

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 1 di 43

Codice	231-DM
Titolo	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001 – Parte Generale
Revisione	B
Data emissione	17.07.2020

REGISTRAZIONE DELLE REVISIONI		
Rev.	Data	Motivazione
A	30.5.2014	Prima stesura ed adozione Modello Organizzativo
B	17.07.2020	Sostituzione e adozione di nuovo Modello Organizzativo

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 2 di 43

INDICE

INDICE	2
1 DEFINIZIONI	4
2 PREMESSA	6
3 L'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE	6
3.1 <i>LA SOCIETÀ</i>	6
3.2 <i>LE ATTIVITÀ AFFIDATE IN OUTSOURCING</i>	8
4 QUADRO NORMATIVO	10
4.1 <i>IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001</i>	10
4.2 <i>IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI</i>	10
4.3 <i>I REATI PRESUPPOSTO</i>	11
4.4 <i>I SOGGETTI</i>	18
4.5 <i>L'INTERESSE O IL VANTAGGIO DELL'ENTE</i>	19
4.6 <i>NELL'AMBITO DEL GRUPPO</i>	19
4.7 <i>LE SANZIONI</i>	20
4.8 <i>L'ADOZIONE DEL MODELLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA</i>	21
5 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	22
5.1 <i>FINALITÀ</i>	22
5.2 <i>STRUTTURA DEL MODELLO</i>	23
5.3 <i>ADOZIONE, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO</i>	23
5.4 <i>DESTINATARI DEL MODELLO</i>	24
6. <i>L'ORGANISMO DI VIGILANZA</i>	24
6.1 Individuazione	24
6.2 Nomina	25
6.3 Requisiti di eleggibilità.....	25
6.4 Cause di decadenza.....	27
6.5 Cause di sospensione	28
6.6 Temporaneo impedimento del componente effettivo	28
6.7 Durata e cause di revoca.....	29
6.8 Compiti ed attribuzioni.....	29
6.9 Funzionamento dell'Organo di Vigilanza.....	30
6.9.1 <i>Flussi informativi verso gli Organi Sociali</i>	31
6.9.2 <i>Flussi informativi verso l'Organo di Vigilanza</i>	31
6.9.3 <i>Tipologie dei flussi informativi verso l'Organo di Vigilanza</i>	32
6.9.4 <i>Gestione dei flussi informativi</i>	33
7. <i>IL SISTEMA WHISTLEBLOWING</i>	34
8. <i>IL SISTEMA DISCIPLINARE</i>	35
8.1 Lavoratori	36
8.2 Responsabili degli uffici.....	37
8.3 Consulenti, Partner e/o soggetti aventi relazioni d'affari con la Società.....	38
8.4 Amministratori, sindaci e altri organi di vertice	38

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 3 di 43

8.5	Organo di Vigilanza	39
9.	<i>INFORMAZIONE E FORMAZIONE</i>	39
9.1	Informazione	39
9.2	Formazione	40
9.3	Salute e sicurezza sul lavoro.....	41
9.4	Tutela dell'ambiente.....	42
10.	<i>IL CODICE ETICO</i>	42
11.	<i>LE "AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO REATO"</i>	43

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 4 di 43

1 DEFINIZIONI

Società	Il Tari società consortile per azioni
Centro	Complesso immobiliare, denominato Centro Orafo IL TARI', composto da una struttura di proprietà esclusiva della società consortile e da immobili di proprietà delle imprese socie (cd. moduli)
Decreto	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"
Modello	Il modello organizzativo adottato dalla Società ai sensi delle previsioni contenute nel Decreto, al fine di impedire la commissione dei reati in esso contemplati
Principi procedurali/protocolli di controllo specifici	Insieme di norme comportamentali, meccanismi organizzativi ed operativi, funzionali alla gestione e prevenzione del rischio rilevante ai fini del D.lgs. n. 231/2001
Procedura	Procedura che definisce i soggetti competenti, le attività e le modalità con le quali dare esecuzione ai protocolli
Codice Etico	Codice contenente principi etici rilevanti ai fini del D.lgs. n. 231/2001
Attività sensibili/Aree di rischio	Attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto, così come individuate nelle singole Parti Speciali del Modello
Reati	Fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal Decreto.
Organismo di Vigilanza (OdV)	Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello
Organi sociali	Organo di gestione: Consiglio di Amministrazione; Organo di controllo: Collegio Sindacale
Procuratori/Delegati	Soggetti che hanno ricevuto delega scritta per lo svolgimento di specifiche attività e funzioni
Dipendenti	Tutti i lavoratori subordinati della Società.
Consulenti	Soggetti che prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società.
P.A.	Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali (art. 357 c.p.).
Partner	Controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (es. appaltatori, fornitori, lavoratori autonomi)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 5 di 43

Lavoratori	Tutti i lavoratori subordinati della Società, nonché i lavoratori incardinati presso la struttura organizzativa della Società e che, a qualunque titolo, svolgano attività per conto della Società, i collaboratori a progetto e i lavoratori legati da contratto di somministrazione
Destinatari	Tutti i soggetti cui sono rivolte le prescrizioni del Modello, e, in particolare, organi societari; lavoratori incardinati presso la struttura organizzativa della Società e che, a qualunque titolo, svolgano attività per conto della Società; soggetti terzi che, a qualunque titolo, svolgano, nell'ambito della loro autonoma organizzazione, attività nell'interesse o in favore della Società.
Regolamento OdV	Documento redatto allo scopo di disciplinare il funzionamento, i doveri e i compiti dell'Organismo di Vigilanza

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 6 di 43

2 PREMESSA.

Con delibera del 15 luglio 2020 il Consiglio di Amministrazione de IL TARI' S.c.p.a. ha adottato il presente Modello Organizzativo in sostituzione di quello adottato nel 2013, ritenuto non più adeguato alle esigenze della Società.

La Società, in particolare, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali la scelta di creare ed attuare un sistema di prescrizioni e strumenti organizzativi finalizzato a garantire che l'intera attività sociale sia svolta nel pieno rispetto del Decreto, in modo da prevenire e contrastare la commissione dei reati ivi previsti, sanzionando gravemente tutti i comportamenti a rischio di commissione degli stessi.

Con il presente documento, denominato parte generale, ricostruita l'organizzazione aziendale della società, si procederà a delimitare e descrivere il quadro normativo di riferimento, le finalità del Modello, le modalità di redazione e revisione del presente Modello, nonché i criteri di adeguamento e aggiornamento dello stesso; le regole di nomina e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza della Società, OdV, con indicazione delle funzioni, poteri e flussi informativi che lo riguardano; il sistema disciplinare e il relativo apparato sanzionatorio; le modalità di diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello.

3 L'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

3.1 LA SOCIETÀ

Denominazione	Il Tarì S.c.p.a.
Sede legale	Loc. Pozzo Bianco 1/A Zona Asi Sud, 81025, Marcianise (CE)
C.F. e P. IVA	02379570613
Capitale sociale	€ 3.818.127,24
Attività	<p>Promozione (ad esempio mercati, fiere convegni etc.), lo studio, la programmazione, la realizzazione, la gestione e lo sviluppo, nell'interesse dei soci, di centri attrezzati, unitariamente gestiti, per la lavorazione, la produzione, la distribuzione ed il commercio all'ingrosso di preziosi ed affini, nonché tutte le attività di servizi e di impresa necessarie al buon funzionamento ed alla completa soddisfazione delle esigenze delle utenze operanti nei centri stessi (quali vigilanza, custodia, sicurezza e tutela, pulizia, manutenzioni, ristorazione, agenzia di viaggio, etc.).</p> <p>Nell'esecuzione dell'oggetto sociale IL TARI' ha realizzato un complesso immobiliare, denominato Centro Orafo IL TARI', composto da una struttura di proprietà esclusiva della società consortile e da immobili di proprietà delle imprese socie (cd. moduli). La gestione del Centro Orafo è affidata, per previsione statutaria, alla società consortile, che offre ai soci ed agli affittuari dei moduli i servizi di gestione comune del Centro, mentre ciascuna azienda gestisce la propria attività indipendentemente dalla consortile.</p>

PARTE GENERALE

Documento 231-DM

Revisione B

Data di emissione 17.07.2020

Pagina 7 di 43

Governance della Società	<p>Il Tari S.c.p.A. detiene interamente il capitale sociale delle seguenti società:</p> <ul style="list-style-type: none"> • TH S DIVIONE STAGEMENT S.r.l; • II TARI CLEANING SERVICE S.r.l.; • TARI MAINTENANCE S.r.l.; • TH S DIVIONE CATERING S.r.l.. <p>Detiene, invece, una partecipazione di controllo quasi totalitaria, del capitale sociale in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • FORMAZIONE IL TARI Sc.r.l., • FONDAZIONE IL TARI.
Assetto organizzativo	<p>La società ha adottato il sistema di amministrazione e controllo cosiddetto tradizionale basato sulla presenza di due organi di nomina assembleare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consiglio di Amministrazione: organo apicale che, nello svolgimento delle proprie funzioni di indirizzo e coordinamento dell'attività di impresa e nel determinare e fissare le strategie e gli obiettivi aziendali, promuove l'effettiva applicazione del Modello da parte di tutti i Destinatari e recepisce le indicazioni e gli input dell'Organismo di Vigilanza; • Collegio sindacale: organo apicale, ai quali sono affidati i poteri e le funzioni di controllo contabile di cui agli art. 2403 e 2409 bis cod. civ.; • Collegio dei garanti: organo apicale con funzioni consultive e di indirizzo in ordine all'interpretazione e applicazione dello Statuto e del Disciplinare d'Uso. Composizione e modalità organizzative sono disciplinate dal Capitolo 5bis dello Statuto e dal Regolamento; • Organo di revisione contabile: il bilancio della Società è certificato da società di revisione contabile iscritta nell'apposito albo tenuto dalla Consob. <p>La Società ha, inoltre, nominato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amministratore Delegato: soggetto a cui sono affidati tutti i poteri di ordinaria amministrazione ad eccezione di quelli che sono riservati al CdA o al Presidente del CdA; • Organismo di Vigilanza. <p>Con le formalità previste dalla legge ha, altresì, attribuito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • delega di funzione in materia ambientale, di tutela degli ecosistemi naturali e del patrimonio culturale, a soggetto esterno alla società affinché, in piena autonomia, provveda a curare ed effettuare, nella rigorosa e totale osservanza di tutte

