Modello Organizzativo (ex d.lgs. 231/01)

Parte Generale

Approvato dal C.d.A. del 01 settembre 2025

Rev.01

Indice generale

1. INTRODUZIONE 3
1.1. PREMESSA 3
1.2. DEFINIZIONI E RIFERIMENTI 3
1.2.1 Definizioni 3
1.2.2 Riferimenti 4
1.2.2.1 Riferimenti legislativi 4
1.2.2.2 Linee guida delle associazioni rappresentative di categoria 4
1.3. FINALITÀ E STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 5
1.3.1 Struttura del Modello e rapporto con il Codice Etico 5
1.3.2 Finalità del Modello 6
1.3.3 Destinatari del Modello 7
1.4. REATI PRESUPPOSTO 8
1.4.1. Processi sensibili per il rischio di commissione di reati 9
1.5. MAPPATURA DEI RISCHI 10
1.5.1. Criteri di valutazione dei rischi 10
1.5.1.1. Impatto (G) 10
1.5.1.2. Probabilità (P) 11
1.5.1.3. Rischio (R) 12
1.6. ORGANISMO DI VIGILANZA (O.d.V.) 14
1.7. DIFFUSIONE DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO 14
1.8. VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO 15
2. SISTEMA SANZIONATORIO 16
2.1. REGOLE DISCIPLINARI PER I LAVORATORI NON DIRIGENTI 17
2.2. REGOLE DISCIPLINARI PER I DIRIGENTI 20
2.3. REGOLE DISCIPLINARI PER AMMINISTRATORI, SINDACO, ODV 21
2.4. SOGGETTI TERZI 22
2.5 ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI 23
3. STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 24
3.1 SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE 24
3.2 NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ODV 24
3.3 DURATA IN CARICA, SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'ODV 25
3.4 OBBLIGO DI RISERVATEZZA 26
3.5 FUNZIONI E POTERI DELL'ODV 27
3.6 OBBLIGO DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ODV 28
3.7 MODIFICHE ALLO STATUTO 29

1. INTRODUZIONE

1.1. PREMESSA

Le disposizioni contenute nel Modello Organizzativo sono vincolanti per i comportamenti di tutti gli amministratori, i dirigenti, i preposti e i lavoratori dipendenti, per i consulenti e per chiunque instauri, a qualsiasi titolo, un rapporto di collaborazione con la Società.

1.2. DEFINIZIONI E RIFERIMENTI

1.2.1 Definizioni

Codice Etico
Rappresenta uno strumento adottato dalla Società allo scopo di esprimere il principio di deontologia professionale che la stessa riconosce come proprio e sul quale richiama l'osservanza di tutti i Collaboratori e i soggetti esterni che operano per suo conto.

Decreto (in breve anche "Decreto 231/01")
D.Lgs. n. 231 del 8.06.01 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Destinatari
Tutti i soggetti ai quali è rivolto il Modello e, in particolare, gli organi societari ed i loro componenti, i dipendenti, i collaboratori, i fornitori, gli agenti ed i distributori della Società, i consulenti, nonché i membri dell'Organismo di Vigilanza.

Modello Organizzativo
È un sistema integrato di protocolli organizzativi che risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/01, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, in quanto commessi apparentemente a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa.

Organismo di Vigilanza
Soggetto designato dal vertice aziendale della Società, dotato di poteri autonomi di iniziativa e controllo, la cui istituzione è prevista dal D.Lgs. 231/01, al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Codice Etico e del Modello.

Soggetti apicali - Direzione
Soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa.

Soggetti sottoposti
Soggetti sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti apicali.

Processo sensibile
Insieme di attività ed operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale, in area potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal D.Lgs. 231/01, così come elencate nella Parte Speciale del Modello, indicate anche genericamente come "area/e a rischio".

Protocollo

Misura atta a prevenire la commissione di uno o più reati previsti dal D.Lgs. 231/01, così come elencate nella Parte Speciale del Modello, indicate anche genericamente come "misure di prevenzione".

Responsabile di Processo
Soggetto che, per posizione organizzativa ricoperta o per le attività svolte, è maggiormente coinvolto nel Processo Sensibile di riferimento.

1.2.2 Riferimenti

1.2.2.1 Riferimenti legislativi

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 in esecuzione della delega di cui all'art. 11, L. n. 300/00 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

La disciplina del D.Lgs. 231/01 è la normativa che ha introdotto la responsabilità delle società per reati commessi dai dipendenti (soggetti apicali o subordinati). È prevista un'ampia tipologia di reati presupposto che, se commessi dal dipendente nell'interesse della Società, fanno scattare la responsabilità amministrativa/penale in capo all'Ente.

Ai fini dell'eventuale contestazione della responsabilità amministrativa all'Ente (accertata dal giudice penale), se la Società riesce a dimostrare che l'autore del reato ha aggirato fraudolentemente modelli di organizzazione e protocolli idonei e (astrattamente) efficaci nella prevenzione di illeciti, l'Ente è esonerato da responsabilità amministrativa/penale (esimente da reato).

1.2.2.2 Linee guida delle associazioni rappresentative di categoria

I modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui all'art. 6, comma 2, del Decreto Legislativo 231/01, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

La prima Associazione di categoria che ha emanato "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" è stata Confindustria (7 marzo 2002). Dopo alcune rivisitazioni, le Linee Guida elaborate da Confindustria sono state definitivamente approvate dal Ministero della Giustizia in data 24.05.04.
Successivamente Confindustria ha aggiornato le proprie linee guida per tener conto dei recenti aggiornamenti legislativi.

NOVA FRIGO Engineering srl (di seguito "**Società**"), nello sviluppo del proprio Modello Organizzativo, ha preso anche spunto dal "Codice Etico" approvato dal Ministero di Giustizia, con deliberazione del 30/10/08, verbale n. 11, argomento n. 12".

1.3. FINALITÀ E STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

1.3.1 Struttura del Modello e rapporto con il Codice Etico

Il Modello Organizzativo è un sistema integrato di protocolli organizzativi, comprensivi dei relativi strumenti di controllo; esso costituisce, pertanto, regolamento interno della Società volto a prevenire e/o contrastare il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto Legislativo 231/01, vincolante per la medesima e per i suoi collaboratori.

Le prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo si integrano con quelle del Codice Etico, e si fondano sui principi di quest'ultimo per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel D.Lgs. 231/01.

Ogni elemento del Modello Organizzativo, e dei suoi aggiornamenti, è curato ed approvato dal C.d.A. Ciò vale anche per il Codice Etico.

