata preventivamente condivisa nei contenuti con i responsabili di dette Aree/ /Funzioni.


	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL D.LGS 231/01 Parte generale (PG)</p>	<p>Rev 0 Dicembre 2012</p>
---	---	--------------------------------

L'adozione è stata determinata nella convinzione che la stessa possa costituire per la Società un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti dei lavoratori e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (Clienti, Fornitori, Partners, Collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

2. APPROCCIO METODOLOGICO E FINALITA' DEL MODELLO

XRO ha progettato e costruito il Modello adottato fondandolo su un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo che nella sostanza:

- ricercano, individuano e consentono di monitorare le aree/i processi di possibile rischio nell'attività aziendale, sui quali focalizzare in via prioritaria le attività di verifica;
- definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
 1. un Codice Etico che definisce i principi etici e di comportamento adottati dalla Società;
 2. un Sistema Disciplinare e Sanzionatorio idoneo a sanzionare comportamenti in contrasto con le misure previste dal Modello.
- determinano una struttura organizzativa coerente, volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;
- individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie idonee a prevenire le attività a rischio;

	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL D.LGS 231/01 Parte generale (PG)</p>	<p>Rev 0 Dicembre 2012</p>
---	---	--------------------------------

- attribuiscono all'Organismo di Vigilanza (ODV) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.


Il Modello pertanto si propone lo scopo di:

- migliorare il sistema di Corporate Governance;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di **XRO** nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di **XRO** che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che **XRO** non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la XRO intende attenersi.

3. STRUTTURA DEL DOCUMENTO.

Il Modello organizzativo adottato da **XRO** per le finalità ed in funzione di quanto sopra indicato è, dal punto di vista soggettivo, unitario.

Il Modello infatti governa un'insieme di regole coerenti e unitarie che la Società ha ritenuto opportuno strutturare non in ragione delle figure aziendali coinvolte (*soggetti apicali e soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza*), bensì in funzione delle differenti aree di attività aziendali a rischio di commissione dei reati.

	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL D.LGS 231/01 Parte generale (PG)</p>	<p>Rev 0 Dicembre 2012</p>
---	---	--------------------------------

Il Modello è composto da un insieme organico di singole "Componenti" che vengono di seguito elencate:

- *Parte Generale (PG)*
- *Codice Etico (CE)*
- *Regolamento Organismo di Vigilanza (ODV)*
- *Sistema Disciplinare e Sanzionatorio (SDS)*
- *Analisi dei rischi (AR)*
- *Protocolli Generali (PRG)*
- *Procedure (PR)*
- *Allegati*

4. APPROVAZIONE DELLA STRUTTURA DEL MODELLO E ATTRIBUZIONE DELLE RESPONSABILITÀ DI GESTIONE DELLO STESSO


L'Amministratore Delegato, su delega del Consiglio di Amministrazione, con il supporto di consulenti esterni ha elaborato la struttura del Modello da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;

Il Consiglio di Amministrazione:

- ha approvato il Modello proposto dall'Amministratore Delegato;
- ha individuato e nominato l'Organismo di Vigilanza che deve rendicontare periodicamente sulle attività svolte e sulle relative risultanze;
- il Consiglio di Amministrazione ha altresì delegato le singole strutture a dare attuazione ai contenuti del Modello e a contribuire attivamente a curare la sua efficace attuazione ed il suo costante aggiornamento, anche mediante proposte, suggerimenti ecc.;

I Responsabili delle Aree /Funzioni ognuno per quanto di competenza:

- attuano un'efficace gestione dell'operatività sulla base dei protocolli e delle procedure aziendali adottate e dei rischi connessi;

	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL D.LGS 231/01 Parte generale (PG)</p>	<p>Rev 0 Dicembre 2012</p>
---	---	--------------------------------

- verificano la continua funzionalità, efficacia ed efficienza dei processi di competenza;
- tengono sotto costante controllo le attività di competenza anche al fine di suggerire i fattori da cui possono derivare rischi di commissione di reati;
- stabiliscono canali di comunicazione efficaci al fine di assicurare che tutto il personale sia a conoscenza delle politiche e delle procedure relative ai propri compiti e responsabilità;
- definiscono flussi informativi volti ad assicurare piena conoscenza e governabilità dei fatti aziendali.


L'Organismo di Vigilanza nominato dal Consiglio di Amministrazione dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo così come previsto nel Decreto e meglio descritta al successivo punto C, avvalendosi delle varie funzioni aziendali, e in particolare della Funzione Qualità:

- vigila sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- verifica e cura l'aggiornamento del Modello, coerentemente con le evoluzioni della normativa e con le modifiche della struttura organizzativa di XRO;
- informa sull'argomento il Consiglio di Amministrazione, di norma, nell'ambito della propria rendicontazione periodica ordinaria.

5. MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO.

Il presente Modello (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 2, lettera a del Decreto) è un "atto di emanazione dell'organo dirigente" pertanto l'adozione dello stesso, così come le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di **XRO**.

In particolare è demandato al Consiglio di Amministrazione il compito di integrare il presente Modello in relazione ad ulteriori tipologie di reati che nuove previsioni

	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL D.LGS 231/01 Parte generale (PG)</p>	<p>Rev 0 Dicembre 2012</p>
---	---	--------------------------------

normative colleghino all'ambito di applicazione del Decreto 231, o in conseguenza di modifiche strutturali dell'organizzazione dell'azienda.

Prima dell'approvazione definitiva da parte del Consiglio di Amministrazione qualsiasi cambiamento resosi necessario viene approvato provvisoriamente dall'Amministratore Delegato.

Vengono di seguito illustrate le componenti essenziali del Modello adottato da XRO con particolare riferimento all'Organismo di Vigilanza (ODV), al Sistema Disciplinare e Sanzionatorio (SDS), alla formazione del personale e diffusione del Modello.

D. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).

1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

All'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi dell'art.6, comma 1, lett.b) del D.Lgs.n.231/01 e dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Codice Etico e del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Per tale motivo l'ODV deve essere posto in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri Organi sociali di gestione e i soggetti eletti a tale funzione di controllo non possono essere investiti di compiti aziendali incompatibili.


I requisiti specifici che l'Organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle funzioni istituzionali allo stesso assegnate, sono:

Autonomia e indipendenza.

Possono essere chiamati a far parte dell'ODV soggetti, all'interno della struttura aziendale, e configurati come unità di staff in posizione verticistica, i quali devono riferire direttamente ai massimi vertici aziendali.

Professionalità.

I componenti dell'ODV devono possedere specifiche conoscenze tecniche specialistiche adeguate alle funzioni che l'Organo è chiamato a svolgere, e proprie di chi compie un'attività "ispettiva", di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico.

	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL D.LGS 231/01 Parte generale (PG)</p>	<p>Rev 0 Dicembre 2012</p>
---	---	--------------------------------

Continuità d'azione.

L'ODV deve:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione di **XRO**, con delibera del **22 Gennaio 2013** ha istituito un Organismo di Vigilanza di tipo collegiale composto di tre – cinque membri, dotato di adeguate competenze, autonomie e competenze

Il Consiglio di Amministrazione all'atto di nomina dell'Organismo conferisce a uno dei suoi membri la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza.


I membri dell'ODV restano in carica per **tre anni** e possono essere rinominati, devono comunicare per iscritto al Presidente del Consiglio di Amministrazione l'accettazione della carica e fornire la documentazione richiesta da **XRO** in ordine ai requisiti di onorabilità e professionalità rilasciata ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 gennaio 2000 n. 445 che prevede tra l'altro la dichiarazione attestante che non si trovano nelle condizioni di cui all'art.2382 del codice civile.

Non possono essere nominati membri dell'ODV il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società.

Nel caso del venir meno (per dimissioni, rinuncia, ecc.) di uno dei componenti dell'ODV, la nomina del sostituto è deliberata dal Consiglio di Amministrazione. Il soggetto nominato rimane in carica fino alla scadenza del mandato in corso per gli altri membri.

2. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

L'Organismo di Vigilanza di **XRO** dovrà in generale:

	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL D.LGS 231/01 Parte generale (PG)</p>	<p>Rev 0 Dicembre 2012</p>
---	---	--------------------------------

2.1 vigilare sull'applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;

2.2 individuare e proporre agli organismi competenti (Consiglio di Amministrazione) aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'ODV:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate;
- si avvale nello svolgimento dei propri compiti – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - del supporto e della cooperazione della Funzione Qualità

L'organo dirigente nel contesto di formazione del budget aziendale approverà una adeguata dotazione di risorse finanziarie, della quale l'ODV potrà disporre per esigenze attinenti al corretto svolgimento del proprio mandato (consulenze, trasferte ecc.).


3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI.

Sono assegnate all'ODV di XRO due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa l'Amministratore Delegato;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un ulteriore garanzia d'indipendenza per l'espletamento del mandato conferito all'Organo di Controllo.