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 8 di 43

	<p>le disposizioni vigenti ed eventuali future modifiche ed integrazioni, tutti gli adempimenti, sostanziali e formali, in materia di tutela dell'ambiente, degli ecosistemi naturali e del patrimonio culturale nell'ambito dell'attività svolta dalla Società medesima, a far tempo dalla data di sottoscrizione della stessa;</p> <ul style="list-style-type: none"> • delega di funzione in materia sicurezza e igiene sul lavoro a soggetto esterno alla società affinché, in piena autonomia, provveda a curare ed effettuare, nella rigorosa e totale osservanza delle norme di buona tecnica sul lavoro e di tutte le disposizioni vigenti ed eventuali future modifiche ed integrazioni, tutti gli adempimenti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nell'ambito dell'attività svolta dalla società medesima. <p>Nell'ambito di ciascuna area aziendale, la Società ha individuato dei Responsabili d'Ufficio che vigilano sulla corretta esecuzione delle attività poste in essere dai loro collaboratori nelle rispettive aree di competenza. Essi adeguano la propria condotta alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, verificandone, altresì, il rispetto e la scrupolosa osservanza da parte dei collaboratori.</p> <p>Infine, fanno parte dell'organigramma sociale i dipendenti preposti alle singole aree aziendali e subordinati al controllo e vigilanza, oltre che degli organi di vertice, altresì dei Responsabili d'Ufficio.</p>
--	---

3.2 LE ATTIVITÀ AFFIDATE IN OUTSOURCING

Attività	Affidatario
Assistenza tecnica e gestione generale dei servizi di manutenzione, modifica ed ampliamento del centro	TARI' MANTENANCE S.r.l. (interamente controllata da IL TARI' S.c.p.A.)
Assistenza tecnica e gestione generale dei servizi di pulizia e giardinaggio delle parti comuni del Centro	TARI' CLEANING SERVICE S.r.l. (interamente controllata da IL TARI' S.c.p.A.)
Assistenza dei servizi di reception e marketing nel Centro	TH S DIVIONE STAGEMENT S.r.l. – (interamente

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 9 di 43

	controllata da IL TARI' S.c.p.A.)
Assistenza della gestione delle aree di ristorazione, self service, ristorante, bar nel Centro	TH S DIVIONE CATERING S.r.l. - interamente controllata da IL TARI' S.c.p.A.
Gestione di rifiuti speciali non assimilabili agli urbani ed urbani prodotti nel Centro	D&M S.r.l.
Consulenza in materia di lavoro	Studio Soprano
Assistenza legale	Professionisti vari
Consulenza fiscale	Professionisti vari

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 10 di 43

4 QUADRO NORMATIVO.

4.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 200, n. 300 - il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", entrato in vigore il 4 luglio successivo.

L'emanazione del Decreto si inserisce in un contesto legislativo nazionale di attuazione di obblighi internazionali: esso, infatti, ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali cui l'Italia aveva precedentemente aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 (sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea), la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 (sulla lotta alla corruzione che coinvolga funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri) e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 (sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

4.2 IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Con il D. Lgs. 231/01 è stato introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento un regime di responsabilità amministrativa - riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale - a carico degli enti che costituisce un'importante deroga al principio *societas delinquet non potest*.

L'esigenza di introdurre un regime sanzionatorio a carico degli enti per responsabilità da reato nasce dalla consapevolezza che la commissione di illeciti all'interno dell'ente non è sempre frutto di un'iniziativa autonoma del singolo, ma è spesso espressione di una diffusa politica aziendale oppure può essere il frutto di decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Detta responsabilità, sebbene denominata "amministrativa", ha natura sostanzialmente penale ed il relativo regime è previsto in conformità a principi garantisciti propri del diritto penale, ma con funzione preventiva.

Si tratta di una forma di responsabilità che si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, che, pertanto, resta regolata dal diritto penale comune ed è autonoma rispetto ad essa sussistendo anche nel caso in cui l'autore del reato non sia identificato o non sia imputabile ed anche qualora il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità dell'Ente prescinde dal luogo in cui viene materialmente commesso il fatto. Invero, anche i reati commessi all'Estero, in presenza delle condizioni previste dal Decreto n. 231/2001, possono essere fonte di responsabilità per l'ente. Ciò a condizione che lo Stato presso il quale si considera commesso il fatto non abbia già proceduto per quella determinata fattispecie nei confronti dell'Ente.

L'accertamento della responsabilità dell'ente è rimesso alla competenza esclusiva del giudice penale e può essere affermata laddove sussistano i seguenti requisiti oggettivi e soggettivi previsti dalla legge:

- commissione di uno dei reati presupposto tassativamente elencati nel decreto;
- esecuzione del reato da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti);
- compimento del reato nell'interesse o a vantaggio della società;

La sussistenza di detti requisiti consente di collegare oggettivamente il reato all'ente.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 11 di 43

L'ente, però, non risponde dello stesso fatto commesso dalla persona fisica, che costituisce uno dei presupposti della sua responsabilità, ma di un illecito diverso ed autonomo rispetto al predetto reato presupposto.

Detto illecito è ravvisabile solo se il reato presupposto è stato commesso con la consapevolezza da parte dell'ente, cosiddetta "colpa in organizzazione", intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio.

Più specificamente, sussiste la responsabilità della Società se la stessa, agevolando o non impedendo il reato, manifesta una carenza organizzativa.

Diviene, dunque, rilevante per la società stessa organizzare la propria struttura ed attività in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente protetti.

4.3 I REATI PRESUPPOSTO

Primo requisito essenziale per ravvisare la responsabilità amministrativa della Società ai sensi del D. Lgs. 231/01 è la commissione di uno dei reati o illeciti amministrativi tassativamente elencati nel decreto, cosiddetti reati presupposto.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati e illeciti amministrativi potenziali fonti di responsabilità per l'ente sono quelli di cui alle categorie indicate di seguito:

art. 24	<p>Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 <i>bis</i> c.p.); • indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316 <i>ter</i> c.p.); • truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2 n. 1, c.p.); • truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 <i>bis</i> c.p.); • frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 <i>ter</i> c.p.).
art. 24-bis	<p>Delitti informatici e trattamento illecito di dati:</p> <ul style="list-style-type: none"> • falsità in un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria (art. 491 <i>bis</i> c.p.); • accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 <i>ter</i> c.p.); • detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 <i>quater</i> c.p.); • diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 <i>quinquies</i> c.p.); • intercettazione, impedimento od interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 <i>quater</i> c.p.);

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 12 di 43

	<ul style="list-style-type: none"> • installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 <i>quinquies</i> c.p.); • danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 <i>bis</i> c.p.); • danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 <i>ter</i> c.p.); • danneggiamento di sistemi informatici o telematici (635 <i>quater</i> c.p.); • danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (635 <i>quinquies</i> c.p.); • frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (640 <i>quinquies</i> c.p.).
art. 24-ter	<p>Delitti di criminalità organizzata:</p> <ul style="list-style-type: none"> • associazione per delinquere (art. 416 c.p.); • associazione di tipo mafioso (art. 416 <i>bis</i> c.p.); • delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-<i>bis</i> c.p. (cioè avvalendosi della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva) ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo; • scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-<i>ter</i> c.p.); • sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); • associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309); • illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a), n. 5, c.p.p.).
art. 25	<p>Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • concussione (art. 317 c.p.); • corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.); • corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.); • circostanze aggravanti (art. 319 <i>bis</i> c.p.); • corruzione in atti giudiziari (art. 319 <i>ter</i> c. p.); • induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 <i>quater</i> c.p.); • pene per il corruttore (art. 321 c.p.); • istigazione alla corruzione (322 c.p.).
art. 25-bis	<p>Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • falsificazione di monete, spendita ed introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.); • alterazione di monete (art. 454 c.p.);

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 13 di 43

	<ul style="list-style-type: none"> • spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.); • spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.); • falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.); • contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.); • fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.); • uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.); • contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.); • introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).
art. 25-bis.1	<p>Delitti contro l'industria e il commercio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.); • illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 <i>bis</i> c.p.); • frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.); • frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); • vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.); • vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); • fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (517 <i>ter</i> c.p.); • contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 <i>quater</i> c.p.).
art. 25-ter	<p>Reati societari:</p> <ul style="list-style-type: none"> • false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.); • fatti di lieve entità (art. 2621 <i>bis</i> c.c.); • false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.); • impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.); • indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.); • illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.); • illecite operazioni sulle azioni o quote sociali, o della società controllante (art. 2628 c.c.); • operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.); • omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 <i>bis</i> c.c.); • formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.); • indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.); • corruzione fra privati (art. 2635 c.c.);

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 14 di 43

	<ul style="list-style-type: none"> • istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.); • illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.); • aggio (art. 2637 c.c.); • ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.).
art. 25-quater	Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico.
art.25-quater.1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili: <ul style="list-style-type: none"> • pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).
art. 25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale: <ul style="list-style-type: none"> • Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.); • prostituzione minorile (reclutamento, induzione, favoreggiamento, sfruttamento, gestione, organizzazione o controllo) (art. 600 bis c.p.); • pornografia minorile, anche virtuale (produzione e commercio di materiale; diffusione, divulgazione o distribuzione di materiale; divulgazione o diffusione di notizie finalizzate all'adescamento o allo sfruttamento di minori; cessione, anche gratuita di materiale) (art. 600 ter c.p. art. 600 quater.1 c.p.); • detenzione di materiale pornografico, anche virtuale, realizzato utilizzando minori (art. 600 quater c.p. art. 600 quater.1 c.p.); • iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.); • tratta di persone (art. 601 c.p); • acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.); • intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.); • adescamento di minori (art. 609 undecies).
art. 25-sexies	Abusi di mercato: <ul style="list-style-type: none"> • abuso di informazioni privilegiate (D.Lgs. 58/98 art. 184); • Illecito amministrativo di abuso di informazioni privilegiate (art. 187 bis D. Lgs 58/98, Cfr. anche art. 187 quinquies D. Lgs 58/98); • manipolazione del mercato (D.Lgs. 58/98 art. 185); • illecito amministrativo di manipolazione del mercato (art. 187 ter D. Lgs 58/98 Cfr. anche art. 187 quinquies D. Lgs 58/98).
art. 25-septies	Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro: <ul style="list-style-type: none"> • omicidio colposo (art. 589 c.p.); • lesioni personali colpose (art. 590, comma 3, c.p.).
art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio: <ul style="list-style-type: none"> • ricettazione (art. 648 c.p.); • riciclaggio (art. 648 bis c.p.); • impiego di danaro, beni od utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 15 di 43

	<ul style="list-style-type: none"> • autoriciclaggio (art. 648 <i>ter</i> 1 c.p.).
art. 25-novies	<p>Delitti in materia di violazione del diritto d'autore:</p> <ul style="list-style-type: none"> • messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, e senza averne diritto di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, comma 1, lett. a) bis, L. 633/1941); • reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicità, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera stessa, qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione dell'autore (art. 171, comma 3, L. 633/1941); • abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis, comma 1, Legge 633/1941); • riproduzione su supporti non contrassegnati SIAE, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati al fine di trarne profitto; estrazione o reimpiego della banca dati in violazione delle disposizioni sui diritti del costituente e dell'utente di una banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171 bis, comma 2, Legge 633/1941); • reati relativi alla violazione di diritti d'autore connessi ad opere televisive, cinematografiche, musicali, letterarie, multimediali (art. 171 ter, Legge 633/1941); • mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione circa l'assolvimento degli obblighi sul contrassegno (art. 171 septies Legge 633/1941); • fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 octies Legge 633/1941).
art. 25-decies	<p>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-<i>bis</i> c.p.).
art. 25-undecies	<p>Reati ambientali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inquinamento ambientale, anche colposo (art. 452 bis e 452 <i>quinquies</i> c.p.); • disastro ambientale, anche colposo (art. 452 quater e 452

