VEOLIA WATER TECHNOLOGIES ITALIA S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. Lgs. 231/01

1. INTRODUZIONE AI CONTENUTI DEL D. LGS. 231/01

1.1 Struttura dell'illecito dell'Ente

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

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

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

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

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

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

Per il disposto di cui all'art. 8 del Decreto, la responsabilità dell'ente sussiste anche allorquando il soggetto attivo del reato a monte non sia stato identificato, ovvero

non sia imputabile, o, ancora, il reato presupposto si estingua per causa diversa dall'amnistia; salvo che per espressa, diversa disposizione di legge, l'ente non risponde invece qualora l'imputato abbia rinunziato all'intervenuta amnistia in relazione ad un reato rilevante ai fini 231.

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

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

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

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

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

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

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

1.2 Reati presupposto

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

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

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

1.3 Sanzioni

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

- la sanzione pecuniaria;
- la sanzione interdittiva;
- la confisca;

- la pubblicazione della sentenza.

La pena "principale" (nonché di necessaria applicazione in caso di condanna) si identifica con la "*sanzione pecuniaria*", indicata attraverso limiti edittali specificati numericamente in "quote" (da cento a mille) per ciascun reato; l'importo di ciascuna quota è invece fissato a livello normativo da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria "*il Giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti*", mentre "*l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente*" (art. 11 del Decreto).

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

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

1.4 Gruppo societario e responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto

La *compliance* al Decreto non può non tener conto dell'esistenza di un "gruppo societario" a cui l'ente appartiene; sebbene infatti, il modello organizzativo su cui si fonda il Decreto deve riferirsi ad un ente singolarmente considerato, nulla disponendosi in ordine alla disciplina dei gruppi di società, pare evidente come l'appartenenza ad un gruppo muti le condizioni di esercizio dell'impresa sociale, con eventuali relative ricadute sulla determinazione della responsabilità amministrativa da reato ai sensi della normativa in parola. Orbene, tale assetto normativo, va tenuto in considerazione in fase di 'prevenzione' della responsabilità ai sensi del Decreto, alla luce delle pronunce giurisprudenziali che hanno affrontato il tema della migrazione di responsabilità da reato all'interno dei gruppi, delineando le caratteristiche ed i limiti operativi della responsabilità 'ascendente',

intesa come responsabilità della capogruppo per il reato presupposto realizzato nell'ambito della società controllata.

Sul punto la Suprema Corte con pronuncia del 20.6.2011, n. 24583, ha affermato che "*un generico riferimento al gruppo non è sufficiente per affermare la responsabilità della capogruppo ai sensi del d. lg. 231/2001*": l'interesse deve essere diretto ed immediato e la mera presenza di attività di direzione e coordinamento da parte di una società su un'altra non è motivo sufficiente perché entrambe rispondano ai sensi del Decreto. Con la società capogruppo o altre società del gruppo che possono essere chiamate a rispondere, ai sensi del Decreto, per il reato commesso nell'ambito di altra società del gruppo purché nella sua consumazione concorra, con il soggetto che agisce per questa, una persona fisica (solitamente, apicale di diritto, ma anche di fatto) che agisca per conto della holding e/o delle altre società del gruppo, perseguendo l'interesse di queste ultime, non essendo sufficiente un generico riferimento al gruppo per affermare la responsabilità della società capogruppo.

Tuttavia, una più recente pronuncia di legittimità ha 'allargato' i limiti operativi della responsabilità 'ascendente' in 'ambito gruppo' affermando che la società capogruppo può rispondere per il reato commesso nel contesto dell'attività di una società controllata laddove il soggetto agente abbia perseguito anche l'interesse riconducibile alla capogruppo; essendo irrilevante la circostanza che il soggetto abbia agito nel quadro di un incarico affidatogli dalla controllata, laddove tale azione possa essere ricollegata ad un interesse della capogruppo.

Ancora, è stata formulata in dottrina, quale linea esegetica ulteriore, la strada alternativa di ipotizzare che l'amministratore della controllante rivesta anche sempre il ruolo di amministratore di fatto della controllata (a prescindere dall'accertamento dei requisiti di continuatività e di significatività operative di cui all'art. 2639 cod. civ.) e quindi agisca in concorso con l'amministratore di diritto di quest'ultima. Per 'proprietà transitiva', peraltro con un procedimento analogico *in malam partem*, la capogruppo risulterebbe amministratore di fatto della società controllata nell'interesse e nel contesto operativo della quale si è concretizzato il reato-presupposto, per cui sussisterebbe l'interesse della controllante. Anche detta estensione non pare tuttavia accettabile, poiché nuovamente caratterizzata da una serie di presunzioni, con non ultima una qualificazione dell'interesse della controllante come mediato ed indiretto e non già, come doveroso, immediato e diretto.

