

GIUGLIANO COSTRUZIONI METALLICHE S.r.l.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato
ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231**

PARTE GENERALE

TIPOLOGIA DI INTERVENTO	OGGETTO	APPROVAZIONE
Aggiornamento del Mog		Verbale Assemblea dei Soci del

Versione aprile 2020

Sommario

1. Introduzione ai contenuti del D.Lgs. n. 231/2001	2
1.1 Struttura dell'illecito dell'ente	2
1.2. Reati presupposto	4
1.3. Sanzioni	5
1.4. Il Modello quale esimente della responsabilità dell'ente	6
<u>1.4.1 Il Modello quale esimente con riferimento alla disciplina del whistleblowing</u>	<u>7</u>
2. Il Modello di GIUGLIANO COSTRUZIONI METALLICHE S.r.l.	8
2.1. Struttura del Modello di GIUGLIANO COSTRUZIONI METALLICHE S.r.l.	8
2.2. Redazione del Modello	9
2.3. Destinatari del Modello	13
2.4. Adozione del Modello. Adozione e Funzione del Codice Etico	15
2.4.1 MODALITÀ DI ADOZIONE DEL MODELLO	15
2.4.2 ADOZIONE E FUNZIONE DEL CODICE ETICO	15
2.5. Diffusione del Modello e attività formativa	16
2.5.1. DIFFUSIONE PRESSO I DESTINATARI	16
2.5.2. DIFFUSIONE PRESSO GLI ORGANI SOCIALI	17
2.5.3. ATTIVITÀ FORMATIVA	17
2.6. Aggiornamento/Revisione del Modello	18
2.6.1. AGGIORNAMENTO/REVISIONE DELLA PARTE GENERALE DEL MODELLO E DELL'ALLEGATO 3	18
2.6.2. AGGIORNAMENTO/REVISIONE DELLA PARTE SPECIALE SEZIONE I E ALLEGATO 1	19
2.6.3. AGGIORNAMENTO/REVISIONE DELLA PARTE SPECIALE SEZIONI II E III	19
3. Il Sistema Disciplinare del Modello	19
3.1. Considerazioni generali	19
3.2. Sanzioni disciplinari a carico dei dipendenti (non dirigenti)	22
3.3. Sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti	23
3.4. Misure/rimedi nei confronti degli Amministratori	24
3.5. Misure nei confronti dei lavoratori somministrati/interinali/distaccati	25
3.6. Misure nei confronti dei componenti il Collegio Sindacale	26
<u>3.7 Misure/sanzioni ai sensi dell'art. 6 co. II bis let. d) Dec. Lgs. 231/01</u>	<u>27</u>
4. L'Organismo di vigilanza (OdV) della SOCIETA'	278
4.1. Caratteristiche, funzioni e poteri dell'OdV	28
4.1.1. AUTONOMIA, INDIPENDENZA E PROFESSIONALITÀ	30
4.1.2. FUNZIONI E COMPITI	30
4.1.3. POTERI	32
4.2. Flussi informativi e altre forme di condivisione di notizie	33
4.2.1. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV	33
4.2.2. FLUSSI DALL'ODV VERSO LA SOCIETA'	34
Allegato 1 - INDIVIDUAZIONE, ANALISI E COMMENTO DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS. n. 231/2001	34

1. Introduzione ai contenuti del D.Lgs. n. 231/2001

1.1 Struttura dell'illecito dell'ente

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (entrato in vigore il 4 luglio 2001, per brevità, qui di seguito, anche soltanto il "Decreto") introduce e regola la cd. "responsabilità amministrativa degli enti", in aggiunta a quella penale della persona fisica che abbia realizzato un fatto illecito rilevante ai fini del Decreto (c.d. "reato presupposto").

A mente dell'art. 1 del Decreto, destinatari della normativa sono: gli enti forniti di personalità giuridica (società di capitali, fondazioni e società cooperative nonché le associazioni riconosciute); gli enti anche sprovvisti di personalità giuridica (società di persone ed associazioni non riconosciute); nonché gli enti pubblici economici che agiscono *iure privatorum*. Risultano dunque esclusi: lo Stato, gli enti pubblici territoriali, le singole pubbliche amministrazioni, gli enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

L'imputazione ad un ente di un fatto di reato commesso da una persona fisica, richiede

- la sussistenza di un sotteso "interesse" o "vantaggio" dell'ente stesso alla attuazione della condotta incriminata;
- l'individuazione dei nessi di collegamento che consentano di poter ricondurre quel fatto, vuoi alla politica d'impresa, vuoi ad un difetto interno di organizzazione. La base operativa proposta è quella della teoria organica: la prova dell'esistenza di un collegamento rilevante tra soggetto persona fisica e soggetto collettivo persona giuridica consente di identificare l'organizzazione come protagonista di tutte le vicende che caratterizzano la vita sociale ed economica dell'impresa, anche come fonte di rischio di reato, per cui la sanzione diretta all'ente colpisce il medesimo centro di interessi che ha dato luogo al reato.

La (eventuale) responsabilità risulta quindi connessa alla posizione funzionale dei soggetti attivi dei reati presupposto, ovvero dei

- "soggetti apicali": definiti normativamente come coloro che "*rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell'ente ovvero di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione od il controllo dello stesso*" (art. 5, lett. a del Decreto);
- "soggetti sottoposti": definiti normativamente come coloro che sono "*sottoposti alla direzione o alla vigilanza*" degli apicali (art. 5, lett. b del Decreto).

PARTE GENERALE

Per il disposto di cui all'art. 8 del Decreto, la responsabilità dell'ente sussiste anche allorché il soggetto attivo del reato a monte non sia stato identificato, ovvero non sia imputabile, o, ancora, il reato presupposto si estingua per causa diversa dall'amnistia; salvo che per espressa, diversa disposizione di legge, l'ente non risponda invece qualora l'imputato abbia rinunciato all'intervenuta amnistia in relazione ad un reato rilevante ai fini 231.

Ricapitolando, affinché si possa configurare una responsabilità dell'ente, è necessario che, "nel suo interesse o a suo vantaggio", soggetti apicali o sottoposti realizzino (nella forma consumata o, dove possibile, anche solo tentata) uno o più reati presupposto (art. 5 Decreto).

L'ente non risponderà qualora i soggetti sopra indicati abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 Decreto).

Determina invece una riduzione della risposta sanzionatoria comminabile all'ente, l'eventualità che l'autore del reato abbia commesso *"il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo"* (art. 12 Decreto).

L'art. 4 del Decreto contiene, infine, una disciplina specifica che regola i reati commessi interamente all'estero e prevede che l'ente risponda dell'illecito in presenza di uno dei reati-presupposto commessi dai vertici apicali ovvero dai sottoposti nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso: il giudice italiano potrà procedere nei confronti dell'ente se sarà competente ad accertare la responsabilità dell'autore del reato.

Non si evidenzia alcuna differenza nei criteri di imputazione della responsabilità, fatta eccezione per la necessità che l'autore del reato commesso all'estero si trovi in una delle condizioni poste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 Cod. Pen., specificamente richiamati dall'art. 4 del Decreto, tanto che si è ritenuto che quest'ultima norma non individui solo i casi di applicazione della legge italiana all'estero, ma fissi ulteriori e specifici criteri di imputazione, ovvero che

- la sede principale dell'ente sia posta nel territorio della Repubblica Italiana,
- che sia formulata la richiesta del Ministro della Giustizia di procedere contro l'ente nelle ipotesi di fattispecie che richiedono tale condizione per le persone fisiche,
- che lo Stato del luogo in cui il fatto di reato-presupposto è stato commesso non abbia esso stesso deciso di procedere contro l'ente.

Per le condotte criminose perpetrate anche solo parzialmente in Italia, si applica invece il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale *"il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione"*.

PARTE GENERALE

1.2. Reati presupposto

I reati che assumono rilievo ai fini della disciplina in esame, figuranti negli artt. 24 e seguenti del Decreto, possono essere ricondotti alle seguenti categorie/fattispecie:

- delitti commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*) e reati transnazionali (legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10, abrogata dal dec. lgs. 21/03/2018 ed inserita nell'art. 61 bis c.p.);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis. 1*)
- reati societari (art. 25-*ter*);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*) e contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*);
- delitti contro l'integrità fisica della donna (art. 25-*quater. 1*);
- abusi di mercato (art. 25-*sexies*);
- omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- reati concernenti l'immigrazione e lo sfruttamento dei lavoratori stranieri (art. 25-*duodecies*), ed il razzismo e la xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di giochi e scommesse (art. 25-*quaterdecies*);
- reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies*);

Per l'esatta individuazione di ogni fattispecie di reato, la sua analisi e commento, si rimanda all'Allegato 1 del presente Modello Organizzativo.

PARTE GENERALE

1.3. Sanzioni

Le sanzioni previste dal Decreto, comminabili all'ente dal Giudice penale in esito ad un giudizio che si dovrà tenere secondo le regole prescritte dal codice di rito penale come integrate dagli artt. 34 e seguenti del Decreto, sono:

- la sanzione pecuniaria;
- la sanzione interdittiva;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

La pena "principale" (nonché di necessaria applicazione in caso di condanna) si identifica con la "*sanzione pecuniaria*", indicata attraverso limiti edittali specificati numericamente in "quote" (da cento a mille) per ciascun reato; l'importo di ciascuna quota è invece fissato a livello normativo da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria "*il Giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti*", mentre "*l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente*" (art. 11 del Decreto).

Per ciò che concerne le sanzioni interdittive, di cui all'art. 9, 2° comma del Decreto, si ricordano: "*l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi*". Le sanzioni interdittive sono state congeniate come applicabili congiuntamente alla pena pecuniaria (necessariamente irrogata in caso di condanna) soltanto in relazione a fattispecie di reato che espressamente ne determinino l'operatività e quando ricorrano particolari condizioni, ovvero: l'ente abbia tratto dal reato presupposto un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti, ma detta realizzazione sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative nonché, infine, in ipotesi di reiterazione degli illeciti.

Alla luce delle modifiche introdotte dall'art. 1 co. 9 L. 9 gennaio 2019 n. 3 le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a tre anni.

L'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere disposta se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia stato già condannato all'interdizione temporanea per 3 volte negli ultimi 7 anni (art. 16 co. 1); nonché quando l'ente o una sua unità organizzativa viene utilizzato allo scopo prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati (art. 16 co. 3).

