

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Approvato dall' Amministratore Unico il 22 gennaio 2024

PARTE GENERALE

| Stato delle revisioni | | | |
|-----------------------|------------|-----------------|--------|
| Versione | Data | Descrizione | Autore |
| 00 | 31/12/2023 | Prima emissione | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

INDICE

| | | |
|----------|---|-----------|
| <u>1</u> | <u>INTRODUZIONE</u> | <u>3</u> |
| <u>2</u> | <u>I DESTINATARI DEL MODELLO</u> | <u>6</u> |
| <u>3</u> | <u>IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001</u> | <u>6</u> |
| 3.1 | PRINCIPI GENERALI | 6 |
| 3.2 | L'ESIMENTE DELLA RESPONSABILITA': IL MODELLO ORGANIZZATIVO | 9 |
| 3.3 | LE LINEE GUIDA DETTATE DA CONFINDUSTRIA | 11 |
| <u>4</u> | <u>IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO</u> | <u>13</u> |
| 4.1 | VIOLAZIONE DEL MODELLO | 14 |
| 4.2 | MISURE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI | 15 |
| 4.3 | MISURE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETA' | 16 |
| 4.4 | MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO | 16 |
| 4.5 | IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO ED ATTUAZIONE DEI CONTROLLI SULLE AREE DI ATTIVITA' A RISCHIO | 17 |
| 4.6 | MODELLO, CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE | 18 |
| <u>5</u> | <u>L'ORGANISMO DI VIGILANZA</u> | <u>19</u> |
| 5.1 | I REQUISITI | 20 |
| 5.2 | LE FUNZIONI E I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA | 21 |
| 5.3 | L'AUTONOMIA OPERATIVA E FINANZIARIA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA | 23 |
| <u>6</u> | <u>LA DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO</u> | <u>23</u> |
| <u>7</u> | <u>ALLEGATI</u> | <u>24</u> |

1 INTRODUZIONE

Il Decreto legislativo n. 231 del 2001 "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" (di seguito anche "Decreto"), ha introdotto in Italia la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, nonché delle Società ed associazioni anche prive di personalità giuridica, derivante da determinati reati.

Più precisamente, la responsabilità delle persone giuridiche e delle Società ed associazioni anche prive di personalità giuridica sorge come conseguenza della condotta illecita tenuta da soggetti (persone fisiche) che agiscono in nome e per conto della stessa Società, ciò entro i limiti e le condizioni legislativamente previsti.

È bene evidenziare che la responsabilità prevista dal D. Lgs. n. 231/01, pur avendo natura "amministrativa", ha forme e procedure tipiche del procedimento penale e deriva dalla commissione dei reati richiamati nel citato decreto legislativo.

Ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001, sussiste responsabilità amministrativa della Società:

- se il reato è stato commesso nell'interesse od a vantaggio della Società;
- se il reato è stato commesso da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società; in altri termini, da soggetti "apicali";
- da persone sottoposte alla direzione od alla vigilanza dei predetti soggetti "apicali".

In quest'ultima ipotesi, la Società risponde solo se la condotta penalmente rilevante sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, ossia se alla Società possa essere imputata una "colpa organizzativa" derivante dalla mancata predisposizione di un efficiente ed efficace sistema di prevenzione dei reati.

Ne consegue che la Società non risponde dei reati commessi dalle persone fisiche per interessi propri o di terzi, nei termini infra meglio specificati.

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello

Organizzativo (di seguito anche Modello) sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'azienda ha avviato un Progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello Organizzativo possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" al quale l'azienda intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la Società ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", l'azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia da Confindustria.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa all'Organo Amministrativo la responsabilità di approvarlo e recepirlo. Parimenti, anche il Codice Etico è rimesso all'approvazione con delibera dell'Organo Amministrativo in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato.

Il presente documento, che costituisce Parte Generale del Modello:

- presenta i destinatari del Modello;
- comprende una disamina della disciplina contenuta nel D. lgs 231/01;
- esplica le finalità e le modalità di adozione del Modello;
- articola il sistema sanzionatorio e disciplinare;
- descrive le caratteristiche, i poteri e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza;
- disciplina le modalità di diffusione del Modello nel contesto aziendale e verso l'esterno.