Addirittura, secondo altra impostazione, sussisterebbe un obbligo della *holding* di impedire la commissione di illeciti da parte delle controllate. Nel senso che, come sarebbe ipotizzabile una posizione di garanzia negli amministratori della controllante, enucleabile normativamente nell'art. 2497 Cod.Civ. e caratterizzata nell'obbligo di impedimento dei reati-presupposto realizzati dai soggetti operanti nella controllata, del pari sussisterebbe appunto un obbligo di vigilanza e di impedimento in capo alla controllante circa gli illeciti perpetrati dalle controllate. La responsabilità della capogruppo risulterebbe così costruita in relazione ad una

condotta illecita tenuta da terzi – la controllata – in vista del perseguimento di un interesse non facente capo alla *holding*, ma riferibile soltanto direttamente al soggetto che agisce (in maniera illecita), con la responsabilità della *holding* però sussistente in quanto soggetto 'garante' della condotta della società controllata ed omittente in punto obbligatorio impedimento dell'illecito di questa. Peraltro, detto particolare passaggio interpretativo, si fonderebbe ancora una volta su presunzioni e darebbe luogo ad un ulteriore caso di analogia in *malam partem*, che pare inaccettabile in un diritto punitivo che trova tutela e considerazione costituzionale nell'art. 25, comma 2, Cost. Soccorre del resto tale considerazione critica il passo del parere del Consiglio di Stato, sez. III, 11 gennaio 2005, ove si asserisce che "*l'esistenza di aggregazioni societarie, come riconosciuto anche dalla giurisprudenza penale, non determina di per sé un mutamento delle posizioni di garanzia – che competono in capo solo ai singoli amministratori di ciascuna società che lo compone – dovendosi escludere che dal mero collegamento societario derivi, in capo agli amministratori di una società del gruppo, l'obbligo di impedire la commissione di reati nell'ambito di un'altra società del medesimo*". Con la conseguenza che "*la responsabilità di altre società rientranti nel gruppo potrà ipotizzarsi solo quando sia dimostrato che i rispettivi soggetti in posizione apicale o i rispettivi dipendenti hanno contribuito alla commissione del reato in concorso con quelli della capogruppo*".

In conclusione, e per quanto rileva in questa sede, dovendo trovare un'impostazione percorribile in un contesto giurisprudenziale ancora oggi piuttosto frammentato, per configurare la responsabilità della capogruppo per il fatto '231' della controllata, occorre sempre e comunque che, nel rispetto delle regole generali, l'interesse di cui la capogruppo appare portatrice in quanto 'capofila' del gruppo sia in ogni caso immediatamente e direttamente riconducibile, sulla base di un rigoroso accertamento delle circostanze concrete, alla stessa capogruppo. Del pari, si ritiene vada accertata la sussistenza di un interesse immediato e diretto della società del gruppo nel contesto operativo della quale si sia perfezionato il reato-presupposto. E detti accertamenti dovranno essere sempre 'autonomamente' provati (e senza inversione di onere probatorio) da parte dell'accusa. Nell'ambito di tale contesto, per ciò che concerne il reato-presupposto, diverse potranno essere le modalità di partecipazione materiale-attiva dei soggetti-persone fisiche inseriti nelle due società, giungendosi fino alla possibile rilevanza, appunto quale condotta di partecipazione, anche del concorso morale del soggetto della capogruppo. Tale pare essere l'unico caso in cui si potrebbe superare il silenzio del dato normativo in punto responsabilità da reato nei gruppi.

1.5 Il Modello quale esimente della responsabilità dell'Ente

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

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

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

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

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati presupposto;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare la violazione delle misure ivi indicate;
- soddisfare i requisiti di cui dall'art. 30 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e sue modifiche (cd. "Testo unico per la salute e sicurezza dei lavoratori").

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

2. IL MODELLO DI VEOLIA WATER TECHNOLOGIES ITALIA S.P.A.

2.1 Struttura del Modello

Con la formale adozione da parte dell'Organo Amministrativo del presente documento, la VEOLIA WATER TECHNOLOGIES ITALIA S.p.A. (qui di seguito, anche soltanto VWII oppure la Società), ha inteso dotarsi di un proprio Modello idoneo ad escludere la sua (eventuale) responsabilità per illeciti amministrativi dipendenti da reato commessi sia da soggetti in posizione apicale sia da quelli sottoposti (artt. 6 e 7 Decreto).

Il Modello adottato da VEOLIA WATER TECHNOLOGIES ITALIA S.p.A. tiene ovviamente conto delle specifiche e peculiari caratteristiche della Società e si compone di:

- una Parte Generale (costituita dal Capitolo 1, dal presente capitolo 2 ed i successivi capitoli 3 e 4) recante una sintetica disamina della normativa di riferimento, i principi ispiratori e gli elementi caratterizzanti del Modello, i criteri di sua adozione e diffusione, il sistema disciplinare, i tratti essenziali dell'Organismo di Vigilanza;
- una Parte Speciale (capitolo 5) a sua volta suddivisa in più Sezioni (una per ciascuna famiglia di reati presupposto coperte dall'applicazione del presente Modello) contenenti, rispettivamente:
    1) identificazione sia dei reati per cui il Modello Organizzativo è applicato con riferimento agli esiti del risk assessment;
    2) individuazione dei soggetti esposti ed identificazione delle attività sensibili a rischio di commissione reato;
    3) elenco e descrizione dei protocolli e procedure di controllo;
    4) individuazione degli opportuni flussi di comunicazione da e verso l'Organismo di Vigilanza.
- documenti allegati:
    1) risk assessment di commissione reato presupposto (Allegato 1);
    2) il Codice Etico adottato dalla Società e facente parte integrante del presente Modello (Allegato 2);
    3) l'organigramma della Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Allegato 3).