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

	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL D.LGS 231/01 Parte generale (PG)</p>	<p>Rev 0 Dicembre 2012</p>
---	---	--------------------------------

Annualmente Nei primi mesi dell'anno, l'ODV di **XRO** trasmette al Presidente e all'Amministratore Delegato che provvedono a informare il Consiglio di Amministrazione, una relazione scritta sull'attuazione del Modello.

4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.


L'ODV è destinatario di adeguati flussi informativi dalle Direzioni/Funzioni della Società:

Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'ODV, oltre alla documentazione prescritta dal Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa devono essere inoltrate all'ODV dai Responsabili delle Direzioni e/o Funzioni aziendali attraverso specifici report periodici, in accordo con quanto stabilito nei protocolli;
- l'ODV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua
- le segnalazioni, dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'ODV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando
- altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;

	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL D.LGS 231/01 Parte generale (PG)</p>	<p>Rev 0 Dicembre 2012</p>
---	---	--------------------------------

- le segnalazioni pervenute all'ODV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso solo ai membri dell'ODV stesso.
- Informativa adeguata inerente ad atti ufficiali di **XRO**.

Devono inoltre essere obbligatoriamente trasmesse all'ODV di **XRO** le informative concernenti:

- 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 previsti dal Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i procedimenti disciplinari avviati e le eventuali sanzioni irrogate, nonché i provvedimenti di archiviazione relativi a detti procedimenti con le relative motivazioni.

Sistema delle deleghe.


All'ODV, infine, deve essere comunicato il sistema delle deleghe di XRO, se istituito ed ogni modifica dello stesso eventualmente intervenuta.

E. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO.

a. PRINCIPI GENERALI.

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, ivi incluso il Codice Etico, è condizione essenziale per assicurare l'efficace attuazione del Modello 231 nel suo complesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale istauratosi, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da **XRO** in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.


	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL D.LGS 231/01 Parte generale (PG)</p>	<p>Rev 0 Dicembre 2012</p>
---	---	--------------------------------

La sanzione disciplinare è caratterizzata infatti dai principi di tempestività e immediatezza; laddove si facesse dipendere l'irrogazione della sanzione dall'esito di un giudizio penale, eventualmente istauratosi in seguito alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231, diventerebbe estremamente arduo assicurare l'efficace attuazione del Modello.

Il sistema disciplinare di **XRO** è fondato nel rispetto dei principi del diritto del lavoro e, in particolare, nel rispetto della tipicità delle sanzioni irrogabili e di quanto prescritto dall'art.7 dello Statuto dei Lavoratori e dalle normative speciali.

L'apparato sanzionatorio riguarda tutti i soggetti destinatari del Modello, quali:

- i dipendenti a qualunque livello operanti;
- i soggetti che rivestono in seno all'organizzazione di XRO una posizione "apicale"- ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a) del D.Lgs.n.231/2001 rientrano in questa categoria le persone " *che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente dotata di autonomia finanziaria e funzionale*" nonché i soggetti che " *esercitano anche di fatto, la gestione o il controllo*" dell'ente. Sono pertanto ricompresi in tale categoria i Consiglieri di
- Amministrazione, , l'Amministratore Delegato dotati di autonomia finanziaria e funzionale,;
- i collaboratori in genere e partner di XRO.
- Detto apparato sanzionatorio prevede regole specifiche a seconda della categoria di riferimento e le sanzioni sono graduate tenuto conto della gravità dell'illecito commesso.
- La violazione dei principi contenuti nel Codice Etico e delle regole di condotta indicate nel Modello costituisce illecito disciplinare.
- Il Sistema Disciplinare, in ragione della sua valenza applicativa, sarà formalmente dichiarato vincolante per tutti i dipendenti e pertanto sarà esposto, così come previsto dall'art.7, comma 1, della legge n.300/1970, "mediante affissione in un

	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL D.LGS 231/01 Parte generale (PG)</p>	<p>Rev 0 Dicembre 2012</p>
---	---	--------------------------------

luogo accessibile a tutti”.

b. CRITERI SANZIONATORI PER IL PERSONALE.


Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi di illecito disciplinare, sono variabili in relazione alla gravità delle mancanze e in base ai seguenti criteri generali vigenti in XRO e sanciti dai CCNL Studi professionali:

- condotta del dipendente: dolo o colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);
- mansioni e grado del dipendente;
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante alla Società, anche in relazione all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/01 e successive modifiche e integrazioni;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti: in particolare in caso di sussistenza o meno di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge.

c. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

In caso di violazione da parte di Amministratori, di quanto prescritto nel Modello, e nel Codice Etico adottato dalla Società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, ivi compresa la convocazione dell'assemblea dei soci per l'esame e l'adozione dei provvedimenti conseguenti espressamente indicati nel sistema disciplinare, ivi compresa la revoca per giusta causa del consigliere.

