

GIOSI 2 S.R.L.

3.4. PARTE SPECIALE

SEZIONE V – IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO SIA IRREGOLARE

Una premessa introduttiva

La responsabilità da reato di un ente sorge anche in relazione ai delitti relativi all'impiego di lavoratori irregolari previsti dall'art. 25 *duodecies* del D.Lgs 231/2001.

Più precisamente, il 9 agosto 2012, è entrato in vigore il Decreto legislativo 16 luglio 2012 n. 109, che in attuazione della Direttiva 2009/52/ CE che prevede norme minime relative a sanzioni e provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, ha disposto l'introduzione del nuovo art. 25 *duodecies* nel D.Lgs 231 del 2001 ampliando così lo spettro dei reati presupposto per la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

Nella sua originaria formulazione l'art. 25 *duodecies* del Decreto 231/2001 constava di un solo comma riferito alla fattispecie di reato di cui all'art. 22 comma 12 bis del D.lgs 25 luglio 1998 n. 286, poi per effetto della legge n. 161 del 2017 che ha introdotto i commi da 1 bis a 1 quater, l'art. 25 *duodecies* è stato modificato, affiancando alle preesistenti fattispecie anche i delitti di cui all'art. 12 commi 3, 3 bis, 3 ter e 5 del D.lgs 286/1998 oltre alla previsione della sanzione interdittiva di cui al comma 1 quater applicabile nelle ipotesi di condanna per talune delle fattispecie richiamate.

2. La descrizione dei reati

Si riporta di seguito una breve descrizione dei reati contemplati dall'art. 25-*duodecies* del Decreto.

2.1. (art. 25 *duodecies* comma 1)

Il comma 1 dell'art. 25 *duodecies* prevede che: “ *In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12 bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro*”.

Il riferimento normativo all'art. 22 comma 12 bis del Testo Unico dell'Immigrazione inverte l'ipotesi specialmente aggravata del delitto di cui al comma 12, e più precisamente prevede che le pene per i fatti previsti dal comma 12, sono aumentate da un terzo alla metà qualora alternativamente ricorrano le seguenti circostanze:

- a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;*
- b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;*
- c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603 bis del codice penale.*

Pare utile ricordare che il richiamato art. 22 comma 12 del D.lgs 286/1998 punisce la condotta del datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dalla normativa sull'immigrazione, il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto il rinnovo nei termini di legge, ovvero sia stato revocato o annullato.

Le condizioni di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603 bis codice penale sono, oltre a quelle sopra richiamate di cui alle lettere a) e b) del comma 12 bis, art. 22 (TUI), *“l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori intermediati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro”*.

In sintesi, l'Ente che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e non rinnovato nei termini di legge, o ancora revocato o annullato, è perseguibile ai sensi del D.Lgs 231/2001, se i lavoratori occupati sono (circostanze alternative tra loro):

- 1) in numero superiore a tre;
- 2) minori in età non lavorativa;
- 3) esposti a situazioni di grave pericolo con riferimento alle prestazioni da svolgere ed alle condizioni di lavoro.

Secondo la dottrina prevalente, ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa dell'ente non rileva l'ipotesi di utilizzo di lavoratori reclutati tramite intermediari non autorizzati (c.d. caporali), già soggiornanti in Italia ed in possesso di regolare permesso di soggiorno.

Ad eccezione del comma 3 dell'art. 603 bis codice penale, che prevede le circostanze aggravanti la cui sussistenza rende configurabile la responsabilità amministrativa dell'ente, il reato di caporalato di cui all'art. 603 bis non è direttamente ed interamente richiamato nel D.lgs 231/2001.

Ai fini dell'iscrizione all'ente dell'illecito, quest'ultimo deve essere commesso nell'interesse o vantaggio dell'ente stesso, tenuto conto che la posizione dell'ente è economicamente orientata e può sostanzarsi nel reperimento di manodopera ad un costo inferiore rispetto al mercato legale, nel poter aggirare le incombenze burocratiche relative all'assunzione di personale, nell'assenza di

vincoli legali con il prestatore e tutto ciò che ne consegue in termini di indennità di infortunio, trattamento di fine rapporto, contribuzione previdenziale, ferie e malattie.

2.2. (art. 25 *duodecies* comma 1 bis)

La norma in parola stabilisce che *“in relazione alla commissione dei delitti di cui all'art. 12, comma 3, 3 bis e 3 ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998 n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote”*.

Il comma 3 dell'art. 12 del TUI, contempla cinque diverse ipotesi di condotte finalizzate al favoreggiamento dell'immigrazione clandestina.