2.2 Redazione del Modello

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

- ribadire che ogni forma di comportamento illecito è da sempre fermamente condannato dalla Società in quanto contrario, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa da sempre si ispira e si uniforma nelle attività di competenza;
- sensibilizzare tutti coloro che operano all'interno della Società, sia come apicali che come sottoposti, circa l'esistenza del Modello, rammentando tutte le procedure comportamentali, al fine di diffonderne un'approfondita conoscenza a tutti i livelli;
- consentire, grazie ad un'azione costante di monitoraggio sulle proprie aree operative (con riferimento alle attività a rischio) e sui protocolli operativi, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati ai quali si applica la disciplina prevista dal Decreto;
- determinare nei Destinatari del Modello (su cui si veda *infra* par. 2.3) la consapevolezza, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, di poter incorrere, personalmente, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali oltreché nelle sanzioni disciplinari previste dal presente Modello nonché, di poter far comminare alla Società le sanzioni amministrative di cui al Decreto.

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

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

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

- all'attribuzione di responsabilità;

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

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

Al fine di attuare e perfezionare il proprio "sistema 231", la Società si dota di:

- **strumenti organizzativi** (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure codificate, ecc.) improntati sui principi generali di conoscibilità all'interno e di specifica e formale individuazione dei ruoli, con descrizione dei compiti e delle responsabilità attribuite a ciascuna funzione;
- **procedure operative** interne formalizzate, aventi le caratteristiche di adeguata diffusione nell'ambito delle strutture coinvolte nelle attività; mappatura delle aree a rischio commissione reato (come descritto nel successivo par. 2.2.1) e criteri di valutazione di tale rischio (par. 2.2.2.); regolamentazione delle modalità di svolgimento delle attività; definizione delle responsabilità delle attività, nel rispetto del principio di separazione tra il soggetto che inizia il processo decisionale, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla; tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso idonei supporti documentali che attestino le caratteristiche dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
- **strumenti di controllo e monitoraggio,** con controlli finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni e con *attività di monitoraggio* finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle violazioni delle procedure ed alla valutazione della funzionalità del complessivo sistema dei controlli.

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

2.2.1 MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO

Così come richiamato dalla Circolare della Guardia di Finanza 83607/2012, Volume III, la costruzione di un Modello efficace non può prescindere dalla messa in atto di processi di Risk Assessment e Risk Management normalmente eseguiti dalla Società.

Attraverso l'esame della documentazione aziendale (organigramma, deleghe di poteri e procure formalizzate, attività svolte, verbali del Consiglio di Amministrazione, disposizioni organizzative e mansionari, etc..), interviste e colloqui con i soggetti preposti e sopralluoghi specifici, l'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati (così come richiesto dall'art.6 comma 2 lettera A del D.lgs. 231/01 e smi) può esser soddisfatto attraverso l'introduzione di un processo sistematico di valutazione dei rischi potenziali di commissione reati che prende il nome di Risk Assessment; esso rappresenta il cuore del processo di Risk Management e consiste nella misurazione e valutazione dei fattori di rischio identificati assegnando a ciascuno un valore di probabilità ed un valore di impatto/danno nel valutare lo stesso.

Per rischio in questa sede si intende quindi la probabilità che un evento o una azione possa determinare effetti pregiudizievoli per la Società; questa valutazione tiene conto della presenza ed attuazione di misure di prevenzione e controllo già implementate dall'azienda.

Determinati i processi e le aree sensibili a rischio reato, si procede alla valutazione del rischio ed alla sua gestione secondo il seguente schema operativo:

	Fase	Descrizione	Strumenti
1	Check-up aziendale	Conoscenza generale ed approfondita della Società ed acquisizione della relativa documentazione	Documentazione fornita dai responsabili di processo, interviste.
2	Valutazione del sistema di controllo interno aziendale	Analisi del sistema di controllo interno attualmente esistente	Sistemi di gestione, procedure, istruzioni operative e prassi aziendali interne certificate e non.
3	Identificazione attività e processi	Analisi delle procedure ed istruzioni operative esistenti	
4	Mappatura aree sensibili e processi a rischio reato	Determinazione delle aree sensibili con riferimento alle fattispecie previste dal D. Lgs. 231/01	Analisi della documentazione fornita al fine di individuare i presidi già esistenti ed effettuare una prima valutazione del rischio di commissione reato.
5	Valutazione rischio di commissione reato	Chiusura della fase di analisi e mappatura del rischio di commissione dei reati	Classificazione finale del rischio.

		presupposto e gestione dello stesso	

2.2.2 *VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI COMMISSIONE REATO PRESUPPOSTO*

Il presente risk assessment viene redatto nell'ambito del progetto di predisposizione/redazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 di VEOLIA WATER TECHNOLOGIES ITALIA S.p.A. al fine di ricostruire il perimetro di attività della Società e di individuare i possibili profili di rischio rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001, i presidi di controllo già esistenti.

Al fine di esporre i criteri di conduzione di tale valutazione, è necessario primariamente accennare ai criteri generali per la definizione del rischio "giuridico" per poi passare alla valutazione qualitativa del rischio di commissione di ogni singolo reato presupposto.