La struttura del Modello Organizzativo è la seguente:

A) **Parte generale**, comprendente:

- Sistema sanzionatorio;
- Statuto dell'Organismo di Vigilanza;
- Codice Etico (**ALLEGATO**).

B) **Parte speciale**, comprendente:

- Protocolli di prevenzione dei reati, in relazione a funzioni e processi organizzativi;
- Flussi informativi verso l'O.d.V.;
- Mappatura dei rischi, Organigrammi, incarichi, deleghe e procure **(ALLEGATI).**

Il Modello Organizzativo si riferisce alla società **NOVA FRIGO Engineering srl** iscritta al Registro delle Imprese di Verona, che esercita l'attività di **progettazione e produzione di unità e sistemi per la refrigerazione.**

Attualmente la società impiega alle proprie dipendenze circa **40 addetti**, organizzati nei seguenti principali processi organizzativi, considerati sensibili per il rischio di commissione di reati ai sensi del D.Lgs 231/01 e ss.mm.

L'Organizzazione è certificata **UNI EN ISO 9001:2015** da **EUROCERT**, Organismo di Certificazione.

La Società agisce attraverso un **Consiglio d'Amministrazione, composto da 3 membri**, ed è sottoposta a controllo da parte di **Sindaco Unico**.
La tipologia contrattuale tipicamente applicata è il CCNL **Metalmeccanici** a cui vanno ad aggiungersi gli accordi aziendali.

1.3.2 Finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, la Società ha intenso adempiere compiutamente alle previsioni di legge e, in modo particolare, conformarsi ai principi ispiratori del D.Lgs. 231/01, nonché rendere più efficace il sistema dei controlli e di Governance, con particolare riferimento

all'obiettivo di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 ritenuti applicabili alla realtà organizzativa.

Il Modello si propone le seguenti finalità:

a) informare adeguatamente i Dipendenti e i Collaboratori e coloro che agiscono su mandato della Società o sono legati alle stesse da rapporti rientranti nelle tipologie di cui alla successiva Parte Speciale, in merito alle attività che comportano il rischio di commissione dei reati e alle conseguenze sanzionatorie che possono derivare ad essi o alla Società, per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne della stessa;

b) diffondere e affermare una cultura d'impresa improntata alla legalità, con l'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Modello;

c) diffondere una cultura del controllo, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la Società si pone;

d) prevedere un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna.

e) Il Modello prevede, in relazione alle dimensioni e alla natura della Società, misure idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività, nel costante rispetto della legge e delle regole, individuando ed eliminando tempestivamente situazioni di rischio.

f) Ai fini indicati nel paragrafo precedente, la Società adotta ed attua scelte organizzative e procedurali efficaci per:

g) assicurare che le risorse umane siano assunte, formate e dirette secondo i criteri espressi nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico e in conformità alle norme di legge in materia di diritto del lavoro;

h) favorire la collaborazione alla più efficiente realizzazione del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito delle Società o con esse, anche garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni veritiere e utili ad identificare comportamenti difformi da quelli prescritti;

i) garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno dell'organizzazione aziendale, siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta dalla Società;

j) prevedere che la determinazione degli obiettivi aziendali, a qualunque livello, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;

k) individuare e descrivere le attività svolte, l'articolazione funzionale e l'organigramma in documenti costantemente aggiornati, comunicati e diffusi, con la puntuale indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;

l) attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Modello da parte di tutti coloro che operano nella Società o con essa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio di cui alla Parte Speciale, nonché con riferimento alle materie ambientali, della salute e sicurezza sul luogo di lavoro e informatica;

m) consentire l'utilizzo di strumenti informatici e l'accesso ad Internet esclusivamente per ragioni e finalità connesse all'attività lavorativa del Collaboratore, in conformità ai regolamenti aziendali adottati in materia.

1.3.3 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano ai Soggetti apicali, agli altri Dipendenti e Collaboratori e a coloro i quali, pur senza un rapporto di lavoro subordinato ovvero un contratto a progetto con la Società, sono legati alla stessa da rapporti.

Tra i Destinatari del Modello rientrano soggetti terzi, ad esempio i consulenti e i fornitori, che sono coinvolti in maniera significativa nei "**Processi sensibili**": ad essi è comunicato il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge 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** e del **Codice Etico**, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della **Società**, ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

1.4. REATI PRESUPPOSTO

Il presente Modello Organizzativo ha lo scopo di prevenire la commissione di alcuni reati compresi nelle seguenti "famiglie" di fattispecie presupposto previste dal d.lgs 231/01 e ss. mm.:

a) Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art.25)
b) Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies)
d) Reati ambientali (art. 25 undecies)
e) Reati tributari (art.25 quinquesdecies).

Inoltre, sulla base della valutazione di impatto delle attività della Società, le fattispecie di reato previste dal D.Lgs 231/01 e ss.mm. ritenute rilevanti con rischio **Basso** e presidiabili con l'applicazione di un Codice etico, di un Regolamento interno, di un sistema di segnalazione, dall'attività di vigilanza e dal sistema sanzionatorio, sono le seguenti:

a) **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis)**
b) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1)
c) Reati Societari (art. 25 ter)
d) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies .1)
e) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies)
f) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)
g) 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
h) Reati di corruzione tra privati (art. 25 ter)

Per le altre fattispecie di reato si ritiene che esse siano addirittura **Non Applicabili** o **Trascurabili**, in quanto dalla valutazione svolta dal C.d.A. non sono attualmente emersi particolari elementi che possano portare alla commissione dei reati presupposto. Esse sono:

a) Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter)
b) Delitti con finalità di terrorismo (art. 25 quater)
c) Pratiche di mutilazione (art. 25 quater .1)
d) Falsità in monete, in carte di pubblico credito valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis).
e) Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinques)
f) Abusi di mercato (art. 25 sexies)
g) Reati transnazionali (L. 16.03.06 n. 146)
h) Razzismo e Xenofobia (art.25 terdecies)
i) Reati di criminalità organizzata commessi in un contesto transnazionale.
j) Contrabbando (art. 25 sexiesdecies)
k) Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies)
l) Frode in competizioni sportive (art.25 quaterdecies)
m) Riciclaggio di beni culturali, devastazione e saccheggio (art.25 duodevicies).
n) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 octies)
o) Delitti di violazione diritto d'autore (art.25 novies)

1.4.1. Processi sensibili per il rischio di commissione di reati

Nella mappatura dei rischi, i processi sensibili correlati alla Società sono declinati secondo il seguente schema:

Processo	Documentazione di riferimento
Governance	Responsabilità della Direzione (P05.01) Monitoraggio ed analisi (P08.01) Gestione non conformità e reclami (P08.02) Gestione azioni correttive, ecc. (P08.03) Gestione verifiche ispettive interne (P08.04)
Gestione amministrativa e finanziaria	-
Gestione del personale	Gestione risorse umane (P06.01)
Gestione acquisti	Gestione approvvigionamenti (P07.05)
Gestione commerciale	Gestione vendite (P07.01)
Gestione salute e sicurezza	Documento di Valutazione dei rischi (D.Lgs 81/08 e ss.mm.ii.
Gestione ambientale	-
Gestione produzione	Gestione infrastrutture, impianti, attrezzature (P06.02) Gestione del processo produttivo (P06.02) Gestione strumenti di misura (P07.06) Sistema di identificazione e rintracciabilità (P07.07)
Gestione tecnica	Gestione dei documenti e dei dati (P04.01) Gestione della progettazione (P07.03) Procedura di conformità PED (P07.08)
Service	Gestione assistenza (P07.02)
Gestione IT	Gestione sistema informatico (P04.02)

1.5. MAPPATURA DEI RISCHI

La mappatura dei rischi è stata declinata, così da individuare caso per caso i processi critici ("sensibili"), le responsabilità e le relative attività rispetto alla commissione dei reati presupposto di cui alla normativa.

L'analisi del rischio è valutata con il coinvolgimento del personale interessato a livello operativo nelle diverse aree funzionali.

1.5.1. Criteri di valutazione dei rischi

Per la valutazione del rischio è adottata una matrice di analisi secondo due dimensioni, **la probabilità** che il reato si verifichi e **l'impatto** che potrebbe avere sulle Società, ovvero le sanzioni ad esso correlate, pecuniarie e interdittive, con diversi livelli di criticità.

La valutazione dei rischi di commissione di reati presupposto avviene secondo il metodo FMECA, già frequentemente utilizzato (ad esempio per la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori in base alle linee guida degli enti di controllo).

In base a tale metodo la valutazione del rischio è data dalla seguente formula:

R (rischio) = G (impatto) x P (probabilità)

dove il valore assegnato per le variabili "G" e "P" può essere 1, 2 o 3, in base ai seguenti criteri.

1.5.1.1. Impatto (G)

Per valutare la gravità dell'**IMPATTO** la presente metodologia utilizza un criterio di proporzionalità oggettivo che valuta come più gravi quei reati che il legislatore punisce con pene più pesanti.
In definitiva nella valutazione di gravità si è adottato come *driver* la misura della pesantezza della pena che è possibile comminare.

In questa ipotesi il modello di rischio – andando nei passi successivi a correlare le attività ai possibili reati in cui possono incorrere – misurerà come maggiormente rischiose quelle attività i cui reati hanno un peso-reato maggiore.

Come si può ricavare dall'analisi dei reati previsti dal Decreto in oggetto le sanzioni interdittive sono al momento costituite da:

- Divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio;
- Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- Divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- Interdizione dall'esercizio dell'attività;
- Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- Interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ex art. 16, comma 3 A seconda del numero delle sanzioni irrogate l'intensità della pena aumenta.

Come risulta dal Codice penale le sanzioni che un Giudice può comminare ai soggetti responsabili sono di quattro tipologie:

1) nessuna sanzione interdittiva applicabile;

2) applicazione delle prime tre sanzioni (la definiremo pena interdittiva lieve);

3) applicazione delle prime quattro sanzioni interdittive cumulativamente (la definiremo pena interdittiva media);

4) applicazione di tutte le sanzioni cumulativamente compresa quindi la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività (pena interdittiva grave).

Secondo questa progressione di gravità si assegna un punteggio di peso-reato da 1 a 3 secondo il seguente elenco:

Sanzione Interdittiva	Livello di impatto
Nessuna sanzione o sanzione interdittiva lieve	**1 Trascurabile**
Sanzione interdittiva media	**2 Significativo**
Sanzione interdittiva grave	**3 Critico**

La sanzione pecuniaria è invece strutturata in quote, attribuite in un numero non inferiore a 100 né superiore a 1.000 e il cui importo unitario è compreso tra 250,00 e 1.500,0 euro circa, a discrezione del Giudice.
Il numero minimo di quote applicabili è naturalmente 0.
Scartando però questa ipotesi, si possono suddividere le pene pecuniarie in fasce a seconda del numero di quote massime stabilite:

Sanzione Pecuniaria (in quote)	Livello di impatto
130 – 347 quote	**1 Trascurabile**
348 – 565 quote	**2 Significativo**
566 – 1.000 quote	**3 Critico**

In questo modo si viene a pesare in modo separato le pene pecuniarie e le pene interdittive.
In realtà il giudice può comminare sia le une che le altre, pertanto il peso-reato è una combinazione dei due contributi di pena.

Tuttavia, nella definizione del modello di calcolo occorre tener conto del fatto che le due tipologie di pena comportano un danno diverso alla Società in relazione alla sua morfologia, dimensione, collocazione di mercato.

1.5.1.2. Probabilità (P)

Per valutare il livello di **PROBABILITÀ** la presente metodologia utilizza un criterio di misura e stima della possibilità che un evento ha di verificarsi e che valuta come più alte quelle in cui gravi sia più probabile che accada.

Livello di probabilità	Situazione
1 Bassa	La condotta rilevata può provocare la commissione di fattispecie di reato presupposto solo in circostanze sfortunate di eventi o per la concomitanza di più eventi poco probabili indipendenti. Non sono noti o sono noti solo rarissimi episodi già verificatisi in cui la condotta rilevata ha provocato la commissione di fattispecie di reato presupposto. Il verificarsi della condotta riconducibile alla commissione di fattispecie di reato presupposto susciterebbe grande sorpresa o incredulità presso la Società.
2 Media	La condotta rilevata può provocare la commissione di fattispecie di reato presupposto anche se non in modo automatico o diretto. È noto qualche episodio in cui la condotta rilevata ha provocato la commissione di fattispecie di reato presupposto. Il verificarsi della condotta riconducibile alla commissione di fattispecie di reato presupposto susciterebbe una moderata sorpresa presso la Società.
3 Alta	Esiste una correlazione diretta tra la condotta rilevata ed il verificarsi della fattispecie di reato presupposto. Si sono già verificate condotte riconducibili alla commissione di fattispecie di reato presupposto per la stessa Società o in società simili o in situazioni operative simili. Il verificarsi della condotta riconducibile alla commissione di fattispecie di reato presupposto non susciterebbe alcuno stupore nella Società.