PARTE GENERALE

Anche il divieto di contrattare con la p.a. può essere definitivo così come il divieto di pubblicizzare beni o servizi quando l'ente subisce tre condanne alla medesima sanzione negli ultimi 7 anni.

L'apparato sanzionatorio è completato da altre due tipologie di sanzioni tipiche (artt. 18 e 19 del Decreto): la “*confisca*” (ed il sequestro preventivo in sede cautelare) nonché la “*pubblicazione della sentenza*”.

1.4. Il Modello quale esimente della responsabilità dell'ente

Prevenire la commissione di fattispecie di reato presupposto realizzate nell'interesse o a vantaggio dell'ente è un obiettivo centrale per assicurare una corretta gestione ed evitare le conseguenze legate all'irrogazione delle sanzioni previste dal Decreto.

Se il reato rilevante è stato commesso da un “soggetto apicale” (si veda *supra*, par. 1.1), l'ente non risponde se prova che:

- ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e di Gestione ai sensi del Decreto (d'ora innanzi anche soltanto “Modello”) idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare l'aggiornamento è affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (l'Organismo di Vigilanza, abbreviato “OdV” – si veda *infra* par. 4 in questa stessa Parte Generale);
- il soggetto in posizione apicale ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

L'attuazione del Modello idoneo “*a prevenire reati della specie di quello verificatosi*” deve essere valutata alla luce dei criteri dettati dal Legislatore, il quale sostanzialmente impone di:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto;
- 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 a prevenire la commissione dei reati presupposto;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare la violazione delle misure ivi indicate;

PARTE GENERALE

- soddisfare i requisiti di cui dall'art. 30 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e sue modifiche (cd. "Testo unico per la salute e sicurezza dei lavoratori").

Per quanto concerne invece i reati commessi dai "soggetti sottoposti" (si veda *supra*, par. 1, par. 1), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza incombenti su uno o più soggetti in posizione apicale. E' però esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.4.1 Il Modello quale esimente con riferimento alla disciplina del whistleblowing.

Il whistleblowing è un istituto di origine anglosassone attraverso il quale dipendenti pubblici o privati segnalano a specifici individui o organismi di avere il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di illeciti o irregolarità, commessa da altri soggetti afferenti ad una determinata organizzazione. Il principio di fondo è che tali soggetti sono i primi che vengono a conoscenza di eventuali situazioni di rischio, che possono segnalare tempestivamente all'organizzazione, affinché questa si adoperi e possa agire in via preventiva per scongiurare la commissione dell'illecito ed i conseguenti danni all'organizzazione stessa o a terzi. L'istituto consente così di contrastare la commissione di reati o gravi irregolarità e contribuire a diffondere la cultura della legalità e dell'etica all'interno di una organizzazione. Alla luce della ratio dell'istituto, in via generale, è possibile definire la segnalazione come: "La comunicazione del ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di illeciti o irregolarità, o comportamenti pericolosi commessi da dipendenti o rappresentanti dell'organizzazioni che possano recare un danno all'organizzazione stessa e/o a terzi"¹. Per l'effetto, sempre in via generale, il segnalante può essere un soggetto legato ad una determinata organizzazione da un contratto di lavoro, di consulenza, di appalto, di tirocinio o stage, di studio, ecc., che essendo a conoscenza di un illecito o irregolarità su un luogo di lavoro, decide di segnalare ad un organismo specificamente deputato al compito di ricevere, verificare e gestire la predetta segnalazione, e che, per questa ragione, è esposto al rischio di comportamenti ritorsivi

L'istituto è stato inserito all'interno della disciplina di cui al Dec. Lgs. 231/01, che regola la responsabilità amministrativa degli enti, ad opera della legge n. 179/2017 concernente "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 291/2017.

Con specifico riguardo al settore privato la novella interviene inserendo all'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001, il nuovo comma 2-bis secondo cui "i modelli di cui alla lettera a) del

¹ Transparency international Italia.

PARTE GENERALE

comma 1 devono prevedere l'attivazione di uno o più canali informativi atti a consentire la segnalazione di condotte illecite o la violazione del modello. Tali canali devono garantire la riservatezza del segnalante; nonché, in osservanza della disciplina a tutela del Whistleblowing di cui al Dec. Lgs. 165/2001, un canale "alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante".

Il modello deve inoltre prevedere il divieto di atti ritorsivi nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione; nonché la previsione di sanzioni a carico del responsabile delle condotte poste in essere ai danni del segnalante, nonché a carico di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate (il tema delle sanzioni sarà analizzato più avanti nel relativo paragrafo).

L'art. 6 co. 2 bis circoscrive tuttavia l'applicazione della disciplina sia con riferimento all'oggetto, limitato alla commissione dei reati presupposto di cui al decreto 231 che alle inosservanze delle relative procedure previste dal Modello organizzativo; sia con riferimento alla categoria dei soggetti segnalanti tutelati dalle cautele di cui al co. 2 bis, individuati esclusivamente nei soggetti di cui all'art. 5 co. 1 let. a) e b) (ovvero tutti coloro che all'interno dell'azienda rivestano funzioni apicali o siano sottoposti alla loro direzione e vigilanza); sia con riferimento alle caratteristiche della segnalazione che deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

Ovviamente nulla impedisce che il modello possa prevedere una applicazione più estesa della citata disciplina, anzi tale estensione risulta preferibile alla luce del contenuto della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 1937/19 del 23 ottobre 19.

La legge non fornisce indicazioni sul soggetto destinatario della segnalazione e sulle modalità di gestione delle stesse. Tuttavia, è diffusa e prevalente per quale la necessità di garantire la riservatezza del segnalante consenta di individuare nell'organismo di vigilanza il soggetto più idoneo ad essere il destinatario delle segnalazioni, nonché ad attivare la procedura necessaria alla verifica della loro fondatezza.

2. Il Modello di GIUGLIANO COSTRUZIONI METALLICHE S.r.l.

2.1. Struttura del Modello GIUGLIANO COSTRUZIONI METALLICHE S.r.l.

Con la formale adozione del presente documento, che costituisce aggiornamento del modello già adottato dalla GIUGLIANO COSTRUZIONI METALLICHE S.r.l. (qui di seguito, anche soltanto la "SOCIETA"), ha inteso dotarsi di un Modello idoneo ad escludere la sua (eventuale) responsabilità per illeciti amministrativi dipendenti da reato commessi sia da soggetti in posizione apicale sia da quelli sottoposti (artt. 6 e 7 Decreto).

PARTE GENERALE

Il Modello adottato ed aggiornato da GIUGLIANO COSTRUZIONI tiene ovviamente conto delle specifiche e peculiari caratteristiche della SOCIETA' (specificamente disaminate nella Parte Speciale Sezioni I, II e III) e si compone di:

- una Parte Generale recante una sintetica disamina della normativa di riferimento, i principi ispiratori e gli elementi caratterizzanti del Modello aggiornato, i criteri di sua adozione e diffusione, il sistema disciplinare, i tratti essenziali dell'Organismo di Vigilanza;
- una Parte Speciale, a sua volta suddivisa in più Sezioni recanti, rispettivamente:
 - I. la mappatura delle aree/processi/attività a rischio (cd. "processi sensibili") e la conseguente individuazione dei reati presupposto astrattamente rilevanti (Sezione I);
 - II. la descrizione dei processi sensibili e dei principi di controllo/protocolli prevenzionali predisposti dall'ente (Sezione II, a sua volta suddivisa in sottosezioni);
 - III. la descrizione dei processi sensibili e dei principi di controllo/protocolli prevenzionali in materia prevenzionistica ai sensi dell'art. 30 del Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché in materia ambientale (Sezione III);
- documenti allegati:
 - 1) l'individuazione ed il commento dei reati presupposto previsti dal Decreto;
 - 2) il Codice Etico facente parte integrante del presente Modello.

2.2. Redazione del Modello

Attraverso la redazione e l'adozione del Modello così come aggiornato, la SOCIETA' intende adeguarsi ed ottemperare a quanto previsto e richiesto dal Decreto nonché, in particolare, a perseguire le seguenti finalità:

- ribadire che ogni forma di comportamento illecito è da sempre fermamente condannato dalla SOCIETA' in quanto contrario, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa da sempre si ispira e si uniforma nelle attività di competenza;
- sensibilizzare tutti coloro che operano all'interno della SOCIETA', sia come apicali che come sottoposti, circa l'esistenza del Modello, rammentando tutte le procedure comportamentali, al fine di diffonderne un'approfondita conoscenza a tutti i livelli;
- consentire, grazie ad un'azione costante di monitoraggio sulle proprie aree operative (con riferimento alle attività a rischio) e sui protocolli operativi, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati ai quali si applica la disciplina prevista dal Decreto;

PARTE GENERALE

- determinare nei Destinatari del Modello (su cui si veda *infra* par. 2.3) la consapevolezza, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, di poter incorrere, personalmente, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali oltrechè nelle sanzioni disciplinari previste dal presente Modello nonché, di poter far comminare alla SOCIETA' le sanzioni amministrative di cui al Decreto.

La stesura del presente Modello aggiornato consegue ad una approfondita analisi dell'attuale assetto organizzativo che la SOCIETA' si è data, quindi delle procedure esistenti, con relativa "mappatura" delle aree aziendali nelle quale si svolgono cd. processi "sensibili" unitamente all'individuazione dei soggetti potenzialmente in grado di impegnare la responsabilità della SOCIETA' – ai sensi dell'art. 5 lettere a) e b) del Decreto – in conseguenza dei poteri, delle competenze e delle funzioni ricoperte all'interno della SOCIETA'.