Il Modello è inoltre costituito dai seguenti documenti, che sono parte integrante del Modello stesso:

- Codice Etico;
- Parte Speciale;
- Valutazione Impatto Preliminare 231 (Mod. 1 VPI 231);
- Funzionigramma Aziendale (Mod. 2 FS);
- Articolazione Sistema dei Poteri aziendali (Mod. 3 ASP);
- Interviste alle funzioni aziendali (Mod. 4 Int 231);
- Analisi dei Rischi per Reato (Mod. 5 AR 231);
- Matrice calcolo Rischi per Funzione (Mod. 6 MCR 231);
- Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

2 I DESTINATARI DEL MODELLO

Sono destinatari (di seguito "Destinatari") del Modello di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 adottato dalla Società e si impegnano al rispetto del contenuto:

- gli amministratori e i dirigenti (cosiddetti soggetti apicali);
- i dipendenti della Società (i cosiddetti sottoposti all'altrui direzione);
- i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo.

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto del Modello i soggetti esterni, quali i fornitori e i partner. Ciò nella misura in cui questi ultimi operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree di attività individuate come sensibili all'interno del Modello stesso.

3 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

3.1 PRINCIPI GENERALI

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 Giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come Società, associazioni, consorzi, etc.,

di seguito denominati “Enti”) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (cosiddetti soggetti apicali), ovvero
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Per quanto concerne i soggetti in funzione apicale è opportuno specificare che l’espressione va intesa in senso ampio con riferimento non ai soli amministratori ma a tutti i soggetti investiti di funzioni di rappresentanza e direzione dell’ente nel suo complesso o anche di una unità organizzativa purché dotata di autonomia finanziaria e funzionale. Pertanto, vi rientrano, in caso di delega di funzioni, anche i soggetti delegati purché espressamente dotati dei necessari poteri decisionali. Inoltre, il soggetto apicale può anche essere un “soggetto di fatto” che esercita le anzidette funzioni in assenza di investitura formale.

È opportuno specificare che la responsabilità dell’ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa, di cui al Decreto, coinvolge nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti gli enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato. Ne consegue che l’ente rimane esente da responsabilità qualora l’interesse o il vantaggio perseguito faccia direttamente ed esclusivamente capo all’autore del reato o ad un terzo. La Società risponde, invece, anche nell’ipotesi in cui uno dei soggetti poc’anzi indicati, pur agendo senza aver di mira l’interesse della Società, realizzi comunque un vantaggio per quest’ultima. In ultimo, se il soggetto agente ha commesso il reato per interesse della Società, questa risponde, seppure con qualche attenuazione nella commisurazione della sanzione amministrativa, anche nell’ipotesi in cui il vantaggio non si sia realizzato.

La Società che ha la sede principale in Italia risponde anche per i reati commessi all’estero, sempre che nei confronti della stessa non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Quanto ai soggetti subordinati o sottoposti all'altrui direzione è da ritenersi che non sia necessario un rapporto di lavoro subordinato e che per la loro individuazione si debba aver riguardo alla cosiddetta "teoria funzionale", incentrata non sulla qualifica formale ma sul ruolo concretamente svolto.

Tuttavia, la responsabilità amministrativa in parola non consegue alla realizzazione di un qualsivoglia illecito penale; infatti, la soluzione adottata dal nostro ordinamento giuridico collega detta responsabilità alla commissione di uno degli illeciti ricompresi nel catalogo "chiuso" di illeciti penali (i cosiddetti reati presupposto). Di conseguenza, solo la commissione di uno di tali reati può determinare l'insorgere della responsabilità dell'ente fondata sulla colpa da organizzazione.