Le condotte punite sono descritte unitariamente mediante la riproduzione letterale di quella contemplata nel primo comma (chiunque, in violazione delle disposizione del presente testo unico, promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato ecc.), che risulta integrata per aggiunta attraverso l'inserimento di dati specializzanti il cui elenco, con enumerazione letterale progressiva, riguarda le ipotesi in cui:

- a) il fatto riguarda l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone;
- b) la persona trasportata è stata esposta a pericolo per la sua vita o per la sua incolumità;
- c) la persona trasportata è stata sottoposta a trattamento inumano e degradante;
- d) il fatto è commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente detenuti;
- e) gli autori del fatto hanno la disponibilità di armi o materie esplodenti.

Le Sezioni Unite della Suprema Corte di Cassazione, con la pronuncia n. 40982 del 21/6/2018, nel risolvere il contrasto interpretativo sorto all'interno delle sezioni della Suprema Corte, hanno affermato che le fattispecie previste dall'art. 12 comma del D.lgs, 289/98, configurano circostanze aggravanti del reato di pericolo di cui al comma 1 del medesimo articolo.

Il comma 3 *bis* dell'art. 12 del TUI, prevede un aggravante, soggetta al divieto di bilanciamento di cui al comma 3 quater, qualora i fatti di cui al comma 3 siano commessi ricorrendo due o più ipotesi tra quelle descritte nel medesimo comma.

Il comma 3 *ter* dell'art. 12 del TUI, disciplina un'aggravante ad effetto speciale per le ipotesi in cui i fatti di cui ai commi 1 e 3 sono commessi a fine di lucro anche indiretto, ovvero al fine di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale o, ancora, riguardano minori da impiegare in attività illecite.

2.3. (art. 25 *duodecies* comma 1 ter.)

La norma in parola stabilisce che in relazione alla commissione dei delitti di cui all'art. 12 comma 5 del D.Lvo 286/98 all'ente si applica la sanzione pecuniaria da 100 a duecento quota.

L'art. 12 comma 5 del TUI disciplina la fattispecie di favoreggiamento della permanenza del cittadino straniero nel territorio dello Stato, per la cui integrazione è necessario il fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero, in tal modo configurandosi una tipica ipotesi di dolo specifico, che riduce l'ambito di operatività della disposizione (Tribunale di Firenze Sez. I, n. 4196 del 13/10/2017).

3. SOGGETTI DESTINATARI DELLA PRESENTE SEZIONE

La presente Sezione si riferisce a comportamenti posti in essere dai seguenti soggetti:

- (i) i Destinatari (inclusi quindi gli Esponenti Aziendali tutti) del presente Modello in generale;
- (ii) i Destinatari, comunque, operanti nelle “attività a rischio” con particolare riferimento, ma senza limitazione, ai soggetti operanti nella Funzione di Responsabile del personale e risorse umane di GIOSI 2 S.r.l.;
- (iii) i membri del Consiglio di Amministrazione, con particolare riferimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore delegato;
- (iv) i Collaboratori Esterni, *Partner* Commerciali e Fornitori della Società, *Stageur*.

Obiettivo della presente Sezione è che tali soggetti si attengano - nella misura in cui gli stessi siano coinvolti nello svolgimento delle c.d. “attività a rischio” e in considerazione della diversa posizione e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti della Società - a regole di condotta conformi a quanto prescritto nella presente Sezione e nel Modello e nelle altre sue parti integranti, in quanto applicabili, al fine di prevenire e impedire il verificarsi dei reati inerenti l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

In particolare, la presente Sezione ha la funzione di:

- fornire un elenco dei principi generali e delle regole specifiche cui gli Esponenti Aziendali, i Consulenti, i Fornitori ed i *Partner* in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società, sono tenuti ad attenersi per una corretta applicazione del Modello;
- fornire all'OdV e ai responsabili delle altre funzioni aziendali, chiamati a cooperare con lo stesso, gli strumenti operativi necessari al fine di poter esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica allo stesso demandate.

Nell'espletamento delle rispettive attività/funzioni, oltre alle regole di cui al presente Modello, i Destinatari sono tenuti a conoscere ed a rispettare tutte le regole e i principi contenuti nei seguenti documenti, che sono parte integrante e sostanziale del presente Modello e del sistema di organizzazione, controllo e gestione della Società:

- il Codice Etico;
- ogni altra documentazione relativa al sistema di controllo interno;
- le procedure, se in essere.