L'aggiornamento del Modello tiene conto e si conforma sia alla **Circolare n. 83607/2012 del Comando Generale della Guardia di Finanza – Vol. III²** sia alle **Linee Guida di**

² La Circolare in parola ha distinto i casi in cui l'autore del reato sia un soggetto apicale da quelli in cui sia invece un soggetto sottoposto:

- nel primo caso, data la forma a responsabilità presunta a carico dell'ente (nella forma cd. *iuris tantum* quindi 'vincibile' da prova contraria), "*per la polizia giudiziaria sarà sufficiente acquisire in sede investigativa elementi probatori in ordine alla: realizzazione di un reato presupposto per l'attribuzione all'ente della responsabilità amministrativa; natura dell'ente/ soggetto collettivo al fine di verificare se esso rientri tra i destinatari delle prescrizioni del D.Lgs. n.231/2001; sussistenza di un interesse o vantaggio cui l'ente abbia, anche solo in parte beneficiato; sussistenza di un rapporto qualificato tra l'autore del reato presupposto e l'ente*"; inoltre "*la rilevanza della previsione dell'art. 6, c. 1) lett. c) fa sì che non sia sufficiente, contrariamente ai <sottoposti>, l'idoneità del modello ad escludere l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza ma occorre che il modello sia eluso fraudolentemente: l'esimente postula una vera e propria <infedeltà> del soggetto apicale che, secondo le parole della relazione, agisce contro l'interesse dell'ente al suo corretto funzionamento ... in conseguenza di ciò il modello dovrà essere consegnato in modo da risultare ragionevolmente a prova di frode, in relazione al rischio reato. Nelle ipotesi di reato presupposto–dolosi il modello e le relative misure devono cioè essere tali che l'agente non solo dovrà <volere> l'evento-reato ... ma potrà attuare il suo proposito soltanto aggirando fraudolentemente ... le indicazioni dell'ente. Con riguardo, invece, ai reato presupposto–colposi ... poiché gli stessi devono essere voluti dall'agente solo come condotta e non anche come evento, ne consegue che non sarà richiesta l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi che potrebbe risultare incompatibile come elemento soggettivo dei citati reato-presupposto, ferma restando la violazione del sistema di controlli preventivi, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo*";
- nel secondo caso, trattandosi di responsabilità per la quale non opera l'inversione dell'onere della prova a sfavore dell'ente, "*la responsabilità potrà essere esclusa ... a fronte della preventiva adozione ed efficace attuazione di un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo con la conseguenza che di per sé la commissione del reato–presupposto non è prova dell'inefficienza del modello*"; l'ente, per andare esente da responsabilità, dovrà pertanto dotarsi di modelli organizzativi "*con una architettura differenziata in relazione al rischio reato da prevenire, con conseguente onere di assumere le idonee misure organizzative e materiali*". In conclusione, la

PARTE GENERALE

Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 approvate il 7 marzo 2002 (aggiornate al marzo 2014)³; nonché tiene conto di: “Principi consolidati per la

diversità fra le due previsioni (reati commessi da ‘apicali’ e ‘non-apicali’) non attiene al contenuto e al grado della colpa (che rimane ‘colpa in organizzazione’ in entrambi i casi), “*ma ruota attorno all’efficacia esimente dell’adozione del modello organizzativo che si presume solo con riferimento ai sottoposti ... idoneo a consentire l’impedimento del reato*”.

In merito all’idoneità e adeguatezza dei MOG la Circolare in parola ha individuato una serie di ‘piani’:

- obiettivi: “*sul punto si rammenta che non è richiesto dalla normativa che il modello annulli completamente il rischio di verifica dei reati presupposto ma che lo definisca e lo tenga sotto controllo mediante un’azione dispiegata con continuità: il modello dovrà presentare quei requisiti di efficienza, praticabilità e funzionalità in grado ragionevolmente di disinnescare le fonti di rischio*”;
- struttura: “*l’ente può quindi predisporre i modelli organizzativi in piena autonomia, oppure utilizzare i modelli redatti dalle associazioni di categoria alle quali è riconosciuto il potere di redigere codici di comportamento di portata generale ... ferme restando le linee guida di portata generale, non può non evidenziarsi che la predisposizione di protocolli originali, aderenti alla singola realtà organizzativa, consente l’adozione di modelli più efficienti e idonei a tutelare la società*”;
- contenuti: “*sul piano investigativo andrà verificato che i processi a rischio siano presidiati da un’adeguata separazione dei compiti impedendo che un’unica funzione possieda capacità decisionale autonoma in ordine ai processi a rischio. Inoltre occorre che il modello contenga: un adeguato sistema disciplinare – sanzionatorio interno per le violazioni dei precetti contenuti nel modello, volto a punire la mancata osservanza dei protocolli ivi previsti nonché delle norme del codice (etico) interno che esprime i principi di <deontologia aziendale> che l’ente riconosce come propri ed ai quali deve essere informato il comportamento di tutti i suoi appartenenti*

³ Secondo tali Linee Guida : “*La gestione dei rischi, dunque, è un processo maieutico che le imprese devono attivare al proprio interno secondo le modalità ritenute più appropriate, pur sempre nel rispetto degli obblighi stabiliti dall’ordinamento. I modelli che verranno quindi predisposti ed attuati a livello aziendale saranno il risultato dell’applicazione metodologica documentata, da parte di ogni singolo ente, delle indicazioni qui fornite, in funzione del proprio contesto operativo interno (struttura organizzativa, articolazione-territoriale, dimensioni, ecc.) ed esterno (settore economico, area geografica, contesto naturalistico, ecc.), nonché dei singoli reati ipoteticamente collegabili alle specifiche attività dell’ente considerate a rischio. “I passi operativi che l’ente dovrà compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal decreto 231. Nel descrivere tale processo logico, viene posta enfasi sui risultati rilevanti delle attività di autovalutazione poste in essere ai fini della realizzazione del sistema (output di fase).*

Output di fase: Mappa delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti - In particolare occorrerà individuare le fattispecie di reato rilevanti per l’ente e parallelamente le aree che, in ragione della natura e delle caratteristiche delle attività effettivamente svolte, risultino interessate da eventuali casistiche di reato. Bisogna avere particolare riguardo alla “*storia*” dell’ente, ovvero ad eventuali accadimenti pregiudizievole che possano avere interessato la realtà aziendale e alle risposte individuate per il superamento delle debolezze del sistema di controllo interno che abbiano favorito tali accadimenti.

Output di fase: mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio.

L’analisi dei potenziali rischi deve aver riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali, individuate secondo il processo di cui al punto precedente. L’analisi, finalizzata ad una corretta progettazione delle misure preventive, deve condurre a una rappresentazione, il più possibile completa, di come le fattispecie di reato possono essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l’azienda.

PARTE GENERALE

redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione d. lgs. 231/01 del dicembre 2018 elaborati da CNE, Confindustria, ABI, CNDCEC; “Linee Guida per la predisposizione di procedure in materia di Whistleblowing” redatte dalla Transparency International Italia; “Linee Guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni...”, redatte dall'ANAC; Direttiva del parlamento Parlamento europeo e del Consiglio 1937/19 del 23 ottobre 19.

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli operativi necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione analizzata, i principali processi e sottoprocessi nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi (e sottoprocessi) sono quindi state rilevate le attività di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le implementazioni necessarie a garantire il rispetto, nel sistema organizzativo, dei requisiti di chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento:

- all'attribuzione di responsabilità;
- alla definizione delle linee gerarchiche di riporto;
- all'utilizzo delle risorse finanziarie;
- all'assegnazione delle mansioni e attività operative, con previsione di adeguati livelli autorizzativi (con specifico riferimento alla separazione dei ruoli), in modo da evitare sia sovrapposizioni funzionali, sia la concentrazione su di una sola persona di attività che presentino un grado elevato di criticità o di rischio.

Sulla scorta dell'attività di “mappatura” (su cui *infra sub* Parte Speciale, Sez. II) sono state quindi specificate e dettagliate le misure tecniche ed organizzative (in chiave prevenzionale) da adottarsi in ciascun comparto ed area aziendale, rispetto ai quali sia stato individuato un potenziale e concreto rischio di commissione di uno o più dei reati considerati dal Decreto.

Anche a questo proposito è utile tenere conto sia della storia dell'ente, cioè delle sue vicende passate, che delle caratteristiche di altri soggetti operanti nel medesimo settore e, in particolare, degli eventuali illeciti da questi commessi nello stesso ramo di attività.

Output di fase: descrizione documentata del sistema dei controlli preventivi attivato e degli adeguamenti eventualmente necessari.

Il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un “livello accettabile”, secondo la definizione esposta in precedenza. Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il decreto 231 definisce “specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire”.

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo”.

PARTE GENERALE

Al fine di attuare e perfezionare il proprio “sistema 231”, la SOCIETA’ si dota di:

- strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure codificate, ecc.) improntati sui principi generali di conoscibilità all’interno e di specifica e formale individuazione dei ruoli, con descrizione dei compiti e delle responsabilità attribuite a ciascuna funzione;
- procedure operative interne formalizzate, aventi le caratteristiche di adeguata diffusione nell’ambito delle strutture coinvolte nelle attività; regolamentazione delle modalità di svolgimento delle attività; definizione delle responsabilità delle attività, nel rispetto del principio di separazione tra il soggetto che inizia il processo decisionale, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla; tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso idonei supporti documentali che attestino le caratteristiche dell’operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell’operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell’operazione);
- strumenti di controllo e monitoraggio, con controlli finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni e con attività di monitoraggio finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle violazioni delle procedure ed alla valutazione della funzionalità del complessivo sistema dei controlli.

Il compito di verificare la costante applicazione dei principi, nonché l’adeguatezza e l’aggiornamento degli stessi nonché del Modello, è dalla SOCIETA’ demandata all’OdV ed ai Responsabili delle differenti aree operative e da questi eventualmente ai diretti collaboratori; ciò anche attraverso la predisposizione di specifici e, ove possibile, continuativi flussi informativi. A tal fine, detti Responsabili dovranno operare con l’OdV, che dovrà essere tenuto costantemente informato e al quale potranno essere richiesti pareri e indicazioni di principio e di orientamento.

2.3. Destinatari del Modello

Sono da considerarsi “Destinatari” del presente Modello così come aggiornato e dunque tenuti, in forza del sistema disciplinare specificamente introdotto (si veda *infra* par. 3) ad osservarne i precetti e i contenuti:

- 1) gli Amministratori e ogni altro Organo della SOCIETA’;
- 2) i soggetti che intrattengono con la SOCIETA’ un rapporto di lavoro subordinato (dunque operai, impiegati, quadri, dirigenti);
- 3) i soggetti che prestano attività presso la SOCIETA’ in qualità di lavoratori somministrati o interinali;

PARTE GENERALE

- 4) i componenti del Collegio Sindacale⁴;
- 5) consulenti legati alla società da qualsiasi tipo di contratto o incarico, intermediari ed agenti, stagisti limitatamente alla disciplina prevista dall'art. 6 co. 2 bis, in tema di whistleblowing e meglio descritta al par. 3.7.