In base al disposto del D. Lgs. 231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti famiglie di reato:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Art. 24 | D. Lgs. 231/01);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (Art. 24-bis | D. Lgs. 231/01);
- Reati di criminalità organizzata (Art. 24-ter | D. Lgs. 231/01);
- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione Concussione e corruzione (Art. 25 | D. Lgs. 231/01);
- Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false (Art. 25-bis | D. Lgs. 231/01);
- Delitti contro l'industria ed il commercio (Art. 25-bis.1 | D. Lgs. 231/01);
- Reati societari (Art. 25-ter | D. Lgs. 231/01);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater | D. Lgs. 231/01);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1 | D. Lgs. 231/01);
- Delitti contro la personalità individuale etc. (Art. 25-quinquies | D. Lgs. 231/01);
- Reati finanziari o abusi di mercato (Art. 25-sexies | D. Lgs. 231/01);
- Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies | D. Lgs. 231/01);
- Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (Art. 25-octies | D. Lgs. 231/01);

- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies | D. Lgs. 231/01);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies | D. Lgs. 231/01);
- Reati ambientali (Art. 25-undecies | D. Lgs. 231/01);
- Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri (Art. 25-duodecies | D. Lgs. 231/01);
- Reati di razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies |D. Lgs. 231/01);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies |D. Lgs. 231/01);
- Reati tributari (Art. 25-quinquies decies);
- Contrabbando (Art. 25-sexies decies);
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septies decies);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali paesaggistici; (Art. 25-duodevicies);
- Delitti tentati (Art. 26 | D. Lgs. 231/01);
- Reati transnazionali (L. n 146/20016);
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art.12 L.9/2013);

Il descritto elenco dei reati presupposto è stato ampliato dal legislatore nel corso del tempo, in ragione di successive integrazioni ed è suscettibile di ulteriori modifiche in futuro.

Per l'elenco e la descrizione dei singoli reati si rimanda alla parte speciale del Modello ed ai suoi allegati, mentre nell'appendice normativa del medesimo Modello viene allegata una copia del testo del decreto legislativo n. 231/2001 (Allegato nr 1).

3.2 L'ESIMENTE DELLA RESPONSABILITA': IL MODELLO ORGANIZZATIVO

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della

commissione del fatto, “modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”.

La medesima norma prevede, inoltre, l’istituzione di un organo di controllo interno all’ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l’aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Nell’ottica del legislatore il presupposto della responsabilità dell’ente è la colpa in organizzazione, ovvero la sua attitudine a favorire la realizzazione del reato.

Ove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo, la responsabilità dell’ente si integra automaticamente considerato che lo stesso determina la politica d’impresa e manifesta la volontà propria dell’ente, donde, in tal caso, sarà proprio l’ente a dover provare che:

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

- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello;

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art.6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

3.3 LE LINEE GUIDA DETTATE DA CONFINDUSTRIA

Come detto, per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D. Lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

L'azienda aderisce alle Linee guida dettate da Confindustria, la quale in data 31 marzo 2008, ha emanato una versione aggiornata delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01"

Il Ministero di Grazia e Giustizia in data 9 Aprile 2008 ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi "complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del Decreto" Tali Linee Guida sono state oggetto di successivi aggiornamenti anche in conseguenza dell'ampliamento delle categorie di Reati. Le Linee Guida sono state, da ultimo, aggiornate a giugno 2021.

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;

- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di segregazione dei compiti;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure.

Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione;
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- obblighi di informazione dell'organismo di controllo;

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento

alla realtà concreta della Società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Tali linee guida, in quanto naturale punto di riferimento per i modelli delle singole imprese, vengono comunque allegate a formare parte integrante del presente modello nella versione più aggiornata disponibile (Allegato nr 2).

4 IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Ai sensi dell'art. 6, co 2, lett. e) e dell'art. 7, co 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti artt. 6 e 7) costituisce conditio sine qua non per l'esenzione di responsabilità per la Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto in parola, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedono un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia al fine del miglior rispetto dei precetti normativi che sulla Società stessa incombono.

Conseguentemente, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole contenute nel Modello sono vincolanti per i Destinatari e la loro violazione, al fine di ottemperare ai dettami del Decreto, deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

La finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi, il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'Organismo di Vigilanza, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio ai tre criteri:

- gravità della violazione;
- tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
- eventuale recidiva;

La Società, conscia della necessità di rispettare le leggi e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente sistema disciplinare e sanzionatorio sono conformi a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro applicabili al settore per quanto riguarda i dirigenti ed i lavoratori dipendenti. Altresì, la Società assicura che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e dell'irrogazione della sanzione è in linea con quanto disposto dall'art. 7 della l. 30 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori).