1.5.1.3. Rischio (R)

In base all'esito della valutazione, il valore del rischio **(R=GxP)** riporta a diversi livelli di gravità:

Trascurabile (R da 1 a 2): esposizione potenziale a sanzioni per misure o adempimenti obbligatori adottati, che presentano la necessità di essere gestiti nel tempo, che determinano un rischio basso. Tale livello di rischio comporta l'applicazione sistematica di protocolli, ovvero le misure di prevenzione, quali ad esempio procedure, azioni formative e di sensibilizzazione, controlli operativi o audit programmati.
Significativo (R da 3 a 4): esposizione a gravi sanzioni per misure o adempimenti obbligatori adottati ma che presentano aspetti di non conformità, che determinano un rischio medio. Tale livello di rischio comporta azioni correttive da realizzare entro 6 mesi/1 anno.
Critico (R da 6 a 9): esposizione a gravi sanzioni per misure di prevenzione o adempimenti obbligatori che non sono applicati e che determinano un elevato rischio. Tale livello di rischio comporta una azione correttiva immediata.
Assente (R=0): il rischio è assente quando per la natura dell'organizzazione la probabilità di accadimento è pari a 0.

Schematizzando:

		Probabilità (P):	
		Bassa (1)	Media (2)
Impatto (G):	Trascurabile (1)	**1**	**2**
	Significativo (2)	**2**	**4**
	Critico (3)	**3**	**6**

Le azioni correttive (*follow up*) individuate possono comportare la necessità di ulteriori protocolli e di piani di intervento volti alla riduzione del rischio, tali misure possono comprendere, in caso di necessità, azioni correttive immediate o programmate, attraverso la gestione degli investimenti finanziari e di operazioni infragruppo, anche in relazione al piano di deleghe delle funzioni.

Per quanto riguarda i protocolli, ovvero le misure di prevenzione, questi possono riguardare:

- la formulazione e l'attuazione delle decisioni e dei controlli (es. procedure formalizzate e diffuse, organigrammi, deleghe);
- i criteri di gestione, ad esempio per le risorse finanziarie (es. doppia firma per autorizzazione delle transazioni, tracciabilità dei flussi economici, soglie di spesa);
- la diffusione del Modello Organizzativo, attraverso attività di informazione e formazione ai dipendenti e alle altre parti interessate;
- gli obblighi di informazione (es. flussi informativi all'Organismo di Vigilanza, al Collegio Sindacale e ad altri organi di revisione, internal audit, monitoraggi e *reporting*).

Per quanto concerne infine la frequenza relativa ai controlli dell'O.d.V. (ad esempio audit, verifiche documentali, analisi dei flussi informativi e sopralluoghi), questa è definita alla luce di successive valutazioni, mettendo in atto le raccomandazioni individuate in sede di mappatura dei rischi.

È inoltre compito dell'O.d.V. verificare costantemente la congruità del Modello, richiedendone i necessari adeguamenti sia rispetto a variazioni dell'assetto societario, sia rispetto ad eventuali variazioni normative.

1.6. ORGANISMO DI VIGILANZA (O.d.V.)

È istituito presso la Società un Organismo di Vigilanza (O.d.V.), con funzioni di vigilanza e controllo sul funzionamento, l'efficacia, l'adeguatezza e l'osservanza del Modello Organizzativo adottato.

La nomina dell'O.d.V. avviene con delibera del Consiglio di Amministrazione, ed è effettuata allo scopo di prevenire i reati dai quali può derivare la responsabilità amministrativa, in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, e applicato per i reati indicati nella "Mappatura dei rischi" contenuta della Parte Speciale del Modello Organizzativo.

1.7. DIFFUSIONE DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO

L'adozione del Modello Organizzativo, affinché questo sia noto a tutti i Destinatari e abbia forza vincolante all'interno della Società, viene condiviso mediante comunicazione scritta da parte delle Risorse Umane e dell'RSPP. Inoltre, copia del Codice Etico viene consegnata ai Soci, è pubblicata sul sito web, ed è a disposizione presso le bacheche aziendali.

Per quanto attiene i Collaboratori non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, qualunque contratto che comporti la costituzione di un rapporto di collaborazione tra essi e la Società contiene esplicitamente clausole di presa visione del Modello e del Codice Etico, e di impegno a rispettarne le disposizioni, nonché la previsione di appositi rimedi, in linea con quanto disposto in caso di violazione.

Al fine di consentire la piena operatività del Modello, le strutture della Società:

- garantiscono la tempestiva diffusione tra i Destinatari del Modello e dei successivi aggiornamenti e modifiche;
- forniscono ai Collaboratori legati da un rapporto di lavoro subordinato, un adeguato sostegno formativo anche al fine di consentire la risoluzione di dubbi interpretativi relativi a disposizioni contenute nel Modello;
- forniscono ai Collaboratori non legati da un rapporto di lavoro subordinato, un adeguato sostegno informativo (es. attraverso posta elettronica o il proprio sito internet) al fine di consentire la risoluzione di dubbi interpretativi relativi a disposizioni contenute nel Modello;
- garantiscono che tutti i Collaboratori che dovessero segnalare violazioni del Modello non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione, garantendo, se richiesto, il loro anonimato.

Nell'ambito specifico della formazione destinata ai Dipendenti e ai Collaboratori, la Società organizza diverse tipologie di corsi di formazione, dedicate a tutti i Collaboratori, indipendentemente dalla loro operatività all'interno di aree a rischio.

Sessioni specifiche sono inoltre dedicate ai Dipendenti e ai Collaboratori ricompresi in aree a rischio di commissione di reati secondo l'elencazione di cui alla Parte Speciale del Modello.

La formazione fornisce informazioni in riferimento al quadro normativo di riferimento, al Modello adottato dalla Società, al Codice Etico della Società e ai protocolli introdotti a seguito dell'adozione del Modello stesso; l'O.d.V. ne valuta l'efficacia in termini di pianificazione, contenuti, aggiornamento, tempistiche, modalità e identificazione dei partecipanti.

Della formazione effettuata per la diffusione della conoscenza del Modello Organizzativo viene tenuta puntuale registrazione.

Le sessioni dei corsi sono fissate al momento dell'assunzione ed almeno una volta ogni **tre anni**, e la partecipazione alle stesse è oggetto di apposito monitoraggio, secondo le procedure di corporate in materia di formazione.

La partecipazione attività formative da parte dei soggetti individuati è obbligatoria, conseguentemente, la mancata partecipazione è sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare contenuto nel Modello.