Criteri generali per l'enucleazione del rischio giuridico ai sensi del D. Lgs. 231/01

L'individuazione delle aree aziendali e più in particolare l'enucleazione dei processi/attività cd. 'sensibili' che possono presentare un (potenziale) rischio di commissione di uno (o più) reati tra quelli considerati nel Decreto, è stata condotta sulla base dei diversi aspetti in cui si articola l'operatività di VEOLIA WATER TECHNOLOGIES ITALIA S.p.A. alla stregua del proprio oggetto sociale.

Va evidenziato innanzitutto come non sempre sia possibile abbinare uno specifico ambito o processo aziendale ad una determinata categoria di reati, poiché molti dei reati previsti dal D.lgs. 231/01, se calati nell'ambito di un'impresa collettiva, possiedono caratteristiche ineliminabili di 'trasversalità' e dunque possono essere accomunati/abbinati a più aree (es. si pensi ai reati contro la Pubblica Amministrazione). Questo sotto il profilo oggettivo.

Invece, sotto il profilo soggettivo, difficilmente, salvo che per processi di natura altamente decisionale (es. le decisioni assunte dall'Organo Amministrativo) risulta differenziabile all'interno della medesima area o processo aziendale la singola persona e/o la funzione potenzialmente in grado di commettere un determinato reato, perché sovente il personale dipendente (e non solo), pur avendo una precisa identità di mansioni lavorative, prende parte a più processi aziendali. Infine, voler frazionare la 'mappatura' del rischio di commissione di reati sotto il profilo del singolo soggetto o risorsa aziendale, non tiene conto di una ben nota regola di esperienza, per la quale nelle realtà aziendali strutturate, i reati vengono commessi da più persone in concorso o cooperazione colposa tra loro, proprio in ragione del fatto che vige una frammentazione di compiti tale da rendere assai difficile ipotizzare la commissione di reati da parte di un'unica persona senza il contributo di altri (tipico il caso degli infortuni sul lavoro, in cui quasi sempre la/e cautela/e

violate viene ascritta a diverso titolo ad una pluralità di soggetti, quali il datore di lavoro, il dirigente e/o il preposto alla sicurezza).

La valutazione del rischio giuridico prende avvio dalla comparazione tra la strutturazione di ogni fattispecie penale richiamata dal D. Lgs. 231/01 ed i processi di pertinenza delle varie aree aziendali, così da poter individuare quali tra tali processi (secondo una valutazione di tipo prognostico) possono costituire potenziali occasioni per commettere un determinato reato o più reati.

Va da sé che, in linea puramente ipotetica (e quindi di astratta possibilità), nessun reato tra quelli richiamati dal D. Lgs. 231/01 potrebbe essere escluso, ma se il Modello Organizzativo prevedesse procedure e presidi di controllo finalizzati a contrastare la commissione di ogni reato, compresi quelli che nulla hanno a che vedere con l'operatività della VEOLIA WATER TECHNOLOGIES ITALIA S.p.A., si rischierebbe una vera e propria 'paralisi' dei processi gestionali fisiologici anche ai livelli più bassi; di qui la necessità di operare una selezione orientata a contrastare in modo efficace (senza compromettere l'efficienza dei processi aziendali) solo quei reati ai quali si possa assegnare un concreto, reale indice di rischio, mettendo da parte gli altri.

Alla stregua di tale criterio apparirà logico (e pertanto giustificato per le specifiche finalità del Modello Organizzativo) assegnare un indice di rischio solamente a quelle aree e, più in generale, a quei processi aziendali che mostrino di possedere concretamente, per ragioni di fatto e/o di diritto, uno spunto di occasione per la potenziale commissione di uno (o più) reati tra quelli previsti nel D.Lgs. 231/01; questo a prescindere dalla tipicità, grado e intensità del dolo richiesti da ogni fattispecie di reato. Per converso non saranno abbinati ad alcun indice di rischio da commissione di reato/i, le aree ed i processi privi delle caratteristiche evidenziate.

Va poi chiarito che il Modello Organizzativo è un documento giuridico formato da "regole cautelari" e, pertanto, la prevenzione del/i reato/i non può che partire dall'individuazione di uno specifico fattore di rischio; tale fattore di rischio si ritiene sia rappresentato dal/i punto/i di contatto che uno e/o più processi aziendali (nei quali possono intervenire di volta in volta soggetti diversi tra loro posti a livelli differenti nell'organizzazione dei fattori che concorrono alla realizzazione dell'operato dell'impresa) presenta con una e/o con più fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/01.

È evidente che più numerosi sono i punti di contatto tra la condotta tipica descritta nella fattispecie di reato ed i processi aziendali, maggiori saranno i rischi giuridici di potenziale commissione del/i reato/i e, pertanto, il grado di probabilità da attribuirsi ai medesimi; viceversa, l'assenza di tali punti di contatto tra la condotta tipica descritta nella singola fattispecie di reato ed i processi aziendali, porterà ad un giudizio di sostanziale irrilevanza del rischio giuridico e dunque ad escludere quella/e fattispecie.

Criteri per la valutazione qualitativa del rischio

Per tale valutazione è stata presa in considerazione da un lato la gravità degli effetti che tali reati presupposto possono provocare, dall'altro lato la possibilità di commissione di tali reati.

La terminologia di riferimento è la seguente:

1) **Rischio** (R)
2) **Gravità** (G) (impatto)
3) **Probabilità** (P) (probabilità di commissione da valutarsi con riferimento alle attività/ambiti di operatività della Società)
4) **Copertura** (C) (procedure/presidi già esistenti).