Per quanto riguarda i Destinatari che sono legati da contratti da natura diversa dal rapporto di lavoro dipendente e quindi gli amministratori, i collaboratori, i consulenti, i soggetti che svolgo attività di lavoro autonomo ed in generale i soggetti terzi le misure applicabili e le procedure sanzionatorie dovranno avvenire nel pieno rispetto delle leggi e delle condizioni contrattuali applicabili.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

La sanzione ed il relativo iter di contestazione differiscono in relazione alla diversa categoria di Destinatario, come infra meglio illustrato.

4.1 VIOLAZIONE DEL MODELLO

Ai fini dell'ottemperanza al D. Lgs 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di

attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;

- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

Per tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità nella violazione del Modello la Società si è dotata di una procedura interna di controllo "Segnalazione di sospetti - Wistleblowing" con relativa modulistica e istruzioni che la stessa distribuisce a tutto il personale all'atto di nuova assunzione e reperibile sul sito intranet. Tale procedura di segnalazione è oggetto di approfondimento nella Parte Speciale, a cui si rimanda.

4.2 MISURE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello, adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970.

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- licenziamento senza preavviso.

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'Organismo di Vigilanza.

4.3 MISURE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETA'

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

4.4 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e

rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società

In caso di violazione del Modello da parte dell'Organo Amministrativo o di un suo componente, l'Organismo di Vigilanza prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle Società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

4.5 IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO ED ATTUAZIONE DEI CONTROLLI SULLE AREE DI ATTIVITA' A RISCHIO

L'Organo Amministrativo provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, l'Organo Amministrativo si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organo Amministrativo della Società deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'efficace e concreta attuazione del Modello deliberato dall'Organo Amministrativo è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.

L'Organo Amministrativo provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'azienda.

4.6 MODELLO, CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE

L'azienda ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi che l'azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione;
- richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;
- definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla Società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'art. 6, comma 2 lett. e) del Decreto;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati e per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231/01 che prevede l'istituzione di un Organismo di Vigilanza la Società in ordine all'osservanza ed al funzionamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV) è nominato con delibera dell'Organo Amministrativo e rimane in carica per la durata stabilita nella medesima delibera di nomina.

All'atto di nomina l'Organo Amministrativo dovrà prevedere gli emolumenti spettanti all'OdV, fatta eccezione il caso in cui il soggetto nominato sia un dipendente.

La nomina deve contenere i criteri di scelta adottati e deve rispettare i requisiti di eleggibilità in ordine all'onorabilità e all'indipendenza dei singoli componenti. A tal fine la carica di OdV non può essere ricoperta da coloro i quali:

- Siano stati sottoposti a misura di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- Siano stati condannati con sentenza passata in giudicato - anche in caso di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 cpp eccetto nel caso sia intervenuta l'estinzione del reato - salvo il caso in cui sia intervenuta la riabilitazione, a:
 - o pena detentiva per uno dei reati previsti in materia bancaria, finanziaria e tributaria;
 - o pena detentiva per uno dei reati previsti dal Titolo XI del libro V del Codice Civile e del R.D., 16 marzo 1942, n. 267;
 - o alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;
 - o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per qualunque delitto non colposo.
- Siano stati condannati anche con sentenza non definitiva per uno dei reati previsti come presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente - anche in caso di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 cpp eccetto nel caso sia intervenuta l'estinzione del reato-;
- Si trovino in relazione di parentela o affinità con i soggetti apicali della Società;

- Siano legati alla Società da interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare qualsiasi situazione di conflitto di interessi.

I componenti dell'OdV cessano la propria carica per rinuncia, sopravvenuta incapacità o decadenza. Quest'ultima ricorre e può essere deliberata dall'Organo Amministrativo esclusivamente nei seguenti casi:

- Vi sia grave inadempimento degli obblighi di vigilanza;
- Vengano a mancare i requisiti di onorabilità e moralità;
- Sia stata irrogata nei confronti della Società una sanzione interdittiva a causa dell'inattività dell'OdV;
- Subentri, dopo la nomina uno dei casi di ineleggibilità di cui sopra.