PARTE GENERALE

quinquies c.p.);

- associazione per delinquere, anche di tipo mafioso, finalizzata alla commissione dei delitti ambientali indicati dall'art. 452 *octies* c.p. 10 UniCredit Services S.C.p.A.;
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies*);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.);
- inquinamento idrico (art. 137, D.Lgs. 152 del 3 aprile 2006 "Codice dell'Ambiente"): o scarico non autorizzato (autorizzazione assente, sospesa o revocata) di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (comma 2); o scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione o da autorità competenti; o scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione dei limiti tabellari o dei limiti più restrittivi fissati da Regioni o Province autonome o dall'Autorità competente (comma 5, primo e secondo periodo); o violazione dei divieti di scarico sul suolo, nelle acque sotterranee e nel sottosuolo (comma 11); o scarico in mare da parte di navi o aeromobili di sostanze o materiali di cui è vietato lo sversamento, salvo in quantità minime e autorizzato da autorità competente (comma 13);
- gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, D.Lgs. 152 del 3 aprile 2006 "Codice dell'Ambiente"): o raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio e intermediazione di rifiuti, non pericolosi e pericolosi, in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256, comma 1, lett. a) e b); o realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata (art. 256, comma 3, primo periodo); o realizzazione o gestione di discarica non autorizzata destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi (art. 256, comma 3, secondo periodo); o attività non consentite di miscelazione di rifiuti (art. 256, comma 5); o deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, comma 6);
- siti contaminati (art. 257, D.Lgs. 152 del 3 aprile 2006 "Codice dell'Ambiente"): o inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (sempre che non si provveda a bonifica, in conformità al progetto approvato dall'autorità competente) e omissione della relativa comunicazione agli enti competenti (co. 1 e 2). La condotta di inquinamento di cui al co. 2 è aggravata dall'utilizzo di sostanze pericolose;
- falsificazioni e utilizzo di certificati di analisi di rifiuti falsi (art. 258 D.Lgs. 152 del 3 aprile 2006 "Codice dell'Ambiente): predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti falso (per quanto riguarda le informazioni relative a natura, composizione e caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti) e uso di un certificato

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 17 di 43

	<p>falso durante il trasporto (art. 258, co. 4, secondo periodo);</p> <ul style="list-style-type: none"> • traffico illecito di rifiuti (artt. 259 e 260, D.Lgs. 152 del 3 aprile 2006 “Codice dell’Ambiente): o spedizione di rifiuti costituente traffico illecito (art. 259, co. 1). La condotta è aggravata se riguarda rifiuti pericolosi; o attività organizzate, mediante più operazioni e allestimento di mezzi e attività continuative, per il traffico illecito di rifiuti (art. 260). Delitto, caratterizzato da dolo specifico di ingiusto profitto e pluralità di condotte rilevanti (cessione, ricezione trasporto, esportazione, importazione o gestione abusiva di ingenti quantitativi di rifiuti). La pena è aggravata in caso di rifiuti ad alta radioattività (co. 2); • inquinamento atmosferico (art. 279 D.Lgs. 152 del 3 aprile 2006 “Codice dell’Ambiente): o violazione, nell'esercizio di uno stabilimento, dei valori limite di emissione o delle prescrizioni stabiliti dall'autorizzazione, dai piani e programmi o dalla normativa, ovvero dall'autorità competente, che determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa (co. 5); • reati previsti dalla Legge 7 febbraio 1992, n. 150 in materia di commercio internazionale di esemplari di flora e fauna in via di estinzione e detenzione animali pericolosi: o importazione, esportazione, trasporto e utilizzo illeciti di specie animali (in assenza di valido certificato o licenza, o in contrasto con le prescrizioni dettate da tali provvedimenti); detenzione, utilizzo per scopi di lucro, acquisto, vendita ed esposizione per la vendita o per fini commerciali di esemplari senza la prescritta documentazione; commercio illecito di piante riprodotte artificialmente (art. 1, co. 1 e 2 e art. 2, co. 1 e 2); o Le condotte di cui agli artt. 1, co. 2, e 2, co. 2, sono aggravate nel caso di recidiva e di reato commesso nell'esercizio di attività di impresa. o falsificazione o alterazione di certificati e licenze; notifiche, comunicazioni o dichiarazioni false o alterate al fine di acquisire un certificato o una licenza; uso di certificati e licenze falsi o alterati per l’importazione di animali (art. 3-bis, co. 1); o detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica o riprodotti in cattività, che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6, co.1 e 4); • reati previsti dalla Legge 28 dicembre 1993, n. 549, in materia di tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente: o inquinamento dell’ozono: violazione delle disposizioni che prevedono la cessazione e la riduzione dell’impiego (produzione, utilizzazione, commercializzazione, importazione ed esportazione) di sostanze nocive per lo strato di ozono (art. 3, co. 6); • reati previsti dal D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202, in materia di inquinamento dell’ambiente marino provocato da navi: o sversamento colposo in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 9, co. 1 e 2); o sversamento doloso in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 8, co. 1 e 2).
art. 25-duodecies	<p>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 18 di 43

	(Articolo 22, comma 12- bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286).
art. 25-terdecies	Razzismo e xenofobia: <ul style="list-style-type: none"> • Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.)
art. 25-quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati: <ul style="list-style-type: none"> • Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989) • Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989).
art. 25-quinquedecies	Reati tributari: <ul style="list-style-type: none"> • Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000) • Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000) • Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000) • Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000) • Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000).
art. 10, L. 146/2006	Reati transnazionali: <ul style="list-style-type: none"> • associazione per delinquere (art. 416 c.p.); • associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.); • associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater T.U. D.P.R. 23/1/1973, n. 43); • associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 T.U. D.P.R. 9/10/1990, n. 309); • disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, T.U. D.Lgs. 25/7/1998, n. 286); • induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.); • favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

4.4 I SOGGETTI

La commissione di uno dei reati presupposto assume rilievo ai fini della responsabilità dell'Ente se commesso da:

- **soggetti apicali**, persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;
- **soggetti sottoposti agli apicali**, persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 19 di 43

dei soggetti sopra indicati.

La distinzione ha rilievo soprattutto sotto il profilo processuale, inerendo l'onere della prova della pubblica accusa.

In particolare, se il reato presupposto è commesso da un soggetto apicale, che come detto esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell'Ente stesso, la responsabilità dell'Ente è presunta.

Al contrario, se l'autore del reato o dell'illecito amministrativo è una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali della società, non è ravvisabile alcuna presunzione di responsabilità in capo all'ente.

Tuttavia, non è sempre agevole individuare con certezza la natura apicale o subordinata dell'autore del reato.

Ciò rende opportuno predisporre il Modello prescindendo dalla richiamata distinzione e facendo, in generale, riferimento alle attività di cui si compone l'agire dell'ente, indipendentemente dal soggetto che in concreto svolge dette attività.

Il riferimento potrebbe essere anche a soggetti che non siano formalmente incardinati in seno alla struttura organizzativa dell'ente, ma che svolgano attività integrate con esso, come ad es., collaboratori esterni, agenti, consulenti, subappaltatori. In questa prospettiva, anche il comportamento di tali soggetti, esterni alla società, assume rilievo nella predisposizione del Modello.

4.5 L'INTERESSE O IL VANTAGGIO DELL'ENTE

Ai sensi dell'art. 5 D. Lgs. 231/01 l'ente è responsabile è responsabile per i reati commessi "nel suo interesse o a suo vantaggio".

I criteri dell'interesse o del vantaggio sono alternativi e concorrenti tra loro, come confermato dalla congiunzione disgiuntiva "o" presente nel testo della disposizione.

L'interesse esprime una valutazione teleologia del reato, apprezzabile ex ante, al momento della commissione del fatto, e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo.

Il vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva e, come tale, valutabile ex post, sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito.

A titolo esemplificativo, ricorre il requisito dell'interesse qualora l'autore del reato abbia consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di far conseguire un'utilità all'Ente, mentre sussiste quello del vantaggio laddove l'agente abbia violato sistematicamente le norme prevenzionistiche, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto.

Alla luce di quanto precede, la responsabilità dell'Ente è ravvisabile non soltanto allorché il comportamento illecito gli abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito trovi ragione nell'interesse dell'Ente.

Al contrario, la responsabilità dell'ente non è configurabile nel caso in cui l'autore del reato o dell'illecito amministrativo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

4.6 NELL'AMBITO DEL GRUPPO

Il D.lgs. n. 231/01 non fa alcun riferimento ai gruppi o alle altre forme di aggregazione di imprese, quali

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 20 di 43

destinatari della disciplina ivi prevista.

Il gruppo, in quanto tale, non è pertanto tenuto alla predisposizione di un Modello di prevenzione unitario, autonomo e distinto rispetto a quello adottato dai singoli enti facenti parte dello stesso.

Tuttavia, l'esistenza di un rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un gruppo societario può assumere rilievo ai fini dell'imputazione della responsabilità in capo ad altra società facente parte dello stesso gruppo ogni qual volta il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio anche di tale ultima società.

A tal fine, non è sufficiente l'esistenza di un mero rapporto di controllo o collegamento tra gli enti, ma affinché la responsabilità di cui al D.lgs. n. 231/01 di una società del gruppo si estenda anche ad altre società del medesimo gruppo è necessario che siano soddisfatti tutti i requisiti oggettivi e soggettivi previsti dal decreto.

Più specificamente:

- deve essere stato commesso uno dei reati presupposto di cui al catalogo di cui al D.Lgs. 231/01;
- tale reato deve essere stato commesso nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della società nel cui ambito il reato è stato commesso, anche di altra società facente parte del gruppo che non può essere ravvisato nel mero rapporto di controllo o collegamento;
- alla commissione di tale reato devono aver partecipato, fornendo un apporto causale rilevante, oltre che le persone fisiche collegate in via funzionale (c.d. soggetti apicali o c.d. soggetti sottoposti agli apicali) alla società nel cui ambito si è verificato il fatto, anche quelle collegate ad altra società del gruppo che se n'è avvantaggiata o nel cui interesse è stato commesso.