Non sono, viceversa, da considerarsi Destinatari del presente Modello tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono con la SOCIETA' un rapporto giuridico al quale è, per natura, estranea qualsiasi attività di direzione e vigilanza da parte dei soggetti apicali della SOCIETA' (ad es. agenti di commercio, lavoratori autonomi, consulenti, fornitori).

Tutti questi soggetti saranno, tuttavia, tenuti all'osservanza del Codice Etico, richiamato nei rispettivi titoli contrattuali, al momento dell'insorgenza del rapporto giuridico con la SOCIETA'.

La scelta della SOCIETA' di escludere dal novero dei destinatari del Modello aggiornato le categorie di persone indicate sopra ai punti a), b), c) e d), è parsa giustificata dalla ragione su cui si fonda l'effettività in concreto di un Modello (come è stato previsto dal Decreto): ossia, la possibilità di controllare, imporre (e all'occorrenza sanzionarne la violazione) il rispetto delle regole, dei protocolli prevenzionali, delle procedure aziendali e di ogni altro sistema di controllo interno introdotto con la specifica finalità di evitare la commissione di reati; ora, è evidente che l'effettività di questi meccanismi preventivi, è intimamente correlata al potere di esazione di determinati comportamenti (e regole di condotta aziendale) da parte della SOCIETA', potere di esazione che, proprio perché accompagnato da una risposta sanzionatoria in caso di trasgressione, non può essere esercitato nei confronti di chi si trovi in rapporti giuridici con la SOCIETA' tali da non renderlo concretamente applicabile.

Proprio la suindicata ragione posta a fondamento dell'esclusione di tali soggetti dal novero dei destinatari del modello, consente nel suo aggiornamento di potere estendere la qualità di destinatari del modello anche alla categoria dei consulenti, intermediari ed agenti per ciò che concerne le procedure e le tutele previste dall'art. 6 co. II bis. in tema di whistleblowing⁵ e meglio descritte al par. 3.7..

⁴ Si tiene a puntualizzare che la SOCIETA' sottoscrive l'impostazione che ritiene che i Sindaci, non rientrando nella definizione dei soggetti apicali di cui all'art. 5 del Decreto (stante l'impossibilità di equiparare il valore del concetto di controllo assunto nell'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto, con i contenuti del "controllo" proprio del collegio sindacale), non possano mai essere autori in autonomia comportamentale di reati presupposto "231". Tuttavia, vista l'importanza che il Collegio Sindacale riveste, nei controlli interni, sia ai sensi del Codice Civile, sia ai sensi della normativa di settore, i membri di tale Organo, seppur non autori diretti dei reati-presupposto, sono da ritenere Destinatari di quelle particolari procedure operative, anche richiamate nel Modello, utili per la specifica prevenzione dei reati presupposto, divenendo così Destinatari del Modello stesso, con le relative e necessarie conseguenze in punto misure sanzionatorie (su cui si veda *infra* par. 3.6).

⁵ Così come suggerito dalle linee guida della Transparency International Italia.

PARTE GENERALE

2.4. Adozione del Modello aggiornato. Adozione e Funzione del Codice Etico aggiornato

2.4.1. MODALITÀ DI ADOZIONE DEL MODELLO AGGIORNATO

Il presente Modello, che costituisce aggiornamento del modello già approvato nel 2017, è stato formalmente adottato con delibera dell'Assemblea dei Soci della SOCIETA'.

A seguito di tale adozione formale, il Modello così come aggiornato diviene regola imperativa per la SOCIETA', e quindi, nello specifico, dei Destinatari del Modello stesso (siccome sopra individuati *sub* par. 2.3.).

2.4.2. ADOZIONE E FUNZIONE DEL CODICE ETICO

Contestualmente all'adozione del Modello aggiornato, la SOCIETA' ha anche formalmente adottato il Codice Etico, che nel costituire parte integrante del presente Modello, sintetizza i principi di legalità e, più in generale, di correttezza ai quali si uniforma nello svolgimento di tutte le sue attività e nelle sue relazioni (interne ed esterne).

La SOCIETA' si è sempre prefissa di improntare la propria attività al più rigoroso rispetto, non soltanto delle leggi e di ogni altra disciplina normativa applicabile, ma altresì dei principi etici coerenti alla sua natura istituzionale ed ai suoi scopi statutari, nonché dei principi di deontologia professionale. Perciò, indipendentemente da quanto è prescritto dal Decreto, il Codice Etico ha la funzione di compendiare la "carta dei valori" e di indicare i canoni di comportamento strumentali alla loro attuazione, costituendo il criterio di orientamento dell'attività quotidiana per tutti coloro che operano nell'interesse della SOCIETA'.

La funzione del Codice Etico, per portata oggettiva e soggettiva e dettaglio prescrittivo, si distingue da quella propria del Modello (che risponde specificamente a tassative disposizioni del Decreto). Ciononostante i dettami del Codice Etico contribuiscono altresì a prevenire i reati e perciò, per quanto di ragione, sono qui intesi come un complemento dei protocolli e delle procedure aziendali e, come tali, applicati ai Destinatari del Modello. Perciò nei confronti di questi ultimi, anche l'inosservanza dei canoni di comportamento del Codice Etico sarà sanzionabile secondo le previsioni del Sistema Disciplinare (di cui al par. 3) di volta in volta a loro applicabili.

In ragione della suddetta diversa e maggiore sua funzione, destinatari di detto Codice Etico, in quanto tale, si intendono anche i collaboratori parasubordinati (non fattivamente e strutturalmente inseriti nell'organizzazione aziendale), i lavoratori autonomi, gli (eventuali) agenti/distributori, nonché i fornitori, e, più in generale, le controparti contrattuali della SOCIETA' che non siano destinatarie del Modello, con riferimento altresì ai Revisori Legali, nel senso che la SOCIETA' si aspetta che i relativi canoni di comportamento siano da costoro condivisi e scrupolosamente osservati. Perciò il Codice Etico sarà allegato al – e considerato come parte integrante del – contratto con i suddetti soggetti, che verrà quindi

PARTE GENERALE

sciolto ove la SOCIETA' venga a conoscenza, nei limiti di quanto consentite dalla natura e dalla disciplina di ciascun rapporto, di comportamenti difformi dai relativi principi e canoni di comportamento. A tal fine, ribadita l'inapplicabilità dei non destinatari del Modello del Sistema Disciplinare di cui al par. 3, si potrà fare ricorso ad appositi rimedi su base contrattuale quali, ad esempio, clausole risolutive espresse ai sensi dell'art. 1456 Cod. Civ. o la previsione di clausole penali ex art.1382 Cod. Civ.

I principi su cui si basa il Codice Etico, con particolare riferimento a quanto attiene al Modello, sono:

- la legalità;
- l'equità e l'eguaglianza;
- l'integrità e la correttezza professionale;
- la trasparenza e la diligenza;
- l'imparzialità;
- la leale concorrenza;
- la prevenzione dei conflitti di interesse;
- la riservatezza;
- la tutela della persona;
- la protezione della salute e la salubrità dei luoghi di lavoro;
- la tutela ambientale;
- l'innovazione e la ricerca.

2.5. Diffusione del Modello e attività formativa

La piena conoscenza del Modello (e dei documenti a questo allegati, come ad esempio il Codice Etico, ovvero collegati, come, ad esempio, le procedure aziendali) da parte di tutti i suoi Destinatari costituisce il presupposto indispensabile per la sua effettiva attuazione; pertanto, la SOCIETA' intende perseguire la piena divulgazione del Modello così come aggiornato, nonché l'effettiva comprensione dei suoi contenuti da parte dei Destinatari attraverso le disposizioni che seguono.

2.5.1. DIFFUSIONE PRESSO I DESTINATARI

La notizia dell'intervenuta adozione del Modello e del Codice Etico così come aggiornati è resa a tutti i Destinatari mediante informativa diffusa secondo le modalità ritenute più idonee/efficaci dalla SOCIETA' anche in considerazione della natura del rapporto sotteso (e-mail, affissione in bacheca, circolare cartacea, pubblicazione sul sito internet etc.).

PARTE GENERALE

All'atto dell'instaurazione di un nuovo rapporto con la SOCIETA' successivamente alla summenzionata adozione, il neo Destinatario viene reso edotto dell'esistenza del Modello e del Codice Etico così come aggiornati, e si impegna espressamente ad osservarne le relative prescrizioni anche mediante sottoscrizione di apposita dichiarazione che attesta, tra il resto, l'intervenuta presa visione di detti documenti nonché, comunque, l'integrale conoscenza ed accettazione dei medesimi, soprattutto, del sotteso Sistema Disciplinare (di cui al successivo par. 3) e della disciplina in tema di segnalazioni di reato o inosservanza del modello.

Copia integrale ed aggiornata del Modello, del Codice Etico e dei documenti collegati sono consultabili sull'*intranet* aziendale; copia cartacea sarà invece consegnata a ciascun Destinatario previa semplice richiesta. Sull'*intranet* aziendale sarà pubblicata una guida illustrativa che illustri la policy aziendale in tema di Whistleblowing.

In ogni caso, uno o più estratti del Modello aggiornato (e per lo meno il par. 3 della presente Parte Generale relativa al Sistema Disciplinare) saranno affissi nelle bacheche aziendali.

Il Destinatari possono sempre richiedere informazioni e/o indicazioni all'Organismo di Vigilanza (OdV) in merito al Modello.

2.5.2. DIFFUSIONE PRESSO GLI ORGANI SOCIALI

L'Amministratore Unico della SOCIETA', a seguito della delibera di approvazione ed adozione del Modello aggiornato da parte dell'Assemblea dei Soci, ne prende formale e definitiva cognizione.

Copia integrale del Modello aggiornato sarà consegnata a tutti i componenti del Collegio Sindacale.

L'Organo Amministrativo, il Collegio Sindacale e ogni altro Organo sociale potranno sempre richiedere informazioni e/o indicazioni all'Organismo di Vigilanza (OdV) in merito al Modello.

2.5.3. ATTIVITÀ FORMATIVA

Successivamente all'adozione del Modello così come aggiornato, la SOCIETA', attraverso il supporto del proprio OdV, fornirà adeguata formazione a tutti i soggetti apicali secondo quanto previsto dall'art. 5 lett. a) del D. Lgs. 231/01, in merito alla normativa specifica di cui al Decreto medesimo ed ai contenuti del Modello Organizzativo e del Codice Etico adottati e da aggiornati.