La Società, in ogni caso, curerà di informare tutti i destinatari delle eventuali modifiche degli aspetti più significativi del Modello.

La Società incoraggia contributi costruttivi sui contenuti del Modello e del Codice Etico da parte dei Collaboratori, sia nella fase di attuazione sia nella fase successiva (allorché dovessero essere evidenziate carenze dello stesso o necessità di un suo aggiornamento in seguito ad evoluzioni normative o delle più affermate prassi internazionali), nonché per esperienza acquisita nell'applicazione del Modello e del Codice Etico medesimi, che dovranno essere segnalate all'O.d.V.

1.8. VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Lo svolgimento delle attività di verifica del Modello Organizzativo è documentato mediante idonei sistemi di valutazione nei verbali periodici dell'attività di controllo e verifica eseguita dagli Organismi di Vigilanza della Società.

Sono inoltre previsti obblighi di informazione a favore di tale Organismo di Vigilanza ("flussi informativi") seguiti dai Dipendenti e dai Collaboratori.

Specifiche disposizioni sono state introdotte per garantire l'imparzialità e la professionalità dell'Organismo di Vigilanza, il quale riferisce, con un rapporto scritto sullo stato di attuazione del Modello Organizzativo, al Consiglio di Amministrazione e al Sindaco Unico, almeno con cadenza annuale.

L'Organismo di Vigilanza di ogni società può essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi e può, a sua volta, presentare richiesta in tale senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello Organizzativo e alle problematiche ad esso inerenti.

2. SISTEMA SANZIONATORIO

Le norme disciplinari che seguono sono state elaborate in funzione di quanto disposto dal D.Lgs. 231/01.
Gli artt. 6 e 7 di tale provvedimento prevedono che gli enti che adottano modelli organizzativi e di gestione idonei, con un correlato sistema di sanzioni "disciplinari", per il caso di inosservanza delle regole da essi dettate, vengano esonerati da responsabilità per eventuali reati, commessi da loro lavoratori dipendenti e da altri soggetti (quali, Amministratori, Sindaci e membri dell'O.d.V.) nell'interesse della Società.

L'esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è, infatti, indispensabile per garantire l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni in questione deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall'esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall'Autorità Giudiziaria o Amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01 richiamata nella Parte Speciale del Modello ovvero una fattispecie penale o amministrativa rilevante ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Infatti, le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto, che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l'Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.

La commissione o il concorso nella commissione di tali reati, da parte dei summenzionati soggetti persone fisiche, sono sanzionati dal Codice Penale, mentre, sul piano del rapporto di lavoro, le conseguenze non possono che essere quelle previste dall'art. 2119 c.c., senza la corresponsione di qualsivoglia indennità a favore del lavoratore.

Le regole che seguono disciplinano, invece, le conseguenze sul piano disciplinare delle violazioni dei principi del Codice Etico, nonché del Modello (o anche di uno dei suoi elementi), che la Società ha adottato, a norma del citato decreto, per prevenire la commissione dei reati presupposto.

Tali regole integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro C.C.N.L. applicato dalla Società di quelle derivanti dalla contrattazione di secondo livello svolta a livello regionale.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti, nonché degli eventuali interventi intrapresi dalla Direzione aziendale nei confronti dei soggetti terzi, sono affidati all'O.d.V.

L'O.d.V. procede alle segnalazioni delle infrazioni rilevate - o di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie – al Presidente del C.d.A. ed al Resp. Risorse Umane. Successivamente ne verifica l'iter di erogazione e il relativo follow up.

Il sistema disciplinare definito potrà essere applicato anche ai componenti dell'O.d.V. relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello (si veda sul punto il successivo paragrafo 5.2).

Costituiscono violazioni del Modello:

- comportamenti che costituiscono le fattispecie di reato di cui al D.lgs. 231/01 richiamate nella Parte Speciale del Modello;
- comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato richiamate nella Parte Speciale del Modello, siano comunque diretti in modo univoco alla loro commissione;
- comportamenti non conformi alle procedure richiamate nel Modello, nonché al Codice Etico;
- comportamenti non conformi alle disposizioni previste nel Modello o richiamate dal Modello e, in particolare, in relazione al rischio di violazione delle norme stabilite in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, da cui possa derivare l'evento di infortunio o della malattia professionale comportanti il reato di omicidio colposo o di lesioni personali colpose gravi o gravissime, i comportamenti in violazione dei principi di controllo e prescrizioni specifiche elencati nella Parte Speciale del Modello;
- comportamento non collaborativo nei confronti dell'O.d.V. consistente, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall'O.d.V. al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'O.d.V., nella mancata partecipazione agli incontri di formazione.

La gravità della violazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l’intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e l’intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- la presenza e l’intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per la Società e gli *stakeholders* della Società stessa, nonché per le persone destinatarie della normativa in materia di salute sicurezza sul lavoro;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi ed i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

2.1. REGOLE DISCIPLINARI PER I LAVORATORI NON DIRIGENTI

Il Modello approntato a norma degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, deve essere scrupolosamente osservato da tutti i lavoratori non dirigenti, quale che sia il loro inquadramento contrattuale.
La violazione del Modello da parte dei lavoratori dipendenti non dirigenti soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori non dirigenti - nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 commi 2 e 3, L. 30.05.70, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché delle misure disciplinari previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro C.C.N.L. vigente ed applicabile - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

1. richiamo verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
5. licenziamento.

Le violazioni del Modello commesse dai lavoratori dipendenti non dirigenti, saranno sempre portate a conoscenza dell'O.d.V. per gli eventuali provvedimenti di sua competenza.