4.7 LE SANZIONI

L'accertamento della responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/01 espone l'ente a diverse tipologie di sanzioni, suddivise in:

- **sanzioni pecuniarie**, che si applicano ogni qual volta l'ente commetta uno dei reati o degli illeciti amministrativi previsti dal Decreto;
- **sanzioni interdittive**, tra queste le più gravi sono 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'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Dette sanzioni, diversamente da quelle pecuniarie, possono essere applicate soltanto in relazione agli illeciti per i quali sono espressamente e specificatamente previste dal Decreto, e qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni: (i) l'ente abbia tratto dall'illecito un profitto di rilevante entità e l'illecito sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, quando la commissione dell'illecito sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le misure interdittive - qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che rendano concreto il pericolo di un'eventuale commissione di illeciti della stessa

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 21 di 43

indole - possono essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, già nella fase delle indagini.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto di reato (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato).

Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente il prezzo o il profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto di reato. In via cautelare può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto di reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

4.8 L'ADOZIONE DEL MODELLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA

L'adozione del Modello è considerato dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 causa di esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente.

In particolare, è esclusa la responsabilità dell'Ente se dimostra che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, "modelli di organizzazione e di gestione" idonei a prevenire reati o illeciti amministrativi della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone che hanno commesso l'illecito hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b) che precede.

L'"esonero" dalla responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controlli, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito (soggetto apicale o sottoposto).

Nella formulazione dei modelli di organizzazione e di gestione l'ente, dunque, deve porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio di idoneità.

L'onere probatorio per l'Ente è più gravoso se il reato è commesso da soggetti apicali.

In tal caso, la causa di esclusione della responsabilità opera solo se l'ente dimostra, due circostanze:

- da un lato, di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello organizzativo e gestionale a presidio delle decisioni aziendali e di aver istituito un Organismo di Vigilanza che abbia svolto i propri compiti in modo effettivo;
- dall'altro, che il sistema adottato sia stato fraudolentemente aggirato dall'autore del reato.

Quando, invece, il fatto è commesso da soggetti sottoposti, l'accusa dovrà dimostrare che la commissione dell'illecito sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza da parte dei soggetti apicali; questi obblighi, tuttavia, non possono ritenersi violati se prima della commissione dell'illecito l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Nella formulazione dei modelli di organizzazione e di gestione l'ente, dunque, deve porsi come

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 22 di 43

obiettivo l'esito positivo del giudizio di idoneità da parte del giudice penale.

In questa prospettiva, l D. Lgs. 231/2001 prevede, quindi, che i modelli di organizzazione e di gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- a) identificare i c.d. "*rischi potenziali*", ovvero individuare nel contesto aziendale le aree o i settori di attività nel cui ambito potrebbero essere astrattamente commessi gli illeciti previsti dal Decreto ("*aree di attività a rischio reato*");
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione agli illeciti da prevenire, con l'intento di contrastare efficacemente - cioè ridurre ad un livello accettabile - i rischi identificati;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali illeciti;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare interno all'ente idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Inoltre, affinché siano efficacemente attuati, i modelli di organizzazione e gestione, relativamente alle fattispecie di reato/illecito amministrativo considerate dal Decreto, richiedono verifiche periodiche e successive modifiche - laddove necessario - in relazione alle violazioni effettivamente verificatesi e agli eventuali mutamenti dell'organizzazione aziendale o dell'attività d'impresa.

5 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

5.1 FINALITÀ

La Società con l'adozione del presente Modello si propone:

- di migliorare il sistema di *Corporate Governance*;
- di introdurre ulteriori principi e regole di comportamento volte a promuovere e valorizzare una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- di predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- di determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "*aree di attività a rischio*", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sia a carico dell'autore della violazione (sul piano civilistico, disciplinare e, in taluni casi, penale) sia a carico della Società (responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto);
- di informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni oppure la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 23 di 43

- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

In questa prospettiva, il presente Modello si integra con la normativa

5.2 **STRUTTURA DEL MODELLO**

Il Modello adottato dalla Società, in conformità a quanto previsto dal d.lgs. 231/2001, è composto da:

- **PARTE GENERALE**, che come precisato in premessa, descrive i contenuti e gli impatti del D.Lgs. 231/01, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello alla Società, nonché la previsione del sistema disciplinare;
- **PARTE SPECIALE**, in cui, descritti i reati presupposto, sono analizzate le attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione degli stessi, e descritti i relativi Principi procedurali o Protocolli di controllo specifici elaborati sulla base della mappatura dei rischi.

Il Modello si integra poi con i contenuti dei seguenti documenti:

A) CODICE ETICO;

B) PROCEDURE, in cui sono descritte le modalità attraverso le quali sono eseguiti i protocolli previsti nella parte speciale.

5.3 **ADOZIONE, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO**

La Società ha individuato nel proprio Consiglio di Amministrazione l'Organo deputato all'adozione del Modello.

Il compito di vigilare sull'efficace attuazione del Modello è invece affidato, secondo quanto previsto dal Decreto, all'Organismo di Vigilanza.

Conseguentemente, essendo il presente documento un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. I lett. a) del Decreto) le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale dello stesso sono rimesse coerentemente alla competenza dello stesso Consiglio di Amministrazione.

All'amministratore delegato, sul medesimo ricade l'onere di segnalare la opportunità di eventuali modifiche funzionali del Modello, relative, cioè, alla sua concreta e migliore gestione operativa, come, ad es., aggiornamento della mappa delle aree a rischio, aggiornamento dei protocolli etc., ferma restando la competenza dell'organo amministrativo ad apportare modifiche al modello.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- inserimento nel presente documento di ulteriori Parti Speciali;
- soppressione di alcune parti del presente documento;
- modifica dei compiti dell'OdV;
- individuazione di un OdV diverso da quello attualmente previsto;
- aggiornamento, modifica ed integrazione dei principi di controllo e delle regole

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 24 di 43

comportamentali.

Gli interventi di adeguamento/aggiornamento del Modello saranno realizzati in occasione di:

- modifiche legislative o delle linee guida Confindustria ispiratrici del modello, ovvero della introduzione e/o modifica di Linee Guida da parte di altre associazioni di categoria inerenti alla attività della Società;
- compimento di violazioni del Modello e/o esito di verifiche di efficacia del medesimo;
- modifiche della struttura organizzativa idonee a incidere sul Modello.

Questo tipo di attività riveste importanza preminente, in quanto da essa deriva la efficacia del Modello nel corso del tempo. Efficacia che potrebbe scemare in presenza di nuove ipotesi di reato o di nuove forme di organizzazione aziendale.

L'Organo di Vigilanza dovrà, inoltre, comunicare tempestivamente all'organo gestorio, qualsiasi evento che, in ogni caso, renda opportuno un aggiornamento del Modello.

5.4 DESTINATARI DEL MODELLO

Le prescrizioni del Modello sono indirizzate agli Organi Sociali ed i loro componenti, ai Dipendenti, ai Partner, ai Consulenti, ai Lavoratori, coinvolti nelle Attività Sensibili, nonché ai membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.

I soggetti ai quali il Modello è rivolto sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Individuazione

L'art. 6, 1° comma, lett. b) e d) del Decreto, nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire la commissione dei reati presupposto, ha previsto l'obbligatoria istituzione di un organismo dell'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia del costante aggiornamento dello stesso.

L'istituzione dell'OdV ed il corretto, puntuale ed efficace svolgimento dei compiti ad esso affidati, dunque, sono presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità per l'ente di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

In ogni caso, non è sufficiente l'individuazione formale dell'OdV, ma è necessario che detto organismo sia posto nelle condizioni di assolvere realmente i complessi e delicati compiti che il decreto gli attribuisce.

La composizione collegiale dell'OdV garantisce una maggiore indipendenza all'Organismo di Vigilanza. Per tale ragione, l'Organismo di Vigilanza della Società si compone di tre membri, muniti

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 25 di 43

delle caratteristiche di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione necessarie per la corretta ed efficiente operatività dell'Organismo medesimo.

6.2 Nomina

Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza possono essere ricoperte sia dall'Organo di Controllo sia da soggetti nominati *ad hoc*.

Nel primo caso le funzioni proprie dell'OdV sono assegnate dall'assemblea dei soci, in seduta ordinaria, su proposta degli amministratori. In tale ipotesi l'OdV è retto dalle norme dettate dalla legge e dallo Statuto per l'Organo di controllo e le norme del presente regolamento trovano applicazione solo dove espressamente previsto.

Nel caso di costituzione di un organo *ad hoc*, invece, la nomina dell'OdV è di competenza dell'Organo Amministrativo che, in sede di delibera, deve dare atto delle valutazioni effettuate in ordine alla sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei membri eletti a tale carica.

In tale ultima ipotesi, è preferibile nominare 3 membri effettivi di cui:

- un amministratore che sia munito delle qualità di indipendenza ed autonomia prescritte, ex art. 2399, comma 1, lett. b) e c) per gli amministratori non esecutivi indipendenti, ovvero un membro dell'Organo di controllo che presenti i medesimi requisiti;
- il Responsabile delle funzioni di *Audit, compliance* o amministrative in seno alla organizzazione della società;
- uno o due professionisti esterni in possesso di adeguate competenze specialistiche e dei requisiti previsti ai sensi del successivo paragrafo 6.3.

Nel caso in cui non vi siano le condizioni per procedere alla nomina secondo quanto innanzi richiamato, l'Organo Amministrativo potrà procedere alla nomina sia di altri soggetti interni sia di professionisti esterni, verificando concretamente in capo a ciascun candidato, oltre al rispetto dei requisiti di cui al par. 6.3.2, la ricorrenza dei requisiti tecnici e professionali idonei a garantire complessivamente la presenza in seno all'Organismo di Vigilanza delle competenze necessarie per svolgere adeguatamente il relativo incarico.

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza viene nominato a maggioranza dei suoi componenti.

L'OdV nomina, altresì, un membro supplente che integri la composizione dello stesso in caso di sospensione ovvero di temporaneo impedimento (esclusa espressamente la assenza occasionale) da parte di un componente.

Il membro supplente subentra ai membri effettivi, nei casi previsti dal Regolamento OdV.

Nel caso in cui le funzioni dell'Organismo di Vigilanza siano assegnate all'Organo di controllo, i Sindaci supplenti rivestono la carica di membri supplenti dell'Organismo di Vigilanza; essi subentrano ai membri effettivi dell'Organismo di Vigilanza secondo le previsioni dettate dalla legge e dallo Statuto per la sostituzione dei Sindaci effettivi.