La metodologia didattica sarà fortemente interattiva e si potrà avvalere di *case studies*.

I primi livelli aziendali che siano anche responsabili delle aree o che siano preposti ai processi ritenuti maggiormente sensibili, dovranno a loro volta provvedere ad erogare attività

PARTE GENERALE

formativa ai propri sottoposti ovvero, comunque, ai soggetti coinvolti nei processi ritenuti a maggior rischio, riservando particolare attenzione ai neo Destinatari.

Sarà erogata una attività di formazione specifica a cura dell'OdV, o di altro soggetto a ciò incaricato, ai soggetti di cui all'art. 5 let. b del decreto con riferimento alla disciplina in tema di segnalazioni ex art. 6 co. 2 bis del decreto.

Successivamente all'adozione del Modello aggiornato, la SOCIETA' curerà l'effettuazione di cicli periodici di aggiornamento formativo ai Destinatari che si trovino ad operare nella aree o che siano coinvolti nei processi ritenuti maggiormente a rischio.

In seguito a rilevanti modifiche organizzative aziendali, nonché su richiesta (ad esempio dei responsabili d'area o dell'Organismo di Vigilanza) la SOCIETA' valuterà l'opportunità di procedere ad erogare specifici nuovi cicli di aggiornamento formativo, le relative forme ed i soggetti che dovranno essere coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza può verificare in ogni momento lo stato di attuazione del piano di formazione ed ha facoltà di chiedere controlli periodici sul livello di conoscenza, da parte dei Destinatari, del Decreto, del Modello e delle sue implicazioni operative.

2.6. Aggiornamento/Revisione del Modello

L'aggiornamento e/o la revisione del presente Modello, resi necessari da modifiche normative o da qualsiasi modificazione (rilevante) nelle attività operative ovvero nei processi aziendali, sono portati avanti principalmente su iniziativa dell'Organismo di Vigilanza (OdV).

La procedura di aggiornamento/revisione del Modello è differente a seconda della Parte/Sezione che ne risulti coinvolta.

2.6.1. AGGIORNAMENTO/REVISIONE DELLA PARTE GENERALE DEL MODELLO E DELL'ALLEGATO 2)

L'aggiornamento/revisione della Parte Generale del presente Modello e, in particolare, qualsiasi modificazione relativa al sistema disciplinare, nonché dell'Allegato 2) e cioè del Codice Etico, per avere efficacia deve essere specificamente approvata da parte dell'Assemblea dei Soci della SOCIETA'.

L'Organismo di Vigilanza supervisiona poi che siano rese effettive le modifiche del Modello così deliberate, anche verificando che ne sia data tempestiva informativa ai Destinatari e che sia erogata la relativa formazione, ove necessario.

PARTE GENERALE

2.6.2. AGGIORNAMENTO/REVISIONE DELLA PARTE SPECIALE SEZIONE I E ALLEGATO 1

L'aggiornamento/revisione dell'elencazione e del commento dei cd. "reati presupposto" (*sub* Allegato 1), dei criteri nonché dei risultati dell'attività di cd. "mappatura" e successiva individuazione delle aree aziendali e dei processi "a rischio reato" (*sub* Parte Speciale, Sezione I) possono essere compiuti direttamente dall'Organismo di Vigilanza (OdV), anche in assenza di preventiva delibera in merito.

L'Organismo di Vigilanza supervisionerà, quindi, che le modifiche del Modello siano rese effettive, verificando che ne sia data tempestiva informativa ai Destinatari e che sia erogata la relativa formazione, ove necessario.

2.6.3. AGGIORNAMENTO/REVISIONE DELLA PARTE SPECIALE SEZIONI II E III

L'aggiornamento/revisione dei protocolli inerenti le aree, le attività e i processi aziendali ritenuti maggiormente a rischio, contenuti nella Parte Speciale Sezioni II e III, così come delle procedure aziendali che a detti protocolli danno concreta attuazione, può essere compiuto autonomamente dall'OdV, secondo le modalità di cui al paragrafo precedente, nonché da ciascun Responsabile di processo sensibile – limitatamente alla propria competenza – previo preventivo coordinamento (per lo meno) con l'OdV.

L'Organismo di Vigilanza supervisionerà, quindi, che le modifiche del Modello siano rese effettive, verificando che ne sia data tempestiva informativa ai Destinatari e che sia erogata la relativa formazione, ove necessario.

3. Il Sistema Disciplinare del Modello

3.1. Considerazioni generali

L'esistenza di uno specifico "Sistema Disciplinare" costituisce un requisito essenziale del Modello, ai fini della esenzione di responsabilità della SOCIETA' ed è perciò rivolto a tutti i suoi Destinatari (per l'esatta individuazione dei quali si veda *sub* par. 2.3).

Poiché il Modello ed il Codice Etico introducono regole di condotta (e di comportamento) cogenti per ogni Destinatario, le rispettive infrazioni verranno sanzionate, ove in concreto accertate, a prescindere dall'effettiva realizzazione di un fatto-reato ovvero dalla punibilità dello stesso, nonché dalla causazione di qualsiasi danno (patrimoniale e non) alla SOCIETA'. In particolare l'applicazione del sistema disciplinare per le finalità di cui al Decreto prescinde dallo svolgimento e/o dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, così come dell'esercizio e/o dall'esito dell'azione di responsabilità risarcitoria eventualmente esperita dalla SOCIETA'.

Le categorie generali delle infrazioni sanzionabili, ai fini dell'osservanza del Decreto, sono le seguenti:

PARTE GENERALE

- infrazioni del Modello e/o del Codice Etico costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative (esempio, inosservanza di procedure, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a violazioni procedurali e/o altre situazioni di potenziale rischio, omissione di controlli, etc.) di scarso rilievo e limitata gravità;
- infrazioni del Modello e/o del Codice Etico costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative di maggiore rilievo e gravità, per importanza dell'oggetto e delle potenziali conseguenze;
- infrazioni del Modello e/o del Codice Etico, ancorché non univocamente dirette alla commissione di uno o più reati e/o illeciti, ma comunque obiettivamente tali da comportarne il concreto rischio;
- infrazioni del Modello e/o del Codice Etico dirette in modo univoco e non equivoco alla commissione di uno o più reati e/o illeciti indipendentemente dalla effettiva consumazione del reato e/o realizzazione del fine criminoso;
- infrazioni del Modello e/o del Codice Etico ovvero, comunque, assunzione di comportamenti tali da determinare l'applicazione a carico della SOCIETA' di una qualsiasi delle sanzioni previste dal Decreto;
- infrazione del modello o del cod. etico con riferimento alla violazione del divieto di atti di ritorsione o comportamenti discriminatori (cd. anti-retaliation), diretti o indiretti, nei confronti del soggetto autore di segnalazioni di comportamenti illeciti o di violazione del MOG;
- infrazione del modello e/o del codice etico con riferimento all'inosservanza di prescrizioni operative tese a garantire la riservatezza delle segnalazioni;
- infrazioni del modello o del codice etico con riferimento alla segnalazione di illeciti o di inosservanza del modello risultate infondate ed effettuate con dolo o colpa grave.

A tali categorie di illeciti/infrazioni cd. disciplinari, saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi seguenti, in funzione della natura del rapporto – e secondo un criterio di corrispondenza progressiva tra categoria, specie/genere di sanzione – in modo proporzionale a:

- gravità della violazione/infrazione e/o del fatto commesso;
- natura e intensità dell'elemento soggettivo;
- eventuale recidiva ovvero, comunque, esistenza di episodi pregressi;
- ruolo aziendale, mansioni e qualifica dell'autore;
- grado di fiducia coesistente alle mansioni assegnate all'autore;
- ogni altra circostanza concreta ritenuta rilevante.

PARTE GENERALE

In ogni caso, devono qui intendersi richiamate integralmente le norme sostanziali e di procedura applicativa contenute nel C.C.N.L. applicato nei confronti di coloro che intrattengono con la SOCIETA' un rapporto di lavoro subordinato (a prescindere dalla durata) onde mutuare il relativo sistema disciplinare, anche per sanzionare le infrazioni nelle quali essi dovessero incorrere per le violazioni ai protocolli prevenzionali contenuti nel presente Modello (di cui, *infra*, Parte Speciale – Sezioni II e III)

La SOCIETA' si adopera allo scopo di ottemperare scrupolosamente alle diverse prescrizioni imposte in materia di sicurezza sul lavoro nei confronti dei propri lavoratori. Per tali ragioni, per quanto concerne il Datore di Lavoro, gli eventuali Dirigenti, ed i Preposti nei loro confronti potranno essere applicate sanzioni per le finalità di cui al Decreto, a prescindere dalla rilevanza (anche penale) delle condotte attive o omissive da essi poste in essere, quali ad esempio, per:

- la mancata valutazione e/o documentazione dei rischi lavorativi per la sicurezza e la salute dei dipendenti nei luoghi di lavoro e la programmazione delle misure di prevenzione conseguenti;
- la mancata adozione e/o la mancata efficace attuazione di un assetto organizzativo aziendale adeguato a garantire il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge è relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, eventuali agenti chimici, fisici biologici;
- la mancata organizzazione delle misure di emergenza, pronto soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la mancata organizzazione delle attività di sorveglianza sanitaria;
- il mancato esercizio dell'attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure delle strutture di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- la mancata acquisizione documenti certificazioni obbligatorie di legge;
- la mancata periodica verifica dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;
- la mancata adozione di un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e di poteri, decisionali di spesa, necessari per la gestione delle attività prevenzionali;
- la mancata messa a disposizione e/o integrazione, ove necessario, della provviste finanziarie necessarie per i vari adempimenti di legge in materia antinfortunistica e prevenzionale;
- la mancata organizzazione di adeguati flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, ovvero l'intralcio di tali flussi;

PARTE GENERALE

Alle categorie di violazioni sopra elencate saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi successivi secondo la:

- natura del rapporto che lega il trasgressore alla SOCIETA'
- gravità della condotta attiva e/o omissiva
- atteggiamento dell'elemento soggettivo
- eventuale recidiva ovvero, comunque, eventuali precedenti specifici
- ruolo istituzionale
- mansioni e/o alla qualifica societaria/professionale dell'autore della violazione
- grado/livello di fiducia coesistente alle mansioni assegnate

3.2. Sanzioni disciplinari a carico dei dipendenti (non dirigenti);

Nei confronti dei dipendenti (non dirigenti) – essendo disponibile a priori un sistema disciplinare coesistente alla natura del rapporto, alla stregua dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (cd. "Statuto dei Lavoratori") e dell'apposita disciplina contrattuale collettiva (ovvero, specificamente, il C.C.N.L. METALMECCANICA *pro tempore* vigente), il sistema disciplinare previsto e richiesto dall'art. 7, comma 4°, lett. b), del Decreto, ricalca tale modello preesistente, costituendone un'integrazione e mutuandone procedure e sanzioni; di tal che, in ragione dell'essere (i lavoratori subordinati della SOCIETA') Destinatari del presente Modello e del Codice Etico, essi saranno soggetti, anche per le violazioni di tali documenti⁶ (e dei documenti aziendali collegati), al sistema sanzionatorio esistente sulla scorta del C.C.N.L. *pro tempore* vigente ed applicato.