In quanto Destinatari della presente Sezione ai Collaboratori Esterni, *Partners* Commerciali e Fornitori deve essere resa nota l'adozione del Modello e del Codice Etico da parte della Società.

4. ATTIVITA' A RISCHIO

Con l'introduzione del reato di impiego di lavoratori irregolari nel D.lgs. 231/01, le attività a rischio inerenti la presente Sezione sono teoricamente tutte quelle svolte dalla Società che, in violazione della normativa vigente, potrebbero portare all'impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto, revocato o annullato.

Avuto riguardo all'organizzazione della società in merito all'impiego di lavoratori stranieri, che prevede il loro impiego solo attraverso agenzie di somministrazione lavoro ed eventuale loro assunzione, a tempo determinato o indeterminato, solo una volta che siano venute a scadenza le relazioni di lavoro somministrate, si ritiene che il rischio di commissione di reati di cui alla presente sezione è limitato all'ipotesi prevista al comma 1 dell'art. 25 *duodecies* del Decreto, e che pertanto il rischio di commissione dei reati previsti dalle restanti fattispecie richiamate dal Decreto non è neppure astrattamente ipotizzabile.

Tenendo conto degli esiti del *risk assessment* vengono qualificate “a rischio” le seguenti attività:

- Gestione dei contratti di somministrazione lavoro di cittadini stranieri
- Gestione dei contratti di assunzione dei cittadini stranieri alla scadenza del rapporto di lavoro somministrato

Per ciascuna di esse vengono elaborati specifici protocolli, che debbono essere necessariamente applicati.

In ogni caso, per tutte le attività a rischio devono sempre essere rispettati i principi di comportamento e di controllo indicati al § 5 della presente Sezione.

4.1. Gestione e vigilanza sui contratti di somministrazione lavoro

Il processo di gestione e vigilanza dei contratti di somministrazione lavoro per lavoratori stranieri si articola nelle seguenti fasi:

- stipulazione del contratto con agenzie autorizzate;
- gestione operativa del contratto;
- verifica della documentazione corrispondente alla normativa in materia di immigrazione.

Il sistema di controllo si basa su livelli autorizzativi definiti, sulla separazione di ruolo nelle fasi chiave del processo, sulla registrazione dei vari atti e sulla valutazione complessiva dei rapporti di lavoro somministrati.

1. Tutti i contratti di somministrazione lavoro devono a pena di nullità avere la forma scritta e devono essere inseriti nel sistema gestionale del personale.
2. La richiesta di stipulazione dei contratti di somministrazione lavoro può essere effettuata esclusivamente da parte dei Responsabili di Funzione.
3. L'autorizzazione alla Richiesta di impiego di personale attraverso la somministrazione lavoro può essere rilasciata solamente dal Datore di lavoro.
4. E' obbligo della società procedere all'assunzione di lavoratori stranieri solo per il tramite di intermediari per il reclutamento lavoro che siano Agenzie per il lavoro Autorizzate dal Ministero del Lavoro.
5. Al momento della stipula dei contratti di somministrazione per lavoratori stranieri, oltre alla garanzia prestata dalle Agenzie autorizzate all'intermediazione del lavoro, circa la regolarità del soggiorno dei lavoratori in conformità alla normativa sull'immigrazione, è fatto comunque obbligo alla società di richiedere ed acquisire copia dei permessi di soggiorno in corso di validità di ciascun lavoratore intermediato.
6. La Funzione deve verificare in caso di ricorso alle Agenzie autorizzate dal Ministero del Lavoro per il reclutamento del personale, il rispetto della normativa vigente in merito alla corresponsione dei trattamenti retributivi e dei contributi previdenziali gravanti sulle medesime, e di richiederne idonea documentazione comprovante l'adempimento dei relativi obblighi retributivi e previdenziali.
7. La Funzione deve garantire in virtù del principio di tutela del lavoratore rispetto a situazioni discriminatorie, che ai lavoratori in somministrazione lavoro siano garantite condizioni di base lavoro e d'occupazione non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore ed a parità di mansioni svolte.
8. In caso di stipula di contratti, i soggetti coinvolti nel processo devono verificare che gli stessi contengano apposita dichiarazione di conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001 e di

impegno, da parte dei terzi, al suo rispetto, con indicazione delle relative conseguenze in caso di violazione (ad es. penali, risoluzione, ecc.).

9. Tutti i soggetti coinvolti nel processo devono assicurare la tracciabilità, tramite l'utilizzo dei sistemi informativi adottati dalla Società, e la conservazione e archiviazione delle singole fasi del processo, in modo tale che sia possibile la ricostruzione delle responsabilità, delle motivazioni delle scelte adottate e delle fonti informative.