1) ***Rischio***: è il risultato dell'interpretazione della Matrice qui proposta, si intende la pericolosità di un evento ed è determinato dal prodotto tra **P** (probabilità dell'evento mitigata dalla copertura C) e **G** (gravità/impatto), secondo la seguente formula:

$$R = G \times (P - C)$$

2) ***Gravità (Impatto/Danno)*** (**G**): detta anche *Magnitudo (M)*, è intesa come la gravità delle conseguenze dell'evento indesiderato. In questa valutazione viene distinta in 4 classi.

3) ***Probabilità*** (**P**): si intende la probabilità che l'evento (Reato o Illecito) indesiderato si possa verificare tenendo conto delle procedure e misure precauzionali *(Copertura o Procedure/Protocolli già in essere*) già in essere al momento della valutazione. Anche in questo caso viene distinta in 4 classi.

4) ***Copertura (Procedure/Presidi)*** (**C**): verificata e valutata in associazione alla **Probabilità,** si intende per copertura la sussistenza di procedure e presidi in essere a copertura del rischio di reato, il quale risulta quindi quale "*Rischio Residuo*". La probabilità è quindi il "*residuo*" di tale Copertura.

La matrice di classificazione del rischio si configura quindi come segue:

G (Gravità) Impatto/Danno	**Probabilità (mitigata** dalla **Copertura) P**			
	1	**2**	**3**	**4**

1	**1**	**2**	**3**	**4**
2	**2**	**4**	**6**	**8**
3	**3**	**6**	**9**	**12**
4	**4**	**8**	**12**	**16**

Per la valutazione del rischio di commissione del reato è stata quindi presa in considerazione da un lato la gravità degli effetti che tali reati presupposto possono provocare (***G)***, dall'altro la ***Probabilità (P)*** che il reato possa essere commesso, mitigata dalla ***Copertura*** **C** delle procedure in essere implementate eventualmente anche dal presente Modello Organizzativo applicato e finalizzata a mitigare il rischio che tali fattispecie si realizzino.

Al fattore **Gravità (G)** è stato assegnato un valore crescente da 1 a 4, in base alla maggiore o minore "*sensibilità*" del processo/attività in esame in relazione a considerazioni emerse rispetto alle responsabilità coinvolte (figure apicali/sottoposte all'altrui direzione); all'interno di tale fattore sono contenute anche valutazioni generali in merito alla tipologia e alla gravità delle sanzioni (sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive) nelle quali l'ente può incorrere. Tutto ciò premettendo che la Società mira a presidiare l'accadimento di qualsiasi fatto illecito previsto dal D.Lgs 231/2001.

Il fattore **Probabilità (P),** al netto del fattore **C** di copertura, sempre con valore assegnato da 1 a 4 è stato invece valorizzato in base alla frequenza di esecuzione di attività che possono portare alla commissione dolosa o colposa del reato presupposto ed alla presenza degli elementi individuati quali: linee guida aziendali volontarie di principio/indirizzo, procedure, regole, protocolli, autorizzazioni, controlli, etc. diretti a mitigare i rischi connessi alla concretizzazione dei reati stessi.

La conseguenza è che la scala individuata è inversa rispetto al fattore gravità/impatto cioè il giudizio di minore probabilità con presidio/procedura efficace è pari a 1 mentre quello di presidio/procedura meno efficace (alta probabilità) è uguale a 4.

La classificazione finale del rischio è quindi il risultato della moltiplicazione tra i fattori:

$$R = G \times (P - C)$$

dove:

R = Gravità (*Impatto*) ***X (Probabilità - Copertura)***

G = Gravità (***Impatto)***

P = Probabilità (*mitigata dalla* ***Copertura - C)***

La metodologia adottabile è di conseguenza quella di partire dall'esame dei reati presupposto indicati all'interno del decreto stesso, e di procedere quindi con la determinazione ***della classe di rischio: Inesistente, Trascurabile, Basso, Medio, Alto*** come segue:

Livello di Rischio	Definizione del Rischio rilevato
0	Inesistente
1 - 2	Trascurabile - Improbabile
3 – 4	Basso – Poco probabile
6 – 8	Medio – Probabile
9 – 12 – 16	Alto – Effettivo – Reale

A seconda dell'entità del rischio reato determinato si dovranno poi definire, attuare e controllare i programmi di riduzione e gestione del rischio stesso nel caso in cui si evidenzi un rischio di commissione reato basso, medio o alto (R ≥ 3).

La mappatura ed analisi del rischio è disponibile quale Allegato 1 del presente Modello Organizzativo.

2.3 Destinatari del Modello

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

1) i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (dunque anche se appartenenti alla categoria dei dirigenti);

2) il Presidente e gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione della Società;
3) i soggetti che, a vario e diverso titolo, intrattengono con la Società un rapporto giuridico di parasubordinazione che li vede fattivamente e strutturalmente inseriti nell'organizzazione aziendale;
4) i soggetti che prestano attività presso la Società in qualità di lavoratori somministrati o distaccati;
5) i componenti del Collegio Sindacale[1].