Dato che il Modello e il Codice Etico costituiscono espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (*ex art. 2104 Cod. Civ.*), il mancato rispetto degli stessi costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed illecito disciplinare (*ex art. 2106 Cod. Civ.*), oltre alla responsabilità risarcitoria per i danni eventualmente provocati alla SOCIETA'.

La procedura disciplinare sarà quindi scandita dalle seguenti fasi:

- contestazione: la contestazione del o dei fatti posti alla base dell'addebito deve farsi per iscritto (con un mezzo che ne attesti la ricezione quale, ad esempio, una lettera consegnata a mani, o una raccomandata A/R etc.);

⁶ Violazioni che debbono essere intese in termini di trasgressione (supportata da coscienza e volontarietà della condotta) dei divieti (imperativi) al compimento di determinate azioni in spregio agli obiettivi di tutela prevenzionale dalla commissione dei reati di cui al Modello e al Codice Etico (es., promessa e/o dazione di denaro ad un Pubblico Ufficiale per ottenerne i favori) e, parimenti, in termini di trasgressione per il mancato adempimento degli obblighi di condotta finalizzati ai medesimi obiettivi di tutela prevenzionale dalla commissione dei reati previsti nel Modello e/o nel Codice Etico.

PARTE GENERALE

- giustificazioni/controdeduzioni: entro il termine concesso (minimo 5 giorni lavorativi) dalla ricezione della contestazione, il lavoratore può (trattasi di mera facoltà) rendere giustificazioni e controdeduzioni a sua difesa, verbalmente ovvero per iscritto, personalmente o con l'assistenza di un rappresentante sindacale;
- irrogazione della sanzione: l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata al lavoratore per iscritto entro 5 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato per presentare le sue giustificazioni. Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Le sanzioni astrattamente irrogabili sono le seguenti:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore a 3 ore di retribuzione globale (stipendio base e contingenza);
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;
- licenziamento.

Anche ai fini dell'art. 7, comma 1°, dello "Statuto dei Lavoratori", la SOCIETA' pubblica l'intero par. 3 della Parte Generale del presente Modello, per quanto di ragione a titolo di integrazione del codice disciplinare aziendale esistente, tramite affissione nella/e apposita/e bacheca/e della SOCIETA' accessibili a tutti i lavoratori, nonché nell'*intranet* aziendale, ovvero con mezzi e strumenti equipollenti.

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dei dipendenti (non dirigenti) della SOCIETA', anche ai fini del Decreto, spetta alla funzione aziendale a ciò preposta; l'OdV potrà (e dovrà) informare tempestivamente la funzione aziendale competente degli eventuali fatti costituenti "illecito disciplinare" di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

3.3. Sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti

Nei confronti dei dirigenti (compresi in particolare quelli apicali), pur non essendo disponibile a priori un sistema disciplinare *ad hoc*, la SOCIETA' – in ossequio alla recentemente riconosciuta applicabilità dell'art. 7 dello "*Statuto dei Lavoratori*" ha ritenuto di estendere il modello sanzionatorio sopra previsto per gli altri dipendenti, con i marginali adattamenti determinati dalla particolarità del rapporto dirigenziale⁷.

⁷ è opportuno segnalare l'applicabilità e la vigenza del C.C.N.L. CONFAPI Federmanager per Dirigenti e dei Quadri superiori delle piccole e medie aziende industriali (*pro tempore* vigente), tale contratto collettivo non prevede tuttavia sanzioni disciplinari connesse a mancanze relative al rapporto di lavoro, da mutuare per le finalità previste dal Modello ai fini del DECRETO;

PARTE GENERALE

Così – ferma l'eventuale azione risarcitoria – le sanzioni applicabili ai dirigenti della SOCIETA', in base ai criteri già menzionati nei precedenti paragrafi, sono individuate, nelle seguenti:

- rimprovero verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a 10 ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione non superiore a 15 giorni;
- licenziamento.

Per la contestazione e l'irrogazione delle sanzioni sopra indicate troveranno applicazione il secondo ed il terzo comma dell'art. 7 dello "Statuto dei Lavoratori", nel rispetto dei criteri di progressività e proporzionalità delle sanzioni in generale sopra previsto *sub* par. 3.1..

Anche il presente sistema sanzionatorio per i dirigenti è reso conoscibile tramite affissione nella/e apposita/e bacheca/e della SOCIETA', nonché tramite pubblicazione nell'*intranet* aziendale.

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti di coloro che ricoprono una posizione dirigenziale spetta, anche ai fini del Decreto, alla funzione aziendale a ciò preposta.

L'OdV potrà (e dovrà) informare tempestivamente la funzione aziendale competente degli eventuali fatti costituenti "illecito disciplinare" di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

3.4. Misure/rimedi nei confronti degli Amministratori

In ossequio all'art. 6-2° comma lett. e) del Decreto – a parte l'eventuale esercizio (sempre esperibile) dell'azione di responsabilità risarcitoria – le misure (con espressa finalità sanzionatoria) nei confronti degli Amministratori della SOCIETA', in base ai criteri già menzionati nei precedenti paragrafi, sono individuate nelle seguenti:

- censura/richiamo formale;
- misura pecuniaria, da un minimo pari al 10% ad un massimo pari al 50% dell'emolumento riconosciuto su base annuale, ove percepito, ovvero da un minimo di 5 ad un massimo di 20 volte la somma pari al gettone di presenza previsto, da devolversi ad apposito fondo per la formazione del personale della SOCIETA';
- revoca di deleghe operative, in particolare, di quelle il cui (in)adempimento risulti (direttamente o indirettamente) connesso alla violazione in concreto accertata;
- revoca dalla carica.

Con la formale adozione del Modello da parte dell'Assemblea dei Soci, l'Amministratore della SOCIETA' ha preso definitivo atto e piena contezza anche del sistema sanzionatorio

PARTE GENERALE

di cui sono destinatari ai fini del Decreto; tuttavia la SOCIETA' potrà rinnovare la diffusione dei contenuti del presente paragrafo, con modalità che ne garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità da parte di ognuno ed applicherà le misure nel rispetto del principio del contraddittorio con il trasgressore, nel rispetto dei criteri di progressività e proporzionalità delle sanzioni in generale sopra previsto *sub* par. 3.1..

La competenza ad applicare le misure nei confronti dell'Amministratore della SOCIETA' spetta:

- per la “censura”, la “misura pecuniaria” e la “revoca delle deleghe” all'Assemblea dei Soci;
- per la “revoca” all'Assemblea dei Soci; a tale fine, l'OdV ed il Collegio Sindacale potranno chiedere formalmente la convocazione dell'Assemblea, ponendo all'ordine del giorno l'apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti dell'Amministratore a carico del quale sia stata accertata la violazione/infrazione passibile di essere sanzionata nei termini sopra indicati.

In entrambi i casi, qualora sia ravvisata la non manifesta infondatezza dell'addebito, l'Organo competente provvederà ad assegnare all'Amministratore un congruo termine a difesa, all'esito del quale potrà deliberare la sanzione ritenuta più adeguata.

La misura della “revoca dalla carica”, sarà comunque applicata alla stregua del combinato disposto degli articoli 2475 e 2383 Cod. Civ.

3.5. Misure nei confronti dei lavoratori somministrati/interinali/distaccati

Come è stato chiarito (*supra*, par. 2.3), si ritiene prudenzialmente opportuno far rientrare nel novero dei Destinatari del Modello e del Codice Etico anche il personale che, pur se legato da rapporto di lavoro subordinato con soggetti terzi, risulta stabilmente inserito nell'organizzazione e presta attività lavorativa sotto la direzione e il controllo della SOCIETA'.

Tra detti soggetti rientrano i lavoratori “somministrati” (cfr. artt. 30 e seguenti D.Lgs. n. 81/2015) e quelli “distaccati” (cfr. art. 30 D.Lgs. n. 276/2003).

Non essendo possibile estendere neppure a costoro – in relazione ai quali il potere disciplinare rimane in capo al datore di lavoro originario – il sistema sanzionatorio previsto per i lavoratori dipendenti in senso proprio (*supra*, par. 3.2), risulta necessario introdurre un sistema di misure adottabili in caso di violazioni al Modello e/o al Codice Etico che, pur rispettando i principi generali individuati nei paragrafi precedenti, non contrasti con le caratteristiche proprie di tali lavoratori.

Pertanto – a parte l'azione di responsabilità risarcitoria – la SOCIETA', potrà stipulare specifici accordi con l'agenzia di somministrazione e con il datore di lavoro distaccante in cui si prevedrà, tra il resto ed espressamente, l'attivazione dell'esercizio del loro potere

PARTE GENERALE

disciplinare nei confronti del lavoratore somministrato o distaccato, a fronte del mancato rispetto delle previsioni di cui al Modello e al Codice Etico (nonché di quelle contenute nei documenti aziendali correlati) ed a semplice richiesta della SOCIETA'.

L'iter disciplinare e le sanzioni irrogabili saranno quelli previsti nella fonte collettiva applicata dal datore di lavoro originario.

In ogni caso, all'atto del suo inserimento presso la SOCIETA',

- l'agenzia somministrante o il distaccante dovranno informare il lavoratore dell'esistenza del Modello e del Codice Etico;
- il lavoratore riceverà copia del Modello e del Codice Etico (o sarà messo in condizione di conoscere detti documenti con modalità alternative, ma parimenti efficaci) e sottoscriverà quindi apposita dichiarazione dando atto dell'intervenuta presa visione di detti documenti nonché, comunque, dell'integrale conoscenza ed accettazione dei relativi contenuti, con conseguente impegno ad osservarli nello svolgimento della propria attività.