E'altresì demandata all'assemblea dei soci l'esame e l'adozione dei provvedimenti indicati nel sistema disciplinare adottato da XRO e graduati tenendo conto dell'illecito disciplinare commesso, nei confronti degli Amministratori e dei membri dell'Organismo di Vigilanza che per negligenza o imperizia non adempiano costantemente ed efficacemente all'obbligo loro assegnato dalla decreto legislativo n. 231/2001 di vigilare, monitorare ed eventualmente aggiornare il modello 231 adottato da XRO.

	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL D.LGS 231/01 Parte generale (PG)</p>	<p>Rev 0 Dicembre 2012</p>
---	---	--------------------------------

Nel sistema disciplinare di XRO è altresì analiticamente dettagliato il procedimento da seguirsi nel caso di irrogazione di sanzioni per i soggetti di cui al presente punto.

d. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER.

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni o dai partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

F. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE.

FORMAZIONE DEL PERSONALE.


XRO promuove la conoscenza del Modello in tutte le sue componenti, tra tutti i dipendenti che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservare le prescrizioni ivi contenute e contribuire alla loro attuazione.

1. Ai fini dell'attuazione del Modello la Funzione Risorse Umane e la Funzione Qualità gestisce in cooperazione con l'OdV, la formazione del personale prevista a tutti i livelli e per tutti i nuovi ingressi.

INFORMATIVA AI PARTNER FINANZIARI PROFESSIONISTI, COLLABORATORI ESTERNI E FORNITORI.

XRO promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner finanziari e i fornitori.

A questi verrà pertanto consegnato il Codice Etico adottato da **XRO** nonché nota informativa sui principi generali del decreto Legislativo 231/2001 e sui riflessi contrattuali in caso di comportamenti contrari o non conformi ai principi etici adottati

	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL D.LGS 231/01 Parte generale (PG)</p>	<p>Rev 0 Dicembre 2012</p>
---	---	--------------------------------

dall'azienda o comunque contrari alla normativa vigente.

PUBBLICAZIONE DI MATERIALE INFORMATIVO SUL SITO WEB.

Il Responsabile della Funzione Qualità provvederà ad attivare una apposita sezione del sito web di XRO dove verrà pubblicato parte del Modello Organizzativo D.lgs 231/01.

COMUNICAZIONE INTERNA

L'avvenuta adozione del Modello 231 da parte di XRO, la relativa documentazione nonché le integrazioni e/o gli aggiornamenti saranno inseriti a cura della Funzione Tecnologie Informatiche, su impulso dell'Organismo di Vigilanza in apposite cartelle di rete aziendale identificate come “**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01**”.

COMUNICAZIONE DIRETTA VIA INTERNET.

Sulla base di un elenco predisposto dalla Funzione Qualità sarà comunicato per mezzo di posta elettronica (e-mail) a tutti gli Stakeholder l'adozione da parte di XRO del Modello 231 e del Codice Etico.

Il Codice Etico sarà reso disponibile sul sito Internet di XRO cos' come il Sistema Disciplinare sanzionatorio


G. CONFERMA APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO.

Il Modello Organizzativo sarà soggetto a due tipologie di verifiche:

- Attività di monitoraggio sull'effettività del Modello anche attraverso l'istituzione di un sistema di dichiarazioni periodiche da parte dei Responsabili competenti individuati dal Modello;
- Monitoraggio costante da parte dell'O.d.V.

L'Organismo di Vigilanza valuterà la necessità o meno di apportare modifiche/integrazioni alla documentazione emessa a seguito di:

- Modifiche normative aventi ad oggetto l'introduzione di nuovi reati ad impatto

	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL D.LGS 231/01 Parte generale (PG)</p>	<p>Rev 0 Dicembre 2012</p>
---	---	--------------------------------

231;

- Modifiche rilevanti nella struttura aziendale;
- Segnalazione di punti di debolezza del Modello da parte del Personale di XRO;
- Introduzione di nuovi rilevanti processi aziendali ad impatto 231.

L'integrazione del Modello, essendo lo stesso "atto di emanazione dell'organo dirigente" - in conformità dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto 231/01 - è demandata al Consiglio di Amministrazione di XRO il quale potrà aggiungere Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove norme rientrino nell'ambito di applicazione del Decreto.

Tutte le modifiche ed integrazione di cui sopra saranno tempestivamente comunicate alle diverse società controllate.