Non sono, viceversa, da considerarsi Destinatari del presente Modello:

1) i collaboratori parasubordinati (che non rientrino nell'ipotesi di cui supra sub 3);
2) i lavoratori autonomi (compresi quindi i consulenti) della Società;
3) i clienti della Società;
4) le altre controparti contrattuali della Società, diverse dai soggetti indicati sub a), b) e c).

La scelta della Società di escludere dal novero dei destinatari del Modello le categorie di persone indicate sopra ai punti a), b), c) e d), è parsa giustificata dalla ragione su cui si fonda l'effettività in concreto di un Modello (come è stato previsto dal Decreto): ossia, la possibilità di controllare, imporre (e all'occorrenza sanzionarne la violazione) il rispetto delle regole, dei protocolli prevenzionali, delle procedure aziendali e di ogni altro sistema di controllo interno introdotto con la specifica finalità di evitare la commissione di reati; ora, è evidente che l'effettività di questi meccanismi preventivi, è intimamente.

2.4 Adozione del Modello. Adozione e funzione del Codice Etico

2.4.1 MODALITÀ DI ADOZIONE DEL MODELLO

Il presente Modello verrà formalmente adottato con delibera dell'Organo Amministrativo della Società.

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

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

2.4.2 ADOZIONE E FUNZIONE DEL CODICE ETICO

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

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

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

In ragione della suddetta diversa e maggiore sua funzione, destinatari di detto Codice Etico, in quanto tale, si intendono anche i collaboratori parasubordinati (non fattivamente e strutturalmente inseriti nell'organizzazione aziendale), i lavoratori autonomi, gli (eventuali) agenti/distributori, nonché i fornitori, e, più in generale, le controparti contrattuali della Società che non siano destinatarie del Modello, con riferimento altresì ai Revisori Legali, nel senso che la Società si aspetta che i relativi canoni di comportamento siano da costoro condivisi e scrupolosamente osservati. Perciò il Codice Etico sarà allegato al – e considerato come parte integrante del – contratto con i suddetti soggetti, che verrà quindi sciolto ove la Società venga a conoscenza, nei limiti di quanto consentitole dalla natura e dalla disciplina di ciascun rapporto, di comportamenti difformi dai relativi principi e canoni di comportamento. A tal fine, ribadita l'inapplicabilità dei non destinatari del Modello del Sistema Disciplinare di cui al par. 3, si potrà fare ricorso ad appositi rimedi su base contrattuale quali, ad esempio, clausole risolutive espresse ai sensi dell'art. 1456 Cod. Civ. o la previsione di clausole penali *ex* art.1382 Cod. Civ.

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

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

2.5 Diffusione del Modello

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

A tal fine, l'attività di comunicazione e formazione, diversificata e tarata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge e dei livelli e delle funzioni dagli stessi rivestiti, è, in ogni caso, improntata secondo quanto stabilito anche con le procedure aziendali in tema di Formazione e gestione delle risorse umane, a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza, con la collaborazione delle funzioni aziendali competenti, al quale sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello e di promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto, sui contenuti del proprio Sistema di Gestione Integrato per la qualità, ambiente, salute e sicurezza sul lavoro ed energia, sui protocollo operativi relativi alle altre Sezioni della Parte Speciale del presente Modello, e sulla normativa che regolamenta l'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali.

In particolare, successivamente all'adozione del nuovo Modello, la Società, con il supporto dell'ODV, curerà che sia erogata a tutti i Destinatari specifica formazione in aula che dovrà vertere:

- in generale sulla normativa di riferimento (il Decreto e i reati presupposto), sul Modello ed il suo funzionamento (con particolare riferimento al sistema disciplinare e all'OdV) nonché sui contenuti del Codice Etico;
- in particolare, sui processi sensibili, sulle relative fattispecie di reati presupposto ritenuti maggiormente a rischio nella Società nonché sui presidi adottati per evitare la commissione di detti reati.

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

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

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

2.5.1 DIFFUSIONE PRESSO I DESTINATARI

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

Al fine di agevolare la comprensione del Modello, tutti i Destinatari sono tenuti a partecipare a specifica attività formativa.

All'atto dell'instaurazione di un nuovo rapporto con la Società successivamente alla summenzionata adozione, il neo Destinatario viene reso edotto dell'esistenza del Modello e del Codice Etico - documenti che saranno resi loro disponibili (su supporto cartaceo e/o informatico) - e si impegna espressamente ad osservarne le relative prescrizioni anche mediante sottoscrizione di apposita dichiarazione che attesta, tra il resto, l'intervenuta presa visione di detti documenti nonché, comunque, l'integrale conoscenza ed accettazione dei medesimi, soprattutto, del sotteso Sistema Disciplinare (di cui al successivo capitolo 3).

Fermo restando quanto precede, ogni Destinatario ha l'obbligo di:

- acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello e partecipare - con obbligo di frequenza - ai momenti formativi organizzati dalla Società;

- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

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

2.5.2 DIFFUSIONE PRESSO GLI ORGANI SOCIALI

L'Organo Amministrativo della Società, con la delibera di approvazione ed adozione del Modello, ne prende formale e definitiva cognizione.

Copia integrale (su supporto cartaceo e/o informatico) del Modello deve essere resa disponibile al Collegio Sindacale nonché, su richiesta, ad ogni altro Organo statutariamente previsto come tale.