10. Al fine di poter effettuare una valutazione complessiva, la Società richiede alle funzioni coinvolte di rendicontare in merito all'attività svolta

4.2. Gestione dei contratti di assunzione di cittadini stranieri già soggiornanti in Italia

Il processo riguarda la gestione dei contratti di assunzione dei lavoratori stranieri che hanno prestato lavoro in forza di contratti di somministrazione lavoro che, siano venuti a scadenza .

Il sistema di controllo si basa su livelli autorizzativi definiti, sulla registrazione e sulla tracciabilità delle varie fasi del processo.

1. Il Datore di lavoro può assumere lavoratori stranieri già soggiornanti in Italia, con contratti a tempo determinato o indeterminato, purché siano in possesso di un valido documento di soggiorno che abilita a prestare lavoro.

2. E' fatto divieto assoluto di impiegare lavoratori stranieri del tutto privi del permesso di soggiorno o con un permesso revocato o scaduto, del quale non sia stata presentata domanda di rinnovo, documentata dalla relativa ricevuta postale.

3. La società può assumere il cittadino straniero munito di:

- permesso di soggiorno europeo per soggiornanti di lungo periodo (si tratta del soggiorno di durata illimitata che ha sostituito la vecchia "carta di soggiorno);
- permesso di soggiorno che abiliti al lavoro e dunque, permesso per lavoro subordinato o autonomo, per attesa occupazione, per famiglia, per assistenza minore, per asilo politico, per protezione sociale, per motivi umanitari;
- ricevuta postale rilasciata dietro presentazione della domanda di rinnovo di un permesso che abilita al lavoro;
- ricevuta postale rilasciata dietro presentazione della domanda di rilascio del primo permesso di soggiorno, ma solo per motivi di lavoro subordinato o di attesa occupazione, e non pertanto per altri motivi.

4. La procedura di assunzione del lavoratore straniero già soggiornante in Italia, per i casi legalmente previsti, dovrà prevedere:

- la preventiva stipulazione del contratto di soggiorno sullo specifico modello per l'assunzione di stranieri già soggiornanti in Italia, con obbligo di conservazione da parte della società di una copia del contratto, che non deve essere inviato ad alcun ente;
 - l'obbligo di comunicare l'assunzione al Centro per l'impiego, competente per la sede di lavoro, il giorno precedente l'inizio dell'attività, inviando per via telematica lo specifico modello “Unificato-Lav” ed eventuale obbligo di comunicazione all'autorità di pubblica sicurezza, qualora al cittadino straniero venga concessa l'ospitalità o la cessione di un abitazione a qualsiasi titolo.
5. Il Responsabile della Funzione dovrà conservare copia dei contratti di assunzione unitamente a tutta la documentazione prevista per legge ed effettuare periodicamente la verifica circa la validità dei permessi di soggiorno dei lavoratori stranieri in costanza di rapporto di lavoro con la società.
6. Il Responsabile della Funzione, posto che il permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato ha durata pari a quella prevista dal contratto di soggiorno (non superiore a 2 anni per contratto a tempo indeterminato, ed 1 anno, per contratto a tempo determinato), dovrà verificare per ciascun lavoratore straniero assunto la data di scadenza del relativo permesso di soggiorno ed esigere da ciascun lavoratore la consegna della ricevuta postale attestante la domanda di rinnovo del permesso entro i 60 giorni prima della scadenza.
7. I soggetti coinvolti nel processo devono garantire la registrazione delle varie fasi del processo e la loro tracciabilità tramite l'utilizzo dei sistemi informativi adottati dalla Società o la conservazione e archiviazione della documentazione prodotta.
8. Al fine di poter svolgere una valutazione complessiva del processo, la Società richiede a tutti i soggetti coinvolti di relazionare periodicamente in merito all'attività svolta.

5. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO

La presente Sezione si riferisce a comportamenti posti in essere da Amministratori, Responsabili di Funzione e dipendenti (nel seguito “Esponenti Aziendali”) operanti nelle aree in cui sono svolte attività a rischio nonché da Collaboratori esterni (di seguito tutti definiti i “Destinatari”).