Le violazioni commesse dai lavoratori dipendenti non dirigenti verranno segnalate dall'O.d.V. (con eventuale proposta di sanzione da irrogare) al C.d.A. e al Dirigente cui riportano gerarchicamente e all'Ufficio Risorse Umane, affinché questi ultimi diano avvio al procedimento di contestazione disciplinare e provvedano ad eventualmente irrogare, con riferimento ai lavoratori dipendenti non dirigenti che siano legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, una delle sanzioni di cui sopra, determinate sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel precedente paragrafo e del comportamento tenuto prima (la recidiva costituisce un'aggravante e importa l'applicazione di una sanzione più grave) e dopo il fatto (ad esempio, comunicazione all'O.d.V. dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai lavoratori dipendenti non dirigenti che siano legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, si prevede che:

a) incorre nei provvedimenti di richiamo verbale o ammonizione scritta, secondo la gravità della violazione, il lavoratore non dirigente che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01;

b) fermo restando quanto disposto al successivo punto 3, incorre nel provvedimento della multa, ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti più volte, nell'espletamento di attività delle aree a rischio, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01 (così come previsto al successivo punto 6);

c) per quanto concerne le violazioni a prescrizioni del Modello previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, incorre nel provvedimento della multa, ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che violi tali prescrizioni ingenerando un rischio differenziale di limitata rilevanza ma che comunque espone la Società ad un più grave rischio rispetto all'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01;

d) fermo restando quanto disposto al successivo punto 5, incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di

pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/01 o non determinino l'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01;

e) incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, abbia adottato un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello, stesso ingenerando un rilevante rischio differenziale tale da esporre la Società ad un più grave rischio di applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01;

f) fermo restando quanto disposto al successivo punto 7, incorre nel provvedimento del licenziamento ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01, nonché il lavoratore dipendente non dirigente che adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/01;

g) con riferimento alle prescrizioni contenute nei Modello e afferenti la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nel provvedimento del licenziamento ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del presente Modello tale da esporre la Società al rischio concreto ed immediato di applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01.

h) È altresì sanzionata:

-La violazione di tutte le disposizioni previste e disciplinate ai sensi del D.lgs 24/2023;

-La violazione delle misure adottate dalla Società a tutela del segnalante ai sensi del D.lgs 24/2023, tra cui la riservatezza del segnalante e/o tutti gli atti di eventuale ritorsione nei confronti del segnalante;

-L'effettuazione (dolosa o gravemente colposa) di segnalazioni tendenziose, discriminatorie o che comunque si rivelino infondate, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili previste deve tener conto della gravità delle condotte e della eventuale reiterazione del comportamento, in quanto reiterare un comportamento nel tempo costituisce sintomo di gravità della violazione.

Con specifico riferimento alle violazioni a prescrizioni dei Modello previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, si precisa che per "rischio differenziale" si deve intendere il margine di rischio ulteriore rispetto a quello già individuato in sede di valutazione dei rischi da parte della Società e derivante dal comportamento del lavoratore.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, il C.d.A. e/o il Dirigente di riferimento terranno sempre informato l'O.d.V. e comunque nell'ipotesi di comportamenti penalmente rilevanti, la Società si riserva di procedere a presentare denuncia o querela, nel rispetto di quanto previsto dalle leggi di riferimento

Quanto invece alle violazioni del Modello poste in essere dai lavoratori non dirigenti che non siano legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, si prevede che esse potranno determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti di collaborazione, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

2.2. REGOLE DISCIPLINARI PER I DIRIGENTI

Il Modello approntato a norma degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01 deve essere scrupolosamente osservato da tutti i Dirigenti della Società.

Le violazioni dei principi e delle regole contenuti nel Modello da parte dei Dirigenti costituiscono illecito disciplinare e saranno sempre portate a conoscenza dell'O.d.V., per gli eventuali provvedimenti di sua competenza.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei Dirigenti - nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300/70 e di eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- censura scritta;
- sospensione disciplinare;
- licenziamento per giustificato motivo;
- licenziamento per giusta causa.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai Dirigenti della Società, si prevede che:

a) in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nella censura scritta consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;

b) in caso di violazione non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel provvedimento della sospensione disciplinare;

c) in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giustificato motivo;

d) laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa.

Inoltre, per i lavoratori della Società aventi qualifica di dirigente, costituisce grave violazione del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori legati alla Società da un vincolo di subordinazione circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di lavoratori autonomi, consulenti, collaboratori coordinati e continuativi, etc.), sono, comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente' ai sensi dell'art. 5, c. 1 lett. b), D.Lgs. 231/01, ferma restando la qualificazione del contratto con tali soggetti;
- l'inosservanza di quanto al cap. 2.1 lett. h).

Le infrazioni di cui sopra, commesse dai Dirigenti, verranno segnalate dall'O.d.V. (con eventuale proposta di sanzione da irrogare) al C.d.A. e al Direttore Risorse Umane, affinché questi ultimi provvedano ad irrogare una delle sanzioni più sopra previste, nel rispetto delle procedure previste ex art. 7, L. 300/70 e delle eventuali normative speciali applicabili, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6 e del comportamento tenuto prima (ad esempio le eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad esempio la comunicazione all'O.d.V. dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l'O.d.V. e comunque nell'ipotesi di comportamenti penalmente rilevanti, la Società si riserva di procedere a presentare denuncia o querela, nel rispetto di quanto previsto dalle leggi di riferimento

2.3. REGOLE DISCIPLINARI PER AMMINISTRATORI, SINDACO, ODV

Il Modello, approntato a norma degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, deve essere scrupolosamente osservato da tutti gli Amministratori, dai Sindaci e dai componenti dell'O.d.V. della Società compresa l'osservanza di quanto al D.lgs. 24/2023.

Le violazioni dei principi e delle regole contenuti nel Modello saranno sempre portate a conoscenza dell'O.d.V. per gli eventuali provvedimenti di sua competenza.

Le violazioni dei principi e delle regole contenuti nel Modello compiute da componenti del Consiglio di Amministrazione saranno oggetto di tempestiva comunicazione scritta da parte dell'O.d.V. al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso ed al Collegio Sindacale per la valutazione degli opportuni provvedimenti, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione , etc.).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della Società, previa delibera del predetto organo da adottare con l'astensione dell'interessato, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

a) richiamo scritto;

b) sospensione temporanea dalla carica;

c) revoca dalla carica.

In particolare, si prevede che:

- il membro del Consiglio di Amministrazione incorre nel richiamo scritto consistente nel richiamo all'osservanza in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;

- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello, il membro del Consiglio di Amministrazione incorre nel provvedimento della sospensione temporanea dalla carica;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto, il membro del Consiglio di Amministrazione incorre nella revoca dalla carica.

Inoltre, per i membri Consiglio di Amministrazione, costituirà violazione del Modello sanzionabile anche la violazione dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello.

In caso di violazione del Modello da parte dell'intero Organo Dirigente della Società, l'O.d.V. informerà il Sindaco affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

In caso di violazioni del Modello commesse dal Sindaco, ovvero da parte del Sindaco, l'O.d.V. informa il Consiglio di Amministrazione che provvede ad assumere le iniziative ritenute più idonee, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

Qualora il Consiglio di Amministrazione fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più componenti dell'O.d.V., il detto Consiglio provvederà in collaborazione con il Sindaco ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'O.d.V., che sia anche un dipendente della Società, si applicheranno le sanzioni previste nei precedenti Paragrafi.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione e il Sindaco terranno sempre informato l'O.d.V.