Nel caso di decadenza della carica per uno dei suesposti motivi il componente dell'OdV non potrà essere rieletto. Nei casi di cessazione della carica per cause diverse dalla decadenza, il Presidente, o altro componente, ne dà tempestivo avviso all'Organo Amministrativo al fine di adottare senza indugio le opportune decisioni.

5.1 I REQUISITI

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle funzioni di cui al Decreto ed in osservanza delle Linee Guida di Confindustria sono i seguenti:

- Autonomia ed indipendenza. A tal fine l'OdV riporta a livello gerarchico all'Organo Amministrativo, consentendo ciò di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti dei soggetti controllati. L'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi né essere coinvolto in attività di gestione che ne minerebbero l'obiettività del giudizio nello svolgimento delle proprie attività di verifica;
- Professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali. A tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;

- Continuità di azione, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento. Per tale scopo può avvalersi anche del supporto di figure interne alla Società o di consulenti esterni.

L'Organo Amministrativo, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie.

5.2 LE FUNZIONI E I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base a quanto emerge dal testo del D. Lgs. 231/01, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito;
- valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato - come già ricordato - con delibera dall'Organo Amministrativo.

In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste;
- verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento;
- promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- assicurarsi i flussi informativi di competenza;

- assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
- segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni con l'Organo Amministrativo al fine di informarli in relazione agli esiti delle proprie attività, in particolare:

- periodicamente, almeno su base annuale, al fine di relazionare sulle verifiche compiute e sulle eventuali criticità emerse sotto il profilo dell'adeguatezza ed efficacia del Modello, nonché sulle proposte di adeguamento dello stesso;
- all'occorrenza, per la segnalazione di eventuali significative violazioni del Modello, in ordine al potenziale insorgere di una responsabilità in capo alla Società, al fine di consentire l'adozione dei necessari provvedimenti.

Allo stesso modo, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Organo Amministrativo e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello e su situazioni specifiche.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza;
- accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/01;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- disporre che i Responsabili di funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

5.3 L'AUTONOMIA OPERATIVA E FINANZIARIA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza esercita i poteri attribuiti, persegue le proprie finalità ed effettua le proprie valutazioni in completa autonomia e indipendenza rispetto ad ogni funzione aziendale, ciò sia sotto il profilo dell'iniziativa che del controllo.

A tal fine l'OdV è dotato delle risorse finanziarie sufficienti per consentire l'adeguato svolgimento del proprio compito operativo. Qualora le già menzionate risorse risultino insufficienti, l'OdV può chiedere ed ha il diritto di ottenere dall'Organo Amministrativo le risorse necessarie all'espletamento del proprio ruolo.

Il budget iniziale e di periodo è preventivamente deliberato dall'Organo Amministrativo, sulla base di apposita relazione in merito alla pianificazione delle attività del periodo predisposta dall'OdV. Di tali risorse economiche l'OdV può disporre in piena autonomia, dandone rendicontazione in occasione della relazione periodica.

In ultimo, per l'espletamento delle relative funzioni sono messi a disposizione dell'Organismo di Vigilanza adeguate risorse di segreteria e i mezzi tecnici necessari allo scopo.

6 LA DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO

L'adozione del Modello prevede un percorso di informazione e formazione ai Destinatari, in generale a far sì che sia effettivamente conosciuto, applicato e risulti efficace al fine di prevenire l'eventuale verificarsi di fattispecie fonte di responsabilità amministrativa e, in particolare, ad escludere che qualunque dei Destinatari possa giustificare la propria condotta invocando l'ignoranza delle regole di condotta adottate dalla Società.

In particolare, al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, la Società assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata, oltre che all'Organo Amministrativo e a ciascun componente dell'Organismo di

Vigilanza, a ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello.

Una copia del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, e pubblicata sul sito della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neo-assunti riceveranno una copia del Modello.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

La Società predispone, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione.

7 ALLEGATI

1. Testo del Decreto Legislativo n. 231/2001
2. Linee Guida di Confindustria