3.6. Misure nei confronti dei componenti il Collegio Sindacale

In ossequio all'art. 6, II comma, lett. e), del Decreto – a parte l'eventuale esercizio dell'azione di responsabilità risarcitoria – le misure eventualmente applicabili ai Componenti del Collegio Sindacale, secondo i criteri di cui ai precedenti paragrafi, sono individuate ne:

- censura/richiamo formale;
- revoca della carica.

Alla notizia di qualsiasi violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento contenute nel Modello e nel Codice Etico (ovvero nei documenti aziendali correlati) da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'OdV, ove ne abbia per primo o esclusivamente contezza, deve tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'Organo Amministrativo.

La competenza ad irrogare le sanzioni nei confronti dei sindaci spetta all'Assemblea dei Soci, nel rispetto del contraddittorio, nonché dei criteri di progressività e proporzionalità delle sanzioni, come in generale previsti al par. 3.1..

In ogni caso la revoca sarà disposta ai sensi dell'articolo 2400 Cod.Civ..

La SOCIETA' provvede a dare adeguata divulgazione del presente sistema sanzionatorio per i Sindaci, con modalità che ne garantiscano la conoscibilità ed accessibilità a ciascuno di essi.

PARTE GENERALE

3.7 Presupposti, misure/sanzioni ai sensi dell'art. 6 co. II bis let. d) Dec. Lgs. 231/01.

Come anticipato la legge n. 179/2017 ha modificato l'art. 6, comma 2 del D.Lgs. n. 231/2001, inserendo il nuovo comma 2-bis. Il co. 2-bis alla lettera d) stabilisce che il modello deve prevedere: “nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate”.

La direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 1937/19 del 23 ottobre 1995 fornisce, inoltre, una utile indicazione per comprendere i futuri sviluppi della normativa interna in tema di Whistleblowing.

Con il presente modello, che con il Codice Etico costituiscono espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (ex art. 2104 Cod. Civ.) ed il cui mancato rispetto integra inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed illecito disciplinare (ex art. 2106 Cod. Civ.), si stabilisce espressamente che:

- 1) è vietato, e costituisce motivo di sanzione disciplinare, qualsivoglia atto di ritorsione e/o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti di chi segnala, sia all'interno del contesto lavorativo che all'esterno dello stesso, potenziali o effettive commissioni di illeciti o di inosservanza del modello, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, anche se risultante infondata o non rilevante. Nell'ambito degli atti ritorsivi rientrano a titolo meramente indicativo: sanzioni disciplinari, il demansionamento, il licenziamento, il trasferimento, il mobbing, la revoca del contratto e ogni altra misura avente effetti negativi sulle condizioni o sul rapporto di lavoro del soggetto segnalante;
- 2) costituisce infrazione del Modello e del codice etico e motivo di sanzione disciplinare, l'inosservanza di qualsivoglia prescrizione tesa a garantire la riservatezza del segnalante;
- 3) costituisce infrazione del Modello e del codice etico e motivo di sanzione disciplinare l'inoltro di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

Il protocollo previsto nella parte speciale sezione 2 del presente modello ha ad oggetto le sole ipotesi di segnalazione interna, ovvero: la comunicazione del ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza della commissione di reati previsti dagli art. 24 e 25 del decreto legislativo 231/01 (cfr. all. 1) o di infrazioni delle prescrizioni previste nel presente modello o nel codice etico, commessi da dipendenti in qualsiasi forma contrattuale o rappresentanti della Giugliano Costruzioni Metalliche s.r.l. o da soggetti comunque collegati alla stessa da un rapporto di collaborazione o consulenza, intermediazione, stage, e come tali potenzialmente idonei a recare un danno all'organizzazione stessa e/o a terzi.

Le segnalazioni di reati non rientranti nel catalogo dei reati presupposti di cui all'allegato 1 o di prescrizioni estranee al presente modello si ritengono non rilevanti al fine di attivare la procedura descritta nella parte speciale sezione 2 e saranno archiviate. Sono comunque vietati gli atti ritorsivi o discriminatori di cui al suindicato p. 1 nei confronti del segnalante.

PARTE GENERALE

Le ragioni della limitazione della segnalazione ai soli reati di cui al D. Lgs. 231/01 risiede nel fatto che il catalogo dei cd. reati presupposto è oramai particolarmente esteso e ricomprende tutte le fattispecie penali più significative.

Le segnalazioni anonime sono archiviate salvo: non risultino particolarmente circostanziate con riferimenti a fatti e contesti specifici quali: indicazione di nomi, qualifiche, uffici specifici, eventi particolari, ecc.; siano relative a fatti di particolare gravità. Con riferimento a tali denunce si è ritenuto di fare proprie le Linee Guida di Confindustria nelle quali si rileva che le denunce anonime rendono più complessa la fondatezza della denuncia con il rischio di alimentare denunce infondate o mere doglianze. In ogni caso Sono comunque vietati gli atti ritorsivi o discriminatori di cui al suindicato p. 1 nei confronti del segnalante qualora sia stato successivamente identificato

Nella categoria dei destinatari delle disposizioni indicate ai punti 1, 2, 3 del presente paragrafo sono inclusi tutti i soggetti di cui al precedente paragrafo 2.3.

L'art. 6 non fornisce indicazioni in merito all'individuazione dell'organo deputato alla gestione delle segnalazioni ed alla vigilanza in ordine alla violazione del divieto di atti ritorsivi.

Tuttavia, in letteratura è diffusa e prevalente l'opinione secondo la quale la gestione delle segnalazioni di reato o della violazione delle prescrizione contenute nel MOG, preferibilmente, debba essere attribuita all'O.d.V.. Ed è questa l'opzione prescelta anche dal presente modello con il quale si intende attribuire all'O.d.V. anche il potere di segnalazione del compimento degli atti ritorsivi alla funzione aziendale deputata ad applicare le relative sanzioni.

Come consigliato in dottrina, la gestione delle segnalazioni afferenti condotte illecite o inosservanze attribuibili allo stesso O.d.V., sono, viceversa, devolute al Collegio sindacale. Ai fini dell'applicazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti si rinvia integralmente a quanto previsto al paragrafo 3.2. Relativamente alle sanzioni nei confronti dei dirigenti si rinvia a quanto previsto dal paragrafo 3.3. Per le sanzioni agli amministratori si rinvia al paragrafo 3.4. Per le misure nei confronti del Collegio sindacale si rinvia al par. 3.6, che deve ritenersi applicabile anche con riferimento alle misure nei confronti dell'O.d.V..

La descrizione della procedura di segnalazione, e di gestione della stessa, inclusi i meccanismi posti a tutela del segnalante, sono analizzati più in dettaglio nella parte speciale sezione II.

4. L'Organismo di vigilanza (OdV) della SOCIETA'

4.1. Caratteristiche, funzioni e poteri dell'OdV

L'art. 6 del Decreto affida il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, ad un Organismo di Vigilanza (abbreviato,

PARTE GENERALE

anche soltanto OdV) che deve essere dotato dall'ente di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

In ossequio al Decreto, la scelta che la SOCIETA' ha compiuto nell'istituire il proprio OdV è improntata a garantire i seguenti caratteri ed obiettivi:

- autonomia ed indipendenza gerarchica
- professionalità
- effettivo potere di verifica e controllo
- continuità d'azione

La SOCIETA' ha ora istituito un OdV a composizione monocratica, con la presenza di un componente esterno alla SOCIETA' scelto tra un professionisti in materie giuridiche esperto della materia.

La durata della carica ed i compensi dei componenti dell'OdV, così come il *budget* di spesa assegnato, saranno determinati e definiti con atto a parte assunto dall'Amministratore Unico.

Costituiscono cause di ineleggibilità a membro dell'OdV:

- l'interdizione, l'assoggettamento all'amministrazione di sostegno o al fallimento;
- il difetto dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 147 *quinques* del D.Lgs. n. 58/1998;
- la condanna (anche non passata in giudicato) ovvero *ex art.* 444 Cod.Proc.Pen. (cd. "patteggiamento") per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- condanna (anche non passata in giudicato) ovvero *ex art.* 444 Cod.Proc.Pen. (cd. "patteggiamento") a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese, ovvero incapacità ad esercitare uffici direttivi o una professione;
- la sussistenza di un conflitto di interessi o altre ragioni di incompatibilità.

La nomina viene meno:

- automaticamente, per morte, o grave infermità comportante l'incapacità di attendere ai propri incombeni per un periodo superiore a sei mesi;
- per "rinuncia/dimissioni", da rassegnarsi con un preavviso minimo di 30 giorni;
- per "revoca" *ad nutum* e con preavviso (non superiore a 30 giorni); oppure con effetto immediato per condotta gravemente non conforme ai compiti e/o doveri che dalla qualifica di membro dell'OdV oppure, ancora, per la sopravvenienza di una causa di ineleggibilità.

In tutti i casi di cessazione dell'incarico, l'Amministratore Unico provvederà tempestivamente alla nuova designazione entro la data della successiva adunanza dell'OdV.

PARTE GENERALE

Per il migliore espletamento dei propri compiti, all'OdV potrà inoltre essere assegnato un budget annuale di spesa, di cui può eventualmente e liberamente disporre, salvo obbligo di rendiconto. Il *budget* può essere integrato in seguito a motivata richiesta da parte dell'OdV.

4.1.1. AUTONOMIA, INDIPENDENZA E PROFESSIONALITÀ

I Componenti dell'Organismo di Vigilanza sono scelti tra coloro che possono ragionevolmente garantire il rispetto, in particolare, dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità. Ai requisiti in commento è infatti riconosciuta particolare importanza dalla SOCIETA' e ne viene assicurato il rispetto mediante:

- la fissazione di una linea di riporto diretto dell'OdV all'Organo Amministrativo della SOCIETA', senza relazioni o interferenze con altri livelli gerarchici;
- il conferimento di poteri di autoregolamentazione della propria attività, fermo, per quanto di ragione, il controllo *ex post* da parte della SOCIETA';
- l'attribuzione di autonomi poteri di spesa, attraverso l'assegnazione di un *budget* annuale;
- la scelta del Componente viene operata dalla SOCIETA' in modo da favorire la competenza giuridica con riferimento alle materie rilevanti ai fini del Decreto e previa verifica del profilo professionale, anche attraverso la disamina dei *curricula* dei candidati.