2.4. SOGGETTI TERZI

Quanto, invece, alle violazioni del Modello poste in essere dalle categorie di soggetti terzi, quali fornitori, partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, si prevede che esse potranno determinare, adottando specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti con i suddetti terzi, la sospensione da parte della Società dell’esecuzione del contratto e/o il recesso unilaterale dallo stesso, anche in corso di esecuzione, oppure la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l’eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/01 e ss.mm.

2.5 ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Alla notizia di un comportamento contrario alle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico e/o del d.lgs. 24/2023, il Comitato Whistleblowing, ed eventualmente l’Organismo di Vigilanza nel caso di violazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 procedono con l’apertura di una fase istruttoria volta a verificare la veridicità o la fondatezza delle violazioni pervenute.

L’O.d.V. prende in esame tutte le segnalazioni al fine di verificare la fondatezza della notizia.

Nella fase di istruttoria è possibile richiedere informazioni, documenti e dati alle varie funzioni aziendali. Alla conclusione della fase di istruttoria i soggetti preposti assumono le proprie

valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione, alle cause della stessa e alle eventuali necessità di interventi o azioni correttive.

In relazione del soggetto che ha commesso l'infrazione il Comitato Whistleblowing e l'O.d.V., nel caso di coinvolgimento di quest'ultimo per le violazioni di cui al D.lgs. 231/01, trasmettono l'esito dell'istruttoria ai seguenti organi:

- in caso di violazione commesse da lavoratori dipendenti, al datore di lavoro, all'organo dirigente al quale il medesimo lavoratore fa capo e, per conoscenza, al Responsabile delle Risorse Umane che, su indicazione e richiesta dei suddetti organi, darà avvio alla procedura di irrogazione della sanzione;

- in caso di violazioni dei membri del consiglio di amministrazione, del collegio sindacale, del revisore o della società di revisione all'assemblea dei soci ai fini delle opportune delibere;

- in caso di violazioni commesse da soggetti esterni all'organo dirigente con il quale, per competenza funzionale, tali soggetti intrattengono le relazioni inerenti al rapporto contrattuale in essere e che darà avvio alla procedura di irrogazione delle sanzioni.

3. STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

3.1.1 È istituito presso la Società un Organismo con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito "Organismo" o "O.d.V.") in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza ed all'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "il Modello") adottato dalla Società allo scopo di prevenire i reati dai quali può derivare la responsabilità amministrativa della Società, in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 8.06.01, n. 231, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito il "Decreto 231").

3.1.2 Il presente Statuto è adottato, quindi, dalla Società al fine di disciplinare il funzionamento dell'O.d.V., individuandone, in particolare, poteri, compiti e responsabilità.

3.1.3 Nell'esercizio delle sue funzioni, l'O.d.V. deve improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza.

3.1.4 A garanzia del principio di terzietà, l'O.d.V. è collocato in posizione di staff al Presidente del Consiglio di Amministrazione, riportando e rispondendo direttamente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale qualora le violazioni emerse siano riferibili al Consiglio di Amministrazione.

3.1.5 L'Organismo riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione in ordine alla violazione del Modello. In caso di inerzia del C.d.A. e solo successivamente ad una seconda segnalazione degli interventi che fossero da adottare ad avviso dell'O.d.V., quest'ultimo si rivolge al Collegio Sindacale per l'adozione dei provvedimenti del caso.

3.1.6 In caso di inerzia del Collegio Sindacale, l'O.d.V. si rivolge all'Assemblea dei Soci per l'adozione dei provvedimenti del caso.

3.1.7 L'Organismo, ciascuno dei suoi membri nonché i collaboratori sia interni sia esterni di cui l'O.d.V. si avvale per l'espletamento delle proprie funzioni non potranno subire ritorsioni per effetto dell'attività svolta.

3.2 NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ODV

3.2.1 L'Organismo di Vigilanza può essere monocratico o collegiale composto da un minimo di uno fino ad un massimo di tre componenti effettivi, comprendenti persone interne e/o esterne alla società, dei quali uno con funzioni di Presidente il cui voto, in caso di parità, varrà doppio.

3.2.2 Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dell'O.d.V. e del suo Presidente.

3.2.3 I membri dell'O.d.V. sono scelti tra soggetti qualificati ed esperti nelle materie legali, amministrative e modelli organizzativi, e nelle procedure di controllo, ed in possesso dei requisiti di onorabilità di cui agli artt. 109 del D.Lgs. 1.09.93, n. 385, e agli artt. 2382, 2399 c.c.

3.2.4 Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'O.d.V., possono essere nominati sia membri esterni sia membri interni, purché privi di compiti operativi direttamente riferibili all'attività dell'O.d.V. In ogni caso l'autonomia e l'indipendenza dell'O.d.V. dovranno essere

garantite in riferimento al complesso dei suoi componenti e delle maggioranze con le quali vengono adottate le sue determinazioni.

3.2.5 I componenti dell'O.d.V. non dovranno avere vincoli di parentela con il Vertice aziendale, né dovranno essere legati alla Società da interessi economici rilevanti (es. partecipazioni azionarie rilevanti) o da qualsiasi situazione che possa generare in concreto conflitto di interesse tale da compromettere l'esatto adempimento degli obblighi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico.

3.2.6 Ciascun membro dell'O.d.V. prima di assumere l'incarico dovrà sottoscrivere un'apposita dichiarazione di assenza di conflitti d'interesse.

3.2.7 L'O.d.V. deve essere provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività. A tal fine il Consiglio di Amministrazione della Società provvede a dotare l'O.d.V. di un fondo adeguato, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni.

3.2.8 Per l'esecuzione delle sue attività l'O.d.V. può avvalersi delle prestazioni di collaboratori, anche esterni, rimanendo sempre direttamente responsabile dell'esatto adempimento dei propri obblighi di vigilanza e controllo.

3.3 DURATA IN CARICA, SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'ODV

3.3.1 I componenti dell'O.d.V. restano in carica per anni 3, rinnovabili. In ogni caso ciascun componente rimane in funzione fino alla nomina del successore, e le relative nomine coincidono con la nomina del Consiglio di Amministrazione della Società, in regime di *prorogatio* e con pieni poteri.