6.3 Requisiti di eleggibilità

6.3.1 *Requisiti di eleggibilità dei componenti effettivi*

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 26 di 43

Laddove l'Organismo di Vigilanza sia nominato dall'Organo Amministrativo, secondo le indicazioni presenti nel par. 6.2, i componenti dovranno avere i seguenti requisiti:

- nel caso in cui sia nominato un amministratore, lo stesso non deve essere destinatario di deleghe esecutive e deve possedere i seguenti requisiti di indipendenza: i) non essere stretto familiare degli altri amministratori della Società; ii) non rivestire la carica di amministratore della Capogruppo o di presidente o amministratore destinatario di deleghe esecutive in una società controllata dalla Società o sottoposta a comune controllo; iii) non essere legato alla Società od alle società da questa controllate o alle società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza. Laddove nessuno degli amministratori abbia i predetti requisiti, viene nominato un sindaco effettivo;
- il professionista esterno deve essere scelto tra esperti (quali, ad es.: docenti o liberi professionisti) in materie giuridiche, economiche, finanziarie o tecnico scientifiche ovvero tra magistrati in quiescenza o comunque tra soggetti in possesso di adeguate competenze specialistiche adeguate alla funzione derivanti, ad es., per aver svolto, per un congruo periodo di tempo, attività professionali in materie attinenti al settore nel quale la società opera e/o dall'aver una adeguata conoscenza della organizzazione e dei principali processi aziendali.

Il professionista esterno non deve avere vincoli di parentela con gli esponenti e con i top manager della società, né deve essere legato alla stessa o alla sua controllante od a società facenti parte del medesimo gruppo da rapporti di lavoro autonomo, da altri significativi rapporti di natura patrimoniale o professionale laddove questi, per i caratteri che li qualificano, siano idonei a comprometterne l'indipendenza.

In aggiunta al possesso dei requisiti sopra richiamati, i membri effettivi dovranno essere in possesso degli ulteriori seguenti requisiti di onorabilità, quali:

- non avere riportato condanne con sentenza irrevocabile o con sentenza non definitiva anche se a pena condizionalmente sospesa, fatti salvi gli effetti della riabilitazione, per uno dei reati tra quelli cui è applicabile il Decreto. Per sentenza di condanna si intende anche la sentenza resa ex art. 444 cod. proc. pen.;
- non avere rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, anche con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica.

6.3.2 *Requisiti di professionalità, onorabilità, indipendenza e continuità d'azione*

In attuazione di quanto previsto del Decreto, l'OdV deve soddisfare i seguenti requisiti:

- **Autonomia e indipendenza** - sono requisiti fondamentali affinché tale organismo non sia coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività ispettiva e di controllo; la posizione di tale organismo all'interno dell'ente, infatti, deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (e, in particolare, dell'organo dirigente e dei soggetti apicali). Qualora poi l'organismo avrà una composizione collegiale mista (ovvero con la presenza anche di soggetti interni all'ente) il grado di indipendenza dell'organismo non potrà che essere valutato nella sua globalità;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 27 di 43

- **Professionalità** - consiste nel bagaglio di conoscenze e tecniche che devono essere possedute dall'organismo per poter svolgere adeguatamente ed efficacemente l'attività assegnata; l'organismo, infatti, deve possedere competenze specifiche anche con riguardo alle attività consulenziali, ispettive e di analisi del sistema di controllo, necessarie per l'espletamento delle delicate funzioni ad esso attribuite nonché un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa societaria ed aziendale; tali caratteristiche, unite ai requisiti di autonomia ed indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- **Continuità d'azione** - l'organismo deve rappresentare una struttura dedicata, che - con i necessari poteri ispettivi e di controllo - provvede costantemente alla vigilanza del rispetto del Modello, curarne l'attuazione ed assicurarne il periodico aggiornamento.

Pertanto, quale organo preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e a curarne il continuo aggiornamento, nonché quale organo dotato di specifici poteri di iniziativa e di controllo, l'OdV deve:

- essere indipendente e in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria;
- essere privo di compiti operativi;
- assicurare continuità d'azione;
- avere requisiti di professionalità;
- poter usufruire di un canale diretto di comunicazione con il Vertice della Società.

6.3.3 *Verifica dei requisiti*

Ferme restando le competenze dell'Organo Amministrativo in tema di controllo dei requisiti previsti dalla normativa di riferimento, l'Organismo di Vigilanza verifica, entro 30 giorni dalla nomina, la sussistenza:

- in capo ai propri componenti effettivi, degli ulteriori requisiti di onorabilità di cui al precedente paragrafo, sulla base di una dichiarazione resa dai singoli interessati;
- in capo ai componenti supplenti, dei requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza previsti rispettivamente al precedente paragrafo sulla base di una dichiarazione resa dai singoli interessati.

L'esito della verifica è comunicato all'Organo Amministrativo nella prima riunione utile.

6.4 Cause di decadenza

Nel caso in cui l'ente non opti per la nomina dell'Organo di controllo quale OdV, i componenti effettivi e supplenti dell'Organismo di Vigilanza, successivamente alla loro nomina, decadono da tale carica, qualora:

- vengano meno i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza prescritti dalla legge o dallo Statuto;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 28 di 43

- dopo la nomina, si accerti che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica;
- siano stati condannati, con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 cod. proc. pen.), anche se a pena sospesa condizionalmente ai sensi dell'art. 163 cod. pen., per uno dei reati tra quelli a cui è applicabile il Decreto.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono comunicare all'Organo Amministrativo, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di decadenza di cui sopra.

L'Organo Amministrativo, anche in tutti gli ulteriori casi in cui viene direttamente a conoscenza del verificarsi di una causa di decadenza, ne informa senza indugio l'Organo Amministrativo, affinché nella prima riunione utile successiva alla avvenuta conoscenza, proceda alla dichiarazione di decadenza dell'interessato dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza ed alla sua sostituzione.

In caso di decadenza di un membro supplente si applicano le stesse procedure previste per i membri effettivi, in quanto applicabili.

6.5 Cause di sospensione

Nel caso in cui l'ente non opti per la nomina dell'Organo di controllo quale OdV, costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza quelle che, ai sensi della vigente normativa di legge e regolamentare, comportano la sospensione dalla carica di Sindaco. Inoltre, rappresenta causa di sospensione, la mancanza dei requisiti richiesti per la elezione, di cui si sia avuta notizia successivamente.

In tali casi l'Organo Amministrativo dispone la sospensione della qualifica di membro dell'Organismo di Vigilanza e la cooptazione *ad interim* del membro supplente.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono comunicare all'Organo Amministrativo, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

L'Organo Amministrativo, anche in tutti gli ulteriori casi in cui viene direttamente a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione, provvede senza indugio a dichiarare la sospensione dell'interessato dalla carica di componente dell'Organismo. In tal caso subentra *ad interim* il membro supplente.

Fatte salve diverse previsioni di legge e regolamentari, la sospensione non può durare oltre sei mesi, trascorsi i quali l'Organo Amministrativo dispone la revoca del membro sospeso.

Qualora la sospensione riguardi il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, la presidenza è assunta, per tutta la durata della medesima, dal componente più anziano di nomina o, a parità di anzianità di nomina, dal componente più anziano di età.

6.6 Temporaneo impedimento del componente effettivo

Nel caso in cui l'ente non opti per la nomina dell'Organo di controllo quale OdV, laddove insorgano cause che impediscano, in via temporanea, ad un componente effettivo dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia ed indipendenza di giudizio, questi, senza indugio, deve darne comunicazione ai membri dell'Organismo di Vigilanza, al membro supplente

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 29 di 43

e ai membri dell'Organo Amministrativo.

Nel caso in cui la causa dell'impedimento risieda in una circostanza idonea a integrare una ipotesi di conflitto di interesse, il membro dell'Organismo di Vigilanza deve descriverne i profili ed astenersi dal partecipare ad ogni attività dell'Organismo.

Nel caso di temporaneo impedimento o in ogni altra ipotesi analoga, subentra automaticamente ed in via temporanea il membro supplente il quale cessa dalla carica quando viene meno la causa che ha determinato il suo subentro.

Laddove l'impedimento si protragga per oltre 6 mesi, l'Organo Amministrativo ha la facoltà di revocare il membro dell'Organismo di Vigilanza e di procedere alla sua sostituzione nominando un nuovo membro effettivo

Qualora la sospensione o il temporaneo impedimento riguardi il Presidente, la presidenza è assunta *ad interim* dal componente effettivo più anziano di nomina o, a parità di anzianità di nomina, dal più anziano di età. Nella ipotesi in cui dette situazioni riguardino tutti i componenti effettivi, la presidenza è assunta *ad interim* dal supplente più anziano di età.

6.7 Durata e cause di revoca

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata di tre anni, che scadono con la presentazione del bilancio dell'esercizio relativo al terzo anno di durata della carica.

La revoca dei Componenti – fatti salvi i casi disciplinati sub. 6.4 e 6.5 - può avvenire unicamente per gravi inadempimenti connessi ai relativi obblighi.

Nel caso di assegnazione delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza all'Organo di controllo, vigono le norme in ordine alla durata e alla revoca prescritte dalla legge e dallo Statuto per l'Organo di Controllo.

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza, l'OdV riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

Il venir meno anche di uno solo dei requisiti di onorabilità, professionalità, assenza di incompatibilità e/o conflitto di interesse di cui al precedente paragrafo, in costanza di mandato, determina la decadenza dell'incarico.

La revoca dei componenti dell'OdV è di competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.

In caso di revoca o decadenza, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente revocato o decaduto, previo accertamento dei requisiti soggettivi sopra indicati, e alla ricostituzione dell'OdV.

6.8 Compiti ed attribuzioni

L'Organismo di Vigilanza, qualunque sia la composizione adottata, nella esecuzione della sua attività ordinaria, svolge funzioni di vigilanza e consulenza. In particolare:

- valuta l'efficienza, efficacia ed adeguatezza del Modello nel prevenire e contrastare i reati presupposto;
- vigila sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei destinatari, attraverso la analisi dei flussi informativi e le segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni aziendali;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 30 di 43

- richiede all'Organo Amministrativo l'aggiornamento del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento, formulando proposte agli Organi competenti, laddove si rendano opportune modifiche e/o integrazioni in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso, di significativi mutamenti dell'assetto organizzativo e procedurale della Società, nonché delle novità legislative intervenute in materia;
- vigila sulla attuazione del piano di formazione del Personale, di cui al successivo par. 9.2;
- in caso di violazione delle prescrizioni del Modello, assiste allo svolgimento del procedimento di irrogazione di una eventuale sanzione disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza è privo di poteri di intervento sulla struttura aziendale. L'esercizio di forme di intervento, pur se funzionale a impedire o prevenire il compimento di un reato presupposto, rappresenta un grave inadempimento agli obblighi posti in capo all'Organismo di Vigilanza.

Laddove il membro dell'Organismo di Vigilanza rivesta, in seno alla società, ruoli muniti di potere di intervento, tale potere dovrà essere esercitato nell'ambito del proprio ruolo e non tramite l'attività dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organo di controllo, laddove investito anche dell'esercizio delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, esercita i poteri riconosciuti dalla legge e dallo Statuto anche al fine di garantire efficacia al modello organizzativo, nel rispetto delle competenze degli organi sociali e senza che l'attribuzione di tali funzioni possa comportare una modificazione di tali competenze.

L'attività di controllo eseguita nel corso degli audit segue appositi protocolli elaborati e costantemente aggiornati in base alle risultanze dell'analisi dei rischi e degli interventi di controllo.