Nell'espletamento della propria attività per conto della Società, tutti i Destinatari devono rispettare il Codice Etico e le procedure aziendali, ove esistenti, nonché osservare i seguenti principi generali;

- stretta osservanza delle leggi e dei regolamenti che disciplinano le attività aziendali con particolare riferimento alle attività a rischio per i reati di impiego di lavoratori irregolari;
- stretta osservanza delle regole definite dal codice Etico, dal presente Modello, dalle procedure e norme di comportamento interne ed, in particolare delle norme e delle prassi

operative definite dal Sistema di Gestione Integrato Qualità Ambiente Sicurezza della Società;

- redazione e conservazione della documentazione necessaria a fornire evidenza del rispetto delle prescrizioni in materia di selezione ed assunzione di lavoratori stranieri, in modo tale da garantire un controllo efficace sui comportamenti e sulle attività della Società;
- immediata segnalazione all'ODV di qualsiasi circostanza o comportamento posto in essere da soggetti correlati a GIOSI 2 S.r.l. che destino anche il solo sospetto di attività irregolari nell'impiego di lavoratori stranieri.

Tutti i soggetti coinvolti nelle varie attività interessate sono tenuti a porre in essere tutti gli adempimenti necessari a garantire l'efficacia e la concreta attuazione dei principi di controllo e comportamento descritti nella presente Sezione.

Fatto salvo il rispetto della normativa vigente in materia, del Codice Etico della Società e delle procedure aziendali, tutti i Destinatari devono:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla gestione dei rapporti di lavoro con cittadini stranieri;
- astenersi dal porre in essere, collaborare o dar causa alla realizzazione di comportamenti tali che, considerati individualmente o collettivamente, integrino direttamente o indirettamente le fattispecie di reato rientranti tra quelle richiamate dall'art. 25 *duodecies* del D.lgs 231/2001;
- osservare le regole contenute nelle procedure ed, in generale, nella documentazione adottata in attuazione dei principi di riferimento previsti nella presente Parte Speciale.

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza qualunque operazione che presenti indizi di anomalia e, ove necessario, previa opportuna consultazione con il proprio Responsabile, sono tenuti a sospendere/interrompere il rapporto. Le segnalazioni nonché le eventuali interruzioni dei rapporti devono essere effettuate con la massima tempestività.

5.1. Contratti

Ai Consulenti, *Partner* e Fornitori deve essere resa nota l'adozione del Modello e del Codice Etico da parte della Società e, pertanto, i contratti stipulati con i Collaboratori Esterni, i *Partner* Commerciali ed i Fornitori devono contenere apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Decreto nonché del Modello.

5.2. Gestione della formazione e dell'informazione

La predisposizione ed implementazione del piano di formazione ed informazione in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, sui comportamenti da adottare, ecc. è un'attività di competenza dell'**Amministratore delegato**, che si può avvalere anche della collaborazione di strutture esterne.

La formazione deve costituire un'attività costante e continua e deve coinvolgere tutti i lavoratori, con particolare riferimento alle funzioni “sensibili” rispetto ai rischi potenziali di commissione dei reati di cui alla presente sezione di Parte speciale.

Deve essere previsto un programma di formazione, ripartito tra apici e subordinati, con la relativa frequenza.

6. I COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I compiti dell'Organismo di Vigilanza, in relazione alla prevenzione dei reati elencati nella presente Sezione sono, in aggiunta a quelli di carattere generale previsti nella Parte Generale del Modello e nel regolamento dell'OdV stesso, i seguenti:

- verificare l'osservanza, l'attuazione e l'adeguatezza del Modello (Parte Generale e Speciale) in ottica di prevenzione della commissione dei reati previsti nella presente Sezione;
- verificare costantemente la completezza e l'efficacia delle disposizioni della presente Sezione;
- proporre che vengano emanate ed aggiornate le istruzioni standardizzate relative ai comportamenti da seguire nell'ambito delle “attività a rischio”, come individuate nella presente Sezione;
- svolgere ogni accertamento ritenuto opportuno su singole operazioni a rischio;
- vigilare sull'effettiva applicazione della Parte Generale del Modello e della presente Sezione, rilevando eventuali violazioni e proponendo, se del caso, l'irrogazione di sanzioni disciplinari;
- valutare le eventuali segnalazioni provenienti dalle funzioni aziendali o da qualsiasi altro soggetto ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute;
- comunicare le eventuali violazioni del Modello al Consiglio di Amministrazione;
- curare il costante aggiornamento della presente Sezione e del Modello in generale, proponendo agli organi sociali competenti l'adozione di misure ritenute opportune o necessarie per mantenere l'effettività ed adeguatezza della Parte Speciale e del Modello in generale.

L'Organismo di Vigilanza comunica quindi i risultati della propria attività di vigilanza e controllo al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, secondo i termini indicati nel regolamento dell'OdV e nella Parte Generale del Modello.