3.3.2 Ove il Presidente o un componente dell'O.d.V. incorrano in una delle cause di incompatibilità di cui al punto **3.2.4** e **3.2.5**, il Consiglio di Amministrazione della Società, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione deve revocare il mandato.
Il mandato sarà, altresì, revocato:

- qualora sussistano circostanze tali da far venir meno i requisiti di autonomia ed indipendenza richiesti dalla Legge;
- qualora vengano meno i requisiti di onorabilità di cui al punto **3.2.3**.

3.3.3 In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro effettivo dell'O.d.V., il Presidente ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione affinché provveda a deliberare la nomina del sostituto.

3.3.4 In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro effettivo più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'O.d.V.

3.3.5 La rinuncia da parte dei componenti dell'O.d.V. può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

3.3.6 Al fine di tutelare l'O.d.V. dal rischio di un'ingiustificata revoca del mandato conferito ad uno dei suoi componenti da parte del Consiglio di Amministrazione, questo potrà deliberarne la revoca soltanto per giusta causa e sentito il Collegio Sindacale.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda uno dei componenti dell'O.d.V. inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'impossibilità di adempiere alla propria attività per un periodo superiore a sei mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del D.Lgs. 231/01, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'O.d.V., secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 231/01;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico di uno dei membri dell'O.d.V., per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico di uno dei componenti dell'O.d.V., ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare il nuovo componente dell'O.d.V. in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.
Qualora, invece, la revoca venga esercitata, sempre per giusta causa, nei confronti di tutti i componenti dell'O.d.V., il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare un nuovo O.d.V.

Nel caso in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre – sentito il Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'O.d.V. o di uno dei suoi membri e la nomina di un O.d.V. ad interim o la nomina di un nuovo membro.

3.4 OBBLIGO DI RISERVATEZZA

3.4.1 I componenti dell'O.d.V. sono tenuti alla riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

3.4.2 I componenti dell'O.d.V. assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello e dei suoi elementi costitutivi - e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 D.Lgs. 231/01.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati, D.Lgs. 30.06.03, n. 196 e ss. mm.

3.5 FUNZIONI E POTERI DELL'ODV

3.5.1 L'O.d.V. è chiamato a svolgere le seguenti attività:

1. diffondere nel contesto aziendale avvalendosi delle apposite strutture interne ovvero di consulenti esterni la conoscenza e la comprensione del Modello;
2. vigilare sull'osservanza del Modello in ambito aziendale;
3. raccogliere, elaborare e conservare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
4. vigilare sulla efficacia nel tempo del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
5. promuovere l'aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o legislative;
6. segnalare tempestivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione qualsiasi violazione del Modello ritenuta significativa, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che abbia accertato l'Organismo stesso;
7. comunicare e relazionare con cadenza almeno annuale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi e migliorativi del Modello ed al loro stato di realizzazione, ciò per mezzo di una relazione contenente anche i seguenti elementi:
   - l'attività complessivamente svolta nel corso dell'anno;
   - le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse;
   - i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di realizzazione;
   - l'elenco delle attività che si prevedono per l'anno successivo e relativo budget.
8. individuare e valutare l'opportunità dell'inserimento di clausole risolutive nei contratti con Consulenti, Collaboratori, Procuratori, Agenti e Terzi che intrattengono rapporti con la Società, nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto;
9. promuovere la conoscenza dei principi contenuti nel Codice Etico ex D.Lgs. 231/2001 e ss.mm. e la loro traduzione in comportamenti coerenti da parte dei diversi attori aziendali individuando gli interventi formativi e di comunicazione più opportuni nell'ambito dei relativi piani annuali;
10. verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello ed effettuare una ricognizione delle attività aziendali con l'obiettivo di individuare le aree a rischio di reato e proporne l'aggiornamento e l'integrazione, ove se ne evidenzi la necessità;
11. istituire specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
12. segnalare, sulla base dei risultati ottenuti, le strutture aziendali competenti per l'elaborazione di procedure operative e di controllo che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività, al fine di implementare il Modello.

3.5.2. Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati al comma precedente, all'O.d.V. sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- dotarsi di un Regolamento a definizione degli aspetti attinenti al calendario delle attività, verbalizzazione delle riunioni ed alla disciplina dei flussi informativi e dei controlli;
- emanare qualunque altra disposizione interna intesa a regolare l'attività dell'O.d.V. Tali disposizioni, che dovranno essere adeguatamente motivate (es. disposizioni dettate da situazioni di urgenza od opportunità), saranno emanate in autonomia dall'Organismo di Vigilanza, previa comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, ma non dovranno essere in contrasto con le norme della Società;
- accedere ad ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'O.d.V. ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 e ss.mm.;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- richiedere che qualunque dipendente e/o dirigente della Società fornisca tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali (in caso di mancata collaborazione riferire al Presidente del Consiglio di Amministrazione);
- sollecitare le strutture preposte per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari in caso di violazioni accertate del Modello e dei suoi elementi costitutivi.

3.5.3. Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti all'O.d.V., quest'ultimo può decidere di delegare uno o più specifici adempimenti ai singoli membri dell'O.d.V. stesso.
In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate dall'O.d.V. a singoli membri dello stesso, la responsabilità derivante da tali funzioni ricade sull'O.d.V. nel suo complesso.

3.5.4. L'O.d.V. si doterà di un apposito registro o verbale nel quale saranno annotate le attività svolte.

3.6 OBBLIGO DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ODV

3.6.1 Le informazioni e le responsabilità di trasmissione dei flussi informativi all'O.d.V., sono riportati nel Modello di Organizzazione.
Le segnalazioni di eventuali violazioni dei protocolli previste dal Modello o qualsivoglia diversa comunicazione ad esso inerente, devono essere inoltrate direttamente all'O.d.V., mediante comunicazione scritta.

3.6.2 L'indirizzo di posta elettronica che è possibile utilizzare per l'invio di e-mail è riportato sul Codice Etico, che ha ampia diffusione all'interno e all'esterno.

3.6.3 Le segnalazioni possono avvenire anche a mezzo di comunicazione scritta, all'indirizzo della sede legale della Società.
Le comunicazioni cartacee possono essere inoltrate anche in forma anonima.
Sulle segnalazioni ricevute e sui mittenti delle stesse viene conservato da parte dell'O.d.V. il più stretto riserbo.

3.6.4 La violazione degli obblighi di informazione di cui sopra è considerata condotta passibile di sanzione.

3.7 MODIFICHE ALLO STATUTO

3.7.1 Eventuali modifiche al presente Statuto possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere validamente adottate dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta di un Consigliere o dell'Organismo di Vigilanza.