Nell'ambito delle attività di controllo, l'Organismo di Vigilanza, con l'ausilio delle strutture della Società, esercita costantemente la identificazione, classificazione e valutazione preventiva dei rischi (esterni ed interni) e dei controlli interni, da cui discende il piano degli interventi di audit.

Durante gli interventi di controllo viene analizzato nel dettaglio il livello dei controlli presenti nella operatività e nei processi aziendali. I punti di debolezza registrati vengono segnalati tempestivamente alle Unità Organizzative (Responsabile di Filiale) e alle altre funzioni aziendali interessate al fine di rendere più efficienti ed efficaci le regole, le procedure e la struttura organizzativa.

Per verificare la effettiva esecuzione delle azioni da intraprendere, viene poi svolta una attività di follow-up. L'Organismo di vigilanza richiede gli interventi compiuti a seguito delle sue segnalazioni e valuta la adeguatezza della misura adottata.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere di stressare i controlli per le aree sensibili e valutare la adeguatezza dei controlli a prevenire comportamenti illeciti.

6.9 Funzionamento dell'Organo di Vigilanza

L'OdV si riunisce per lo meno con cadenza bimestrale e ogni qual volta ne ravvisi la necessità.

Di ogni riunione viene redatto apposito verbale.

È facoltà dell'OdV nominare un segretario.

L'OdV ha facoltà di disciplinare in un apposito regolamento, dallo stesso redatto ed approvato, ulteriori aspetti operativi riguardanti il suo funzionamento.

Per l'esercizio delle proprie funzioni, l'Organismo si avvale degli Uffici della Società, ha accesso a

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 31 di 43

tutte le attività svolte nelle aree a rischio e alla relativa documentazione. In particolare, l'Organismo ha costanti rapporti con i Responsabili dei vari Uffici, le cui strutture sono idonee a garantire lo svolgimento su base continuativa delle verifiche, delle analisi e degli altri adempimenti necessari.

In ogni caso, laddove ritenuto necessario, l'Organismo ha facoltà di richiedere l'ausilio di consulenti esterni.

Tra le risorse già organizzate dall'Organo Amministrativo in seno alla struttura aziendale, l'Organismo di Vigilanza, per le questioni concernenti la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, può avvalersi delle risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, Medico competente) e di quelle ulteriori previste dalle normative di settore ed, in particolare, dal D. Lgs. n. 81/2008.

6.9.1 Flussi informativi verso gli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno, ovvero se richiesto, riferisce all'Organo Amministrativo circa il funzionamento del Modello e l'adempimento agli obblighi imposti dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza rendiconta all'Organo amministrativo su base almeno semestrale, trasmette ai predetti Organi una specifica informativa sulla adeguatezza e sulla osservanza del Modello, che ha ad oggetto:

- l'attività svolta;
- le risultanze dell'attività svolta;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Nel caso in cui l'ente non opti in favore della facoltà prevista all'art. 6, comma 4 bis, del Decreto, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale in caso di violazione del Modello da parte di soggetti che ricoprono le funzioni di componenti dell'Organo Amministrativo, al fine dell'adozione da parte del Collegio delle iniziative ritenute opportune in relazione alla fattispecie, nel rispetto della normativa vigente.

In ogni caso, il Collegio Sindacale sarà tenuto ad attuare le necessarie iniziative prescritte dalla legge a tutela della Società, dei suoi azionisti, dei creditori sociali e dei terzi.

6.9.2 Flussi informativi verso l'Organo di Vigilanza

L'art. 6 comma 2 lett. d) del D.Lgs. n. 231/01 impone la previsione nel "Modello di Organizzazione" di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

Le informazioni fornite all'OdV mirano a migliorare le sue attività di pianificazione dei controlli e non comportano un'attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato, rivolto alle funzioni aziendali a rischio reato, deve riguardare le seguenti due macro aree:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 32 di 43

- le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione ai modelli (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, etc.);
- le anomalie o tipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante singolarmente considerato potrebbe assumere una diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

6.9.3 Tipologie dei flussi informativi verso l'Organo di Vigilanza

6.9.3.1 Flussi informativi da effettuarsi al verificarsi di eventi

L'Organismo di Vigilanza è il principale destinatario di ogni segnalazione proveniente da qualunque soggetto abbia rapporti con la Società (Dipendenti, Responsabili degli Uffici, Organi Societari, soggetti esterni - intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc.-) avente ad oggetto eventi che potrebbero integrare una ipotesi di responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, debbono essere immediatamente inviate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, degli illeciti ai quali è applicabile il Decreto, compreso l'avvio di procedimento giudiziario a carico di dirigenti/dipendenti per reati previsti nel Decreto;
- le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni sopra descritte, devono obbligatoriamente ed immediatamente essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il Decreto, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi Dipendenti od Organi Societari o comunque la responsabilità della Società stessa;
- i rapporti predisposti dalle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di grave criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- i procedimenti disciplinari promossi o, nel caso in cui dette violazioni siano commesse da soggetti non dipendenti, le iniziative sanzionatorie assunte.

Inoltre, ciascun Ufficio a cui sia attribuito un determinato ruolo in una fase di un processo sensibile deve segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali propri comportamenti significativamente difformi da quelli descritti nel processo e le motivazioni che hanno reso necessario od opportuno tale scostamento.

6.9.3.2 Flussi informativi periodici

L'Organismo di Vigilanza esercita le proprie responsabilità di controllo anche mediante la analisi di sistematici flussi informativi periodici trasmessi dai Responsabili degli Uffici e dal Datore di Lavoro ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 nonché, se esistenti, dagli Organismi di Vigilanza delle società

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 33 di 43

controllate.

a) **Flussi informativi provenienti dai Responsabili degli Uffici o delle Funzioni Sensibili**

Con cadenza annuale i responsabili degli Uffici coinvolti nei processi “sensibili” ai sensi del Decreto o gli incaricati di Funzioni Sensibili, mediante un processo di autodiagnosi complessivo sulla attività svolta, attestano il livello di attuazione del Modello con particolare attenzione al rispetto dei principi di controllo e comportamento e delle norme operative.

Attraverso questa formale attività di autovalutazione, evidenziano le eventuali criticità nei processi gestiti, gli eventuali scostamenti rispetto alle indicazioni dettate dal Modello o più in generale dall’impianto normativo, la adeguatezza della medesima regolamentazione, con la evidenziazione delle azioni e delle iniziative adottate o al piano per la soluzione.

Le attestazioni dei Responsabili degli Uffici sono inviate con cadenza annuale all’Organo Amministrativo che archiverà la documentazione, tenendola a disposizione dell’Organismo di Vigilanza per il quale produrrà una relazione con le risultanze.

La metodologia sulla esecuzione del processo di autodiagnosi, che rientra nel più generale processo di gestione del rischio della Società, è oggetto di informativa nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.

b) **Flussi informativi da parte del Datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008**

Il flusso di rendicontazione ordinario del Datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 verso l’Organismo di Vigilanza è incentrato su relazioni annuali con le quali viene comunicato l’esito della attività svolta in relazione alla organizzazione ed al controllo effettuato sul sistema di gestione aziendale della salute e sicurezza.

6.9.4 Gestione dei flussi informativi

L’Organismo ha l’obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell’esercizio delle proprie funzioni, assicurandone la riservatezza ed astenendosi dal ricercare e utilizzare le stesse, per fini diversi da quelli indicati dall’art. 6 D. Lgs. 231/01. In ogni caso, tutte le informazioni in possesso dell’Organismo sono trattate in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con il Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e del Regolamento UE 2016/679.

L’Organismo di Vigilanza deve essere munito di un indirizzo di posta elettronica che deve essere comunicato a ciascun componente della struttura aziendale.

Le segnalazioni possono pervenire in qualunque altro modo, e, nel caso in cui non vi sia la possibilità di conservare traccia documentale della segnalazione (ad es., informazione verbale) l’Organismo di Vigilanza provvede ad annotare l’informazione sul proprio libro delle adunanze in occasione della prima riunione utile. Il membro che è venuto a conoscenza della notizia, provvede tempestivamente a darne informazione scritta, anche via email, agli altri membri.

L’Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l’autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

L’Organismo di Vigilanza prende in considerazione le segnalazioni, ancorché anonime, che presentino elementi fattuali.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 34 di 43

La Società garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e assicura in ogni caso la massima riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

7. IL SISTEMA WHISTLEBLOWING

Per “*whistleblowing*” si intende una segnalazione all’OdV da parte di un lavoratore della Società che, durante l’attività lavorativa, rileva una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa comportare una violazione al Modello.

Quest’ultimo strumento consente di realizzare quel sistema di *reporting* di fatti e/o comportamenti reali che non segue la linea gerarchica e che consente al personale di riferire casi di violazione di norme da parte di altri all’interno dell’ente, senza timore di ritorsioni. Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

La Società si è attivata per l’implementazione di un meccanismo di *whistleblowing*, quale strumento efficace a prevenire fenomeni di corruzione ed in genere di illegalità, a disposizione di tutta la struttura organizzativa interna della Società, responsabilizzando il personale nell’attivarsi per il contrasto dell’illegalità, segnalando i fatti e/o gli eventi potenzialmente illeciti o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza.

A tal fine, è stata predisposta e resa nota a tutti i lavoratori e/o collaboratori della società una specifica procedura, a cui si rinvia.

In detta procedura sono regolamentate le forme e le modalità di segnalazione da parte di ciascun lavoratore/collaboratore che dovesse venire a conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione della commissione o la tentata commissione di condotte illecite in quanto non conformi ai principi e alle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione, ai valori etici ed alle regole comportamentali sanciti nel Codice Etico della società e alle procedure interne della Società, deve procedere alla segnalazione.

Oltre al delineato sistema informativo, che assume valore tassativo, chiunque venga in possesso di notizie relative alla commissione di reati o a comportamenti ritenuti non in linea con quanto previsto dal presente Modello è tenuto comunque a darne immediata notizia all’OdV.

La succitata procedura assicura il rispetto del principio di riservatezza del segnalante e il principio del rapporto diretto tra la conoscenza del fatto riscontrato e il segnalante, nel senso che saranno prese in considerazione solo le segnalazioni che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante e non basati su voci correnti.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l’OdV, è stata prevista l’istituzione di un’apposita casella di posta elettronica dell’OdV che, in aggiunta ai mezzi tradizionali di comunicazione già presenti, consente ai dipendenti della Società di denunciare all’Organismo di Vigilanza comportamenti non in linea con gli standard comportamentali fissati, ovvero di comunicare qualsiasi dubbio e/o preoccupazione inerente l’applicazione dei principi fissati dal Modello nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Le segnalazioni pervenute all’OdV sono raccolte e conservate in un apposito archivio, al quale è consentito l’accesso solo da parte dei membri dell’Organismo.

In ogni caso, l’OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 35 di 43

salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte, nonché la reputazione del/dei segnalato/i.