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

2.5.3 DIFFUSIONE A SOGGETTI TERZI

Deve ritenersi che non possano considerarsi Destinatari del presente Modello:

a) i lavoratori autonomi (compresi quindi i consulenti) della Società;
b) i clienti della Società;
c) le altre controparti contrattuali della Società, diverse dai soggetti indicati *sub* a) e b).

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

Ai soggetti indicati sub a), b) e c), la Società richiederà, tuttavia, l'osservanza del Codice Etico.

Assunta l'inapplicabilità dei sistemi disciplinari nei confronti di tali soggetti, la Società potrà fare ricorso ad apposite clausole risolutive espresse, ex art. 1456 c.c.,

specificamente riferite al rispetto dei principi e dei canoni di comportamento del Codice Etico.

A tal fine, ai consulenti e partner potrà essere fatta sottoscrivere una dichiarazione con la quale gli stessi attestino di essere a conoscenza del Codice Etico adottato dalla Società e consultabile sul sito internet aziendale e dichiarino inoltre di impegnarsi all'osservanza dei principi in esso contenuti.

In ogni caso, la Società adotterà criteri di selezione di consulenti e di partner volti a favorire il rispetto e l'attuazione dei principi stabiliti dal Codice Etico, il quale sarà comunque consultabile sul sito internet aziendale.

2.5.4 ATTIVITÀ FORMATIVA

Successivamente all'adozione del nuovo Modello, la Società, con l'eventuale supporto dell'OdV, cura che sia erogata a tutti i primi livelli aziendali specifica formazione in aula che dovrà vertere:

- in generale e per lo meno, sulla normativa di riferimento (il Decreto e i reati presupposto), sul Modello ed il suo funzionamento (con particolare riferimento al sistema disciplinare e all'OdV) nonché sui contenuti del Codice Etico;
- in particolare, sui processi sensibili, sulle relative fattispecie di reati presupposto ritenuti maggiormente a rischio nella Società nonché sui presidi adottati per evitare la commissione di detti reati.

In ogni caso la Società:

- inserisce, tra i criteri di selezione del personale, la condivisione dei valori espressi dal presente Modello e la predisposizione ad osservare gli stessi;
- diffonde la conoscenza del presente Modello ai Responsabili di funzione ed altri Dipendenti con funzioni di rappresentanza o poteri di firma ad efficacia esterna, attraverso attività formativa.

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

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

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

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

2.6 Aggiornamento/revisione del Modello

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

Eventuali input alla necessità di revisione del Modello Organizzativo posso essere i seguenti:

- variazione della struttura organizzativa della Società o delle modalità di svolgimento di alcune operazioni che siano significative, ossia determinano una variazione del profilo di rischio di commissione di un reato; in molti casi si tratta di circostanze che comportano la necessità di revisionare la mappatura delle aree a rischio ed il risk assessment, in quanto le modifiche potrebbero comportare giudizi di valutazione del rischio differenti o potrebbe sussistere, parallelamente, l'esigenza di prevedere nuovi protocolli operativi e/o procedure di controllo (ad es. per modifiche di modelli di business, integrazioni di attività operative, quotazione sui mercati finanziari, ecc.);
- modifiche normative, come ad es. l'ampliamento del catalogo dei reati presupposto o modifiche delle relative sanzioni che possono comportare cambiamenti dell'esposizione al rischio di alcuni processi aziendali o il coinvolgimento di nuove aree societarie imponendo, di conseguenza, un aggiornamento di protocolli e presidi del Modello Organizzativo;
- violazioni delle regole del Modello Organizzativo: nel caso in cui uno dei reati presupposto venga effettivamente commesso o si siano poste in essere condotte non conformi a quanto stabilito dal Modello, può essere opportuno prevedere delle modifiche al Modello stesso anche solo a fronte del rilievo di situazioni di rischio senza concretizzazione dell'illecito.

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

2.6.1 AGGIORNAMENTO/REVISIONE DELLA PARTE GENERALE DEL MODELLO

L'aggiornamento/revisione della Parte Generale del Modello e, in particolare, qualsiasi modificazione relativa al risk assessment (criteri ed analisi di rischio commissione reato presupposto), al sistema disciplinare e alla composizione nonché ai poteri dell'Organismo di Vigilanza (OdV), per avere efficacia deve essere specificamente approvata da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

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

2.6.2 AGGIORNAMENTO/REVISIONE DELLA PARTE SPECIALE DEL MODELLO

L'aggiornamento/revisione dell'elencazione e del commento dei cd. "reati presupposto" frutto dei risultati dell'attività di cd. "mappatura" (Allegato 1) e successiva individuazione delle aree aziendali e dei processi "a rischio reato" possono essere compiuti direttamente dall'Organismo di Vigilanza (OdV), anche in assenza di preventiva delibera da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

In ogni caso, previo accordo con l'Organo Amministrativo, l'OdV potrà eventualmente avvalersi di risorse interne alla Società (Servizio di Prevenzione e Protezione, HR e Legale, Amministrazione, Finanza e Controllo) per far apportare le modifiche ritenute necessarie al Modello.

L'aggiornamento/revisione diverrà formalmente efficace dopo il relativo recepimento ed approvazione delle modifiche con apposita delibera da parte dell'Organo Amministrativo.