4.1.2. FUNZIONI E COMPITI

All'OdV è affidato il compito di vigilare continuativamente sulla concreta attuazione, sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello anche in relazione all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati nonché sull'osservanza dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza valuta periodicamente anche l'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni (dell'ente e/o normative).

All'OdV risultano quindi affidate le seguenti, principali attività:

- vigilare sull'effettività/osservanza del Modello: ossia verificare che i comportamenti posti in essere all'interno della SOCIETA' siano conformi ai contenuti del Modello e al Codice Etico;
- verificare l'efficacia del Modello: ossia verificare che il Modello sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi di condotte sussumibili sotto le fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto;
- proporre gli aggiornamenti al Modello, al fine di adeguarne il contenuto alle eventuali modifiche della struttura aziendale, dei processi operativi della SOCIETA', nonché alle novità legislative etc.;

PARTE GENERALE

- raccogliere informazioni e condurre indagini in merito alle (anche soltanto possibili) violazioni del Modello, sia a fronte di eventuali segnalazioni esterne, sia come conseguenza dell'attività di vigilanza propria dell'OdV;
- diffondere la conoscenza della regolamentazione del sistema di gestione delle segnalazioni di illecito ed eventualmente curare la relativa formazione;
- gestire il processo di analisi e valutazione delle segnalazioni di illecito o di inosservanza del MOG, comunicandone i risultati agli organi a ciò deputati;
- vigilare sul rispetto del divieto di atti di ritorsione nei confronti del segnalante, segnalando agli organismi competenti le eventuali sue violazioni.

Più nel dettaglio, all'OdV è pertanto richiesto di:

- verificare periodicamente i processi aziendali e quindi le aree a rischio reato e l'adeguatezza dei sistemi di controllo; a tal fine, all'OdV devono essere segnalate da parte degli Organi della SOCIETA' e da parte degli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre la SOCIETA' al rischio di reato; tutte le comunicazioni dovranno avvenire per iscritto ed essere appropriatamente registrate ed archiviate;
- effettuare verifiche periodiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello e, in particolare,:
 - che il Modello sia efficace ed adeguato a prevenire i reati di cui al Decreto;
 - che il Codice Etico sia conosciuto, applicato e rispettato;
 - che i protocolli operativi e prevenzionali di cui alla Parte Speciale del Modello, Sezioni II e III e le relative procedure attuative siano conosciute ed osservate;
 - che siano adottate tutte le misure atte a tutelare la riservatezza della procedura di segnalazione di illeciti, anche attraverso l'adozione di un canale di segnalazione idoneo a garantire con modalità informatiche la riservatezza del segnalante;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni straordinarie o specifici atti posti in essere dalla SOCIETA';
- coordinarsi con le aree operative della SOCIETA' per lo svolgimento dei compiti di cui sopra e:
 - per uno scambio di informazioni al fine di tenere aggiornate le aree a rischio reato; in particolare, le aree operative dovranno comunicare per iscritto nuove attività svolte nei propri ambiti dalla SOCIETA' non già a conoscenza dell'OdV;

PARTE GENERALE

- per tenere sotto controllo l'evolvere delle attività e dell'organizzazione della SOCIETA', al fine di realizzare un costante monitoraggio;
- per meglio assicurare l'attuazione del Modello, attivarsi affinché le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente;

detta attività di coordinamento potrà essere eventualmente svolta dall'OdV, su base periodica, attraverso apposite riunioni con i Responsabili delle aree interessate;

- ove richiesto, fornire assistenza e supporto agli Organi, alle funzioni ed ai soggetti aziendali in relazione al Decreto ed alla attuazione del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere oggetto dell'attività di *reporting*;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- promuovere eventuali iniziative per la formazione inerente il Modello;
- per quanto di ragione ed in base a quanto sopra previsto *sub* par. 2.6, adeguare alla eventuale implementazione delle fattispecie di reato i contenuti del Modello, in uno con l'adeguamento dei protocolli operativi e prevenzionali di riferimento;
- promuovere l'esercizio dell'azione disciplinare, ovvero l'applicazione degli appositi rimedi contrattuali, da parte dell'organo/funzione della SOCIETA' di volta in volta istituzionalmente competente, siccome sopra specificato (si veda *supra*, par. 3), sottoponendo a quest'ultimo l'eventuale notizia di infrazioni del Modello e/o del Codice Etico comunque appresa nell'esercizio e/o a causa delle proprie funzioni.

4.1.3. POTERI

Per lo svolgimento delle sue funzioni ed incombenze, l'OdV:

- dispone di ampia autonomia organizzativa, gestionale ed ispettiva;
- viene dotato di un proprio *budget* di spesa, con obbligo di rendiconto delle spese sostenute, di cui si può avvalere per creare uno specifico *staff* interno all'OdV, ovvero per nominare propri consulenti e/o ausiliari esterni che, sotto la responsabilità dell'OdV stesso, lo supportino nelle proprie attività;
- può condurre indagini volte all'accertamento di fatti rilevanti per il compimento dei propri doveri e, in tale ambito:
 - richiede ed ottiene informazioni da tutti i Destinatari del Modello e da tutte le funzioni aziendali, rivolgendosi direttamente alle persone fisiche interessate e senza necessità di fare riferimento a livelli gerarchici superiori alle persone con cui entra in contatto;

PARTE GENERALE

- ha libero e incondizionato accesso a tutti i documenti della SOCIETA', salvo l'ovvia osservanza dell'implicito e rigoroso dovere di riservatezza e di tutte le normative di volta in volta applicabili, ad esempio in materia di privacy e segreto aziendale.
- può disporre l'effettuazione di "interviste mirate" o "a campione" per accertare la conoscenza – in capo ai Destinatari del Modello – dei protocolli prevenzionali e delle relative procedure, nonché delle problematiche connesse alla responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del Decreto;
- nella conduzione di qualsiasi verifica, si può discrezionalmente avvalere del supporto di altre funzioni aziendali che, di volta in volta, siano ritenute a tal fine utili o necessarie.

Gli incontri con gli Organi e/o i soggetti con cui l'OdV si relaziona devono essere verbalizzati e devono recare la sottoscrizione dell'OdV e dei soggetti che hanno preso parte all'adunanza; gli originali dei verbali devono essere custoditi dall'OdV.

4.2. Flussi informativi e altre forme di condivisione di notizie

Ai fini della sua efficace attuazione, il Decreto richiede, tra il resto, la regolamentazione di flussi informativi e, in particolare, che siano previsti "*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*" (art. 6 Decreto).

4.2.1. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

Dovranno essere obbligatoriamente oggetto di specifiche comunicazioni all'OdV da parte di coloro che ne abbiano diretta conoscenza, per lo meno:

- gli atti notificati alla SOCIETA' dall'Autorità Giudiziaria penale relativi all'accertamento di uno o più reati tra quelli previsti nel Decreto;
- ogni variazione dell'organigramma/funzionigramma della SOCIETA' relativo alle modifiche delle posizioni apicali e nella ripartizione dei compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- ogni eventuale variazione della composizione degli Organi societari;
- le deliberazioni assunte dalla SOCIETA' inerenti le richieste di finanziamenti e/o contributi, erogati dallo Stato e da ogni altro ente pubblico, anche comunitario;
- gli eventuali verbali di accertamento elevati a carico della SOCIETA' da qualsiasi Autorità di controllo per violazioni in materia : tributaria, previdenziale/contributiva, ambientale, salute e sicurezza sul lavoro;
- gli esiti di ogni procedimento disciplinare instaurato nei confronti dei dipendenti della SOCIETA' per qualsiasi violazione di carattere disciplinare e/o del Modello e del Codice Etico;

PARTE GENERALE

- la richiesta di nuove e strategiche autorizzazioni alla p.a.;
- l'avvenuta stipula di accordi transattivi;
- in caso di deroga ai protocolli che regolano l'approvvigionamenti di materie e attrezzature;
- l'acquisto o cessione di beni con parti correlate;
- report annuale verifica prezzi di mercato;
- conferimento di incarichi a professionisti non inclusi nel relativo elenco di importo non esiguo;
- superamento del budget per omaggi e sponsorizzazioni ed elenco di omaggi di valore non modico (superiore € 500,00);

L'OdV può adottare canali informativi a sé dedicati (linee telefoniche, *mail boxes* etc.), allo scopo di garantire la riservatezza di cui sopra e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni. Ogni informazione/segnalazione ricevuta sarà conservata dall'OdV in un apposito archivio riservato (informatico e/o cartaceo).

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità e secondo le procedure previste nell'apposita sezione. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione garantendone la riservatezza o anonimato, e/o il responsabile della presunta violazione, motivando la ragione dell'eventuale decisione di non promuovere l'azione disciplinare.

L'OdV contrasterà 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 SOCIETA' o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

4.2.2. FLUSSI DALL'ODV VERSO LA SOCIETA'

Le verifiche condotte dall'OdV ed il relativo esito saranno oggetto di specifico *report* annuale da presentare all'Organo Amministrativo della SOCIETA' preferibilmente entro l'approvazione del bilancio dell'esercizio precedente.

Qualora l'OdV, nell'esercizio delle sue funzioni di verifica e vigilanza sull'osservanza del Modello e, in particolare, della conoscenza e del rispetto dei protocolli operativi e delle connesse procedure aziendali dovesse constatare violazioni o altre situazioni di non conformità, dovrà tempestivamente inoltrare una segnalazione al Responsabile dell'area ove si è verificata l'incongruità o la violazione e, se del caso, all'Organo Amministrativo della SOCIETA', anche tramite la summenzionata relazione annuale.

PARTE GENERALE

Rimane fermo il potere/dovere dell'OdV di informare tempestivamente la funzione aziendale competente degli eventuali fatti costituenti "illecito disciplinare" di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

L'Organo Amministrativo, il Collegio Sindacale ed ogni altro Organo della SOCIETA' statutariamente previsto, hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV per richiedere informazioni in merito al Modello e alla attività svolta dall'Organismo.

**Allegato 1 - INDIVIDUAZIONE, ANALISI E COMMENTO DEI REATI
PREVISTI DAL D.LGS. n. 231/2001**