8. IL SISTEMA DISCIPLINARE

La piena funzionalità del Modello Organizzativo richiede, accanto alle precauzioni necessarie a eliminare o ridurre il rischio di commissione dei reati presupposto, anche una particolare attenzione alla osservanza delle condotte prescritte.

I comportamenti dei dipendenti e dei soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc.) non conformi ai principi e alle regole di condotta prescritti nel presente Modello - ivi ricomprendendo il Codice Etico e le procedure e norme interne, che fanno parte integrante del Modello - costituiscono illecito contrattuale.

Alla luce della importanza rivestita dall'osservanza delle prescrizioni contenute nel modello organizzativo, la Società, per reagire seriamente nei confronti di ogni comportamento idoneo a integrare una sua violazione, adotterà i seguenti provvedimenti:

- nei confronti del personale dipendente, il sistema sanzionatorio stabilito dalle leggi che regolano la materia e previsto dal Contratto Collettivo Nazionale;
- nei confronti di tutti i soggetti esterni, il sistema sanzionatorio stabilito dalle disposizioni contrattuali e di legge che regolano la materia.

La attivazione, sulla base delle segnalazioni pervenute dalle risorse interne o dall'Organismo di Vigilanza, lo svolgimento e la definizione del procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti sono affidati, nell'ambito delle competenze alla stessa attribuite, al soggetto che gestisce i rapporti con il Personale, di concerto con l'Organo Amministrativo.

Gli interventi sanzionatori nei confronti dei soggetti esterni sono affidati alla funzione che gestisce il contratto o presso cui opera il lavoratore autonomo ovvero il fornitore.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno determinate sulla scorta del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o della intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché della attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Ad ogni modo l'esercizio del potere sanzionatorio nei confronti dei lavoratori, siano essi autonomi, sia subordinati, si conformerà ai seguenti principi:

- **proporzionalità**, la sanzione irrogata sarà commisurata all'atto contestato;
- **contraddittorio**, verrà sempre assicurato il coinvolgimento del soggetto interessato, il quale, dopo aver ricevuto tempestiva e specifica contestazione dell'addebito, dovrà essere messo nella condizione di poter addurre giustificazioni a propria difesa.

La sanzione potrà essere irrogata indipendentemente dalla consumazione del reato presupposto sotteso alla procedura violata, ovvero, dall'avvio di un procedimento penale nei confronti dell'ente. I principi e le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia ed indipendentemente dai possibili reati che eventuali condotte possano determinare e che l'autorità giudiziaria ha il compito di accertare.

La verifica della adeguatezza del sistema sanzionatorio, ai fini propri del Modello Organizzativo, il

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 36 di 43

costante monitoraggio dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'Organismo di Vigilanza, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

Il Codice disciplinare è comunicato al personale con pubblicazione sulla piattaforma intranet aziendale, nonché attraverso affissione negli idonei locali aziendali. Il documento specifica gli obblighi dei lavoratori e i provvedimenti applicabili in relazione alla gravità della mancanza rilevata tenuto conto delle circostanze obiettive in cui le infrazioni sono commesse.

8.1 Lavoratori

Come sopra evidenziato, i comportamenti tenuti dai Lavoratori in violazione dei principi e delle regole comportamentali previsti nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi del personale dipendente, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dalle norme specialistiche contenute, in particolare, nei CCNL, nel rispetto delle procedure da eventuali normative speciali e/o di settore applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale è, quindi, costituito dalle norme del Codice Civile e delle leggi speciali in materia nonché dalle disposizioni pattizie previste dal CCNL. Le infrazioni sono accertate ed i conseguenti procedimenti disciplinari sono avviati secondo l'assetto organizzativo aziendale, in conformità con la vigente normativa e con le disposizioni contenute nel CCNL.

Le sanzioni sono applicate tenendo conto, in particolare, della rilevanza degli obblighi violati nonché della gravità della condotta e, in particolare, dell'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata.

In particolare:

1) BIASIMO INFLITTO VERBALMENTE.

Tale sanzione viene irrogata a fronte della lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello, correlandosi detto comportamento ad una *“lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori”*;

2) BIASIMO INFLITTO PER ISCRITTO.

Tale sanzione viene irrogata a fronte della inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave, correlandosi detto comportamento ad una *“inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori”*;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 37 di 43

3) MULTA IN MISURA NON ECCEDENTE L'IMPORTO DI 4 ORE DELLA NORMALE RETRIBUZIONE

4) SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO PER UN PERIODO NON SUPERIORE A 10 GIORNI.

Tale sanzione viene irrogata a fronte della inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva, correlandosi detto comportamento ad una *“inosservanza - ripetuta o di una certa gravità - delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori”*;

4) LICENZIAMENTO PER NOTEVOLE INADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI CONTRATTUALI (GIUSTIFICATO MOTIVO).

Tale sanzione viene irrogata a fronte della adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal presente Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto, correlandosi detto comportamento ad una *“violazione (. . .) tale da configurare (. . .) un inadempimento “notevole” degli obblighi relativi”*;

5) LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

Tale sanzione viene irrogata a fronte della adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria, correlandosi detto comportamento ad una *“mancanza di gravità tale (o per dolo o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura) da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso”*.

Ove le sanzioni disciplinari derivanti da violazioni del Codice Etico, dal Modello e dalle procedure aziendali ad esso riferibili siano applicate a dipendenti muniti di procura con potere di rappresentare la Società, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca della procura stessa.

8.2 Responsabili degli uffici

In caso di violazione, da parte dei Responsabili degli Uffici dei principi, delle regole e delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività ricomprese nelle aree sensibili di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei loro confronti i provvedimenti di seguito indicati, tenuto, altresì, conto della gravità della/e violazione/i e della eventuale reiterazione:

1) LICENZIAMENTO CON PREAVVISO E LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA: nei casi di massima gravità della violazione commessa, anche in considerazione del particolare vincolo

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 38 di 43

fiduciario che caratterizza il rapporto tra la Società e il lavoratore con la qualifica di Responsabile, sempre in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti.

Considerato che detti provvedimenti comportano la risoluzione del rapporto di lavoro, la Società, in attuazione del principio legale della gradualità della sanzione, si riserva la facoltà, per le infrazioni, meno gravi, di applicare:

- 1) RIMPROVERO SCRITTO - in caso di semplice inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello;
- 2) SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO FINO AD UN MASSIMO DI 10 GIORNI - rilevanza (anche se dipendente da recidiva) ovvero di condotta colposa inadempiente ai principi e alle regole di comportamento previsti dal presente Modello.

Ove le sanzioni disciplinari derivanti da violazione del Codice Etico, dal Modello e dalle procedure aziendali ad esso riferibili siano applicate a Responsabili muniti di procura con potere di rappresentare la Società, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca della procura stessa.

8.3 Consulenti, Partner e/o soggetti aventi relazioni d'affari con la Società

La Società intende contrastare ogni comportamento posto in essere da soggetti esterni alla stessa che possa comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti cui si riferisce il Decreto.

I Consulenti, Partner e/o soggetti aventi relazioni d'affari con la Società, sottoscrivono, altresì, specifica clausola contrattuale con la quale danno atto di avere ricevuto Codice Etico e del Modello e di attenersi al rispetto di quanto in essi prescritto.

La Società, dunque, considera le norme del Codice Etico e del Modello parte integrante delle disposizioni di legge e contrattuali che disciplinano il rapporto con i soggetti esterni alla stessa.

L'inosservanza delle norme del Codice Etico e del Modello e delle procedure aziendali allo stesso riferibili, costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, e può quindi comportare - nei casi più gravi - la risoluzione del contratto e/o la revoca dell'incarico nonché il risarcimento dei danni eventualmente subiti dalla Società.

8.4 Amministratori, sindaci e altri organi di vertice

La Società valuta con estrema attenzione le violazioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili poste in essere da soggetti apicali, in quanto essi rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i creditori e il mercato.

La creazione ed il consolidamento di un'etica aziendale basata sui valori di correttezza, lealtà e trasparenza presuppone, infatti, che tali valori siano fatti propri e rispettati in primis da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano nell'ambito della Società.

Pertanto, in caso di violazione, da parte degli amministratori, sindaci e/o altri organi di vertice della società, dei principi e delle disposizioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili ovvero di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 39 di 43

contrastino con tali disposizioni, gli organi sociali competenti provvederanno ad assumere le misure di tutela di volta in volta più opportune, nell'ambito di quelle previste dalla normativa di tempo in tempo vigente, ivi compresa la revoca/decadenza della delega e/o del mandato conferiti al soggetto interessato.

In particolare, nel caso di violazione del Modello da parte di soggetti che ricoprono la funzione di componenti dell'Organo Amministrativo della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà sia l'intero Organo Amministrativo sia, nel caso in cui non corrisponda anche all'OdV, l'Organo di controllo. Tali organi provvederanno ad adottare le iniziative ritenute opportune in relazione alla fattispecie, nel rispetto della normativa vigente.

Nel caso in cui la società abbia nominato quale OdV l'Organo di controllo, lo stesso sarà tenuto ad attuare le necessarie iniziative prescritte dalla legge a tutela della Società, dei suoi azionisti, dei creditori sociali e dei terzi.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela, è fatta comunque salva la facoltà della Società di avvalersi delle misure previste a suo favore dal Codice Civile (azioni di responsabilità e/o risarcitorie).

Nel caso in cui le violazioni siano poste in essere da un soggetto apicale che rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, troveranno applicazione - in aggiunta e non in sostituzione - anche le azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società.

8.5 Organo di Vigilanza

Con riferimento ai componenti dell'Organo di Vigilanza, nel caso in cui il rapporto con la Società sia di lavoro subordinato, si applicherà quanto previsto nei paragrafi dedicati ai "lavoratori" e/o ai "Responsabili"; nel caso in cui, invece, il rapporto sia di collaborazione/consulenza, varrà quanto indicato nel paragrafo dedicato ai "Consulenti e/o Partner".

9. **INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

In conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001, è stato preciso impegno della Società dare ampia divulgazione - fin dalla sua prima adozione - ai principi e alle disposizioni contenuti nel Modello, anche al fine di dare efficace attuazione allo stesso.

La Società, quindi, definisce periodicamente uno specifico piano di comunicazione e formazione volto ad assicurare un'ampia divulgazione ai Destinatari dei principi e delle disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello e delle procedure/ regole di comportamento aziendali ad esso riferibili, con modalità idonee a garantirne la conoscenza effettiva da parte degli stessi, avendo cura di operare una necessaria diversificazione di approfondimento a seconda dei ruoli, delle responsabilità e dei compiti attribuiti nonché dell'ambito di attività in cui i singoli Destinatari operano.

9.1 Informazione

Per quanto attiene alla comunicazione, l'adozione e/o l'aggiornamento del Modello sono comunicati a tutti i Destinatari. In particolare, la Società ha previsto specifiche modalità di diffusione del Modello e delle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili, ai Destinatari interni alla Società (es. Dipendenti).

I neo assunti, difatti, ricevono, all'atto della assunzione, unitamente alla prevista restante

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 40 di 43

documentazione, copia del Modello, del Codice Etico e l'accesso alle Procedure in uso presso la Società.

Il neo assunto sottoscrive, altresì, la dichiarazione con la quale dà atto di avere ricevuto tali documenti, cartacei e informatici, di avere compreso la loro funzione, ai fini del Modello Organizzativo, e di attenersi al rispetto di quanto in essi prescritto.

I documenti sono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche e/o integrazioni che via via intervengono nell'ambito della normativa di legge, degli orientamenti giurisprudenziali e dottrinari nonché degli aggiornamenti del Modello e costituiscono, quindi, un utile e valido supporto informativo per il personale della Società.

L'adozione e gli aggiornamenti del Modello sono comunicati e diffusi anche ai soggetti esterni all'azienda (quali collaboratori, fornitori, etc, comunque rientranti nella definizione di Destinatari).

L'impegno formale da parte dei suddetti soggetti al rispetto dei principi del Codice Etico e del Modello sono documentati attraverso la predisposizione di specifiche clausole contrattuali debitamente sottoposte ed accettate dalle controparti.

9.2 Formazione

L'attività di formazione organizzata dalla Società è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, a fornire un quadro esaustivo della stessa, dei risvolti pratici che da tali norme discendono nonché dei principi e dei contenuti su cui si basa il Modello a tutti coloro che sono tenuti a conoscerli, osservarli e rispettarli, contribuendo alla loro attuazione.

La Società ha previsto specifici piani di formazione, costruiti tenendo in considerazione le molteplici variabili presenti nel contesto di riferimento, quali:

- le caratteristiche dei destinatari degli interventi formativi, il loro livello e ruolo organizzativo;
- i contenuti (in particolare, gli argomenti attinenti al ruolo delle persone coinvolte nelle sessioni formative);
- i tempi di erogazione, di realizzazione (preparazione e durata degli interventi) nonché quelli di fruizione (impegno dei soggetti coinvolti);
- le azioni necessarie per il corretto sostegno dell'intervento formativo (promozione, sostegno da parte dei superiori gerarchici, etc.).
- I corsi sono altresì articolati in funzione delle precipe finalità che si prefiggono:
 - informazione generale e sensibilizzazione;
 - formazione ad hoc su temi specifici (ad esempio nel caso di emissione di nuove procedure aziendali ovvero di aggiornamento di quelle esistenti).

I contenuti formativi riguardano, in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti (e, quindi, le conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione di illeciti da parte di soggetti che per essa agiscano), le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal Decreto e, più specificatamente, i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili nonché le specifiche finalità preventive che il Modello persegue in tale contesto.

I moduli formativi sono articolati in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 41 di 43

singoli Destinatari e tengono conto, in particolare, del livello di rischio dell'area di attività in cui gli stessi operano.

Il piano formativo si concretizza, a seconda dei casi e delle specifiche esigenze, in corsi da tenersi in aula (sia per la formazione di carattere generale sia per quella tecnico-specifica) In particolare, per coloro che operano nell'ambito delle "aree di attività a rischio reato", sono definiti incontri mirati al fine di diffondere la conoscenza dei reati, delle fattispecie configurabili nello specifico ambito di attività, dei presidi di controllo specifici delle aree di competenza ed illustrare le modalità operative con cui devono svolgere le attività quotidiane.

I contenuti formativi sono adeguatamente aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa e del Modello. In particolare, se intervengono modifiche rilevanti (quali, ad es. l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti a nuove tipologie di reati che interessino direttamente la Società ovvero modifiche organizzative all'interno della stessa), si procede ad una coerente integrazione dei contenuti medesimi, assicurandone altresì la fruizione da parte dei Destinatari.

L'attività di formazione è adeguatamente documentata. In particolare, la partecipazione agli incontri formativi in aula è formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza.

L'Organo di Vigilanza verifica periodicamente lo stato di attuazione del piano di formazione e, se del caso, può chiedere controlli specifici sull'attuazione dei piani di formazione, sul livello di conoscenza e comprensione acquisito dai Destinatari sui contenuti del Decreto, sul Codice Etico, sul Modello e sulle sue implicazioni operative nell'ambito dell'attività aziendale.

9.3 Salute e sicurezza sul lavoro

In coerenza con i principi ed i valori espressi nel Codice Etico e nel Modello, la Società riconosce la rilevanza e la centralità dei temi della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro nello svolgimento delle attività di business e si impegna a perseguire il costante miglioramento delle performances aziendali nel rispetto delle norme in materia di prevenzione e protezione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

In tale ottica specifiche iniziative informative e formative sono, inoltre, svolte con specifico riferimento all'attività di prevenzione degli infortuni sul lavoro e, in generale, dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Nel rispetto della normativa vigente ed in conformità a quanto previsto dagli Accordi tra Stato, Regioni e Province di Trento e Bolzano ai sensi del Testo Unico Sicurezza, sui temi della prevenzione e protezione dai rischi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono organizzati periodicamente corsi di formazione obbligatori, diversi a seconda dei fruitori (es. Responsabili e addetti del Servizio di prevenzione e protezione, incaricati per la gestione delle emergenze, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dirigenti, preposti, etc.), nonché ulteriori iniziative di formazione rivolte a lavoratori che svolgono specifiche mansioni in virtù della particolare attività lavorativa esercitata.

È, altresì, disponibile il Documento Di Valutazione Dei Rischi (DVR) che, secondo quanto espressamente previsto dal Testo Unico Sicurezza, illustra i concetti di rischio, danno, prevenzione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali coinvolti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, organi di vigilanza di settore, controllo, assistenza, i rischi riferiti alle specifiche mansioni dei lavoratori e ai possibili danni nonché alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del singolo settore o comparto della Società.

Anche al fine di assicurare il pieno rispetto di tutti gli obblighi di formazione e informazione in materia

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 42 di 43

di sicurezza e salute, la Società ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale la nomina di un **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione** e di un **Delegato di funzioni in materia di salute e sicurezza sul luogo del lavoro**, il quale, tra gli altri, ha il compito di adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli artt. 36 e 37 del D.lgs. n. 81/2008.

9.4 Tutela dell'ambiente

Anche alla luce del complesso contesto territoriale in cui si trova il Centro Orafo, IL TARI' Scpa profonde un particolare impegno ai fini della tutela dell'ambiente.

Tale impegno trova conferma nel Codice etico, il quale detta un precipuo principio che deve regolare la condotta di tutti coloro che, dipendenti, consulenti, dirigenti o altri, abbiano relazione con la Società consortile: in particolare, si fa riferimento all'ambiente, quale valore primario da tutelare e da promuovere, anche mediante il rispetto delle leggi e dei regolamenti tecnici, oltre che di tutte le prescrizioni, eventualmente dettate dalla medesima IL TARI' Scpa.

Nel perseguimento di tali obiettivi, la Società si impegna a svolgere una costante attività di sensibilizzazione di utenti, dipendenti e di tutti coloro con cui abbia relazioni.

Tali obiettivi impongono anche un costante rapporto con l'Autorità ed un processo continuo di formazione e di sensibilizzazione, oltre che di vigilanza del rispetto di tutte le misure di tutela.

La Società ha, proprio al fine di rendere efficiente il sistema interno per la tutela dell'ambiente, nominato un **Delegato di funzioni in materia di tutela ambientale, degli ecosistemi naturali e del patrimonio culturale**, il quale ha, tra l'altro, il compito di elaborare le linee di politica aziendale in tema di tutela dell'ambiente ed il programma di miglioramento delle condizioni ambientali, fissando gli obiettivi che debbono essere perseguiti; di coordinare la gestione del sistema organizzativo in materia ambientale, anche sotto l'aspetto tecnico; di verificare la coerenza di tale sistema, ivi comprese le procedure interne, in relazione alle esigenze concrete ed alle prescrizioni normative in tema di tutela dell'ambiente; di verificare l'attuazione di quanto programmato; di gestire le attività di formazione ed informazione del personale dipendente, anche attraverso idonei corsi e la redazione di materiale informativo.

10. IL CODICE ETICO

Il Codice Etico contiene i principi fondamentali e i valori cui si ispira la Società nel perseguimento degli obiettivi sociali e rappresenta una componente fondante del Modello e del complessivo sistema di controllo interno.

Il Codice Etico è stato predisposto con l'obiettivo di definire con chiarezza l'insieme dei principi e dei valori riconosciuti, accettati e condivisi, e la cui osservanza è fondamentale per il regolare svolgimento delle attività, l'affidabilità della gestione e l'immagine societaria, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire quale condizione di successo per l'impresa.

Nel Codice Etico sono, infatti, espressi i principi etici e i valori fondamentali (quali, ad esempio, lealtà, correttezza, trasparenza, responsabilità, buona fede) che, permeando ogni processo del lavoro quotidiano, costituiscono elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento dei rapporti ad ogni livello.

In questa prospettiva, i principi contenuti nel Codice Etico costituiscono il primo presidio su cui si fonda il Modello, nonché un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione dello stesso in relazione alle dinamiche aziendali, anche al fine di rendere operante la scriminante di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
PARTE GENERALE			
Documento 231-DM	Revisione B	Data di emissione 17.07.2020	Pagina 43 di 43

I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per i Destinatari: esso si applica non solo alle persone legate alla Società da rapporti di lavoro subordinato, ma anche a tutti coloro che operano per/con la Società, quale che sia il rapporto - anche temporaneo - che li lega alla stessa (compresi gli amministratori e i sindaci).

Il Codice Etico stabilisce, quale principio imprescindibile dell'operato aziendale, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e dei valori etici comunemente riconosciuti nella conduzione degli affari e sancisce i principi cui:

- si devono attenere - nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e/o dei propri incarichi o funzioni - tutti i Destinatari;
- si devono orientare le operazioni, i comportamenti e i rapporti, sia interni alla Società sia esterni alla stessa.

A seguito della sua adozione e delle successive modifiche, il Codice Etico è stato adeguatamente diffuso ai Destinatari. Inoltre, i contratti di collaborazione, di fornitura e, più in generale, aventi ad oggetto le relazioni d'affari di terzi con la Società sono stati rivisti in modo da contenere un esplicito riferimento al Codice Etico (nonché al Modello della Società) e da prevedere che l'inosservanza delle norme in esso previste possa costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte.

L'importanza che il Codice Etico riveste per la Società e la sua efficacia cogente sono comprovate dalla previsione di apposite sanzioni in caso di violazione del Codice stesso, come indicato al paragrafo relativo al sistema sanzionatorio.

11. LE "AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO REATO"

In base alle risultanze delle attività di identificazione dei rischi effettuata dalla Società, sono state individuate le "aree di attività a rischio reato", intese quali aree aziendali interessate a potenziali casistiche di illecito, riportate nella Parte Speciale del presente Modello.