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

L'aggiornamento/revisione dei protocolli inerenti le aree, le attività e i processi aziendali ritenuti maggiormente a rischio, così come delle procedure aziendali che a detti protocolli danno concreta attuazione, può essere compiuto autonomamente dall'OdV, secondo le modalità di cui al paragrafo precedente mediante l'ausilio dei Responsabili di area via via competenti.

L'aggiornamento/revisione diverrà formalmente efficace dopo il relativo recepimento ed approvazione delle modifiche con apposita delibera da parte dell'Organo Amministrativo, poi trasmessa per conoscenza, oltre che all'OdV, a tutti i Responsabili dell'area/dei processi aziendali coinvolti.

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

3. SISTEMA DISCIPLINARE DEL MODELLO

3.1 Considerazioni generali

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

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

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

- infrazioni del Modello e/o del Codice Etico costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative (esempio, inosservanza di procedure, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a violazioni procedurali e/o altre situazioni di potenziale rischio, omissione di controlli, etc.) di scarso rilievo e limitata gravità;
- infrazioni del Modello e/o del Codice Etico costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative di maggiore rilievo e gravità, per importanza dell'oggetto e delle potenziali conseguenze;
- infrazioni del Modello e/o del Codice Etico, ancorché non univocamente dirette alla commissione di uno o più reati e/o illeciti, ma comunque obiettivamente tali da comportarne il concreto rischio;
- infrazioni del Modello e/o del Codice Etico dirette in modo univoco e non equivoco alla commissione di uno o più reati e/o illeciti indipendentemente dalla effettiva consumazione del reato e/o realizzazione del fine criminoso;
- infrazioni del Modello e/o del Codice Etico ovvero, comunque, assunzione di comportamenti tali da determinare l'applicazione a carico della Società di una qualsiasi delle sanzioni previste dal Decreto;
- compimento di atti discriminatori e/o ritorsivi di qualunque natura verso coloro i quali abbiano segnalato reati/irregolarità di cui questi ultimi siano venuti a conoscenza nell'ambito delle funzioni svolte;
- violazione dei doveri di riservatezza dell'identità del segnalante di reati/irregolarità di cui questi ultimi siano venuti a conoscenza nell'ambito delle funzioni svolte;

- segnalazioni in mala fede di reati/irregolarità effettuate con dolo o colpa grave e rivelatesi poi infondate;
- mancato riscontro alle richieste informative formulate dall'OdV nell'ambito dell'attività di reporting e di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV.

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

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

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

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

- la mancata valutazione e/o documentazione dei rischi lavorativi per la sicurezza e la salute dei dipendenti nei luoghi di lavoro e la programmazione delle misure di prevenzione conseguenti;
- la mancata adozione e/o la mancata efficace attuazione di un assetto organizzativo aziendale adeguato a garantire il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge e relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, eventuali agenti chimici, fisici biologici;
- la mancata organizzazione delle misure di emergenza, pronto soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la mancata organizzazione delle attività di sorveglianza sanitaria;
- il mancato esercizio dell'attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure delle strutture di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- la mancata acquisizione documenti certificazioni obbligatorie di legge;

- la mancata periodica verifica dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;
- la mancata adozione di un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e di poteri, decisionali di spesa, necessari per la gestione delle attività prevenzionali;
- la mancata messa a disposizione e/o integrazione, ove necessario, delle provviste finanziarie necessarie per i vari adempimenti di legge in materia antinfortunistica e prevenzionale.

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

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

3.2 Sanzioni disciplinari a carico dei dipendenti (non dirigenti)

Nei confronti dei dipendenti (non dirigenti) – essendo disponibile a priori un sistema disciplinare coessenziale alla natura del rapporto, alla stregua dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (cd. "Statuto dei Lavoratori") e dell'apposita disciplina contrattuale collettiva (ovvero, specificamente, il C.C.N.L. METALMECCANICA applicato ai lavoratori addetti all'Industria Metalmeccanica Privata e all'Installazione di Impianti *pro tempore* vigente), il sistema disciplinare previsto e richiesto dall'art. 7, comma 4°, lett. b), del Decreto, ricalca tale modello preesistente, costituendone un'integrazione e mutuandone procedure e sanzioni; di tal che, in ragione dell'essere (i lavoratori subordinati della Società) Destinatari del presente Modello e del Codice Etico, essi saranno soggetti, anche per le violazioni di tali documenti[2] (e dei documenti aziendali collegati), al sistema sanzionatorio esistente sulla scorta del C.C.N.L. *pro tempore* vigente ed applicato.
Dato che il Modello e il Codice Etico costituiscono espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (*ex* art. 2104 Cod. Civ.), il mancato rispetto degli stessi costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed illecito

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

disciplinare (ex art. 2106 Cod. Civ.), oltre alla responsabilità risarcitoria per i danni eventualmente provocati alla Società.

La procedura disciplinare sarà quindi scandita dalle seguenti fasi:

- contestazione: la contestazione del o dei fatti posti alla base dell'addebito deve farsi per iscritto (con un mezzo che ne attesti la ricezione quale, ad esempio, una lettera consegnata a mani, o una raccomandata A/R… etc.);
- giustificazioni/controdeduzioni: entro il termine concesso (minimo 5 giorni lavorativi) dalla ricezione della contestazione, il lavoratore può (trattasi di mera facoltà) rendere giustificazioni e controdeduzioni a sua difesa, verbalmente ovvero per iscritto, personalmente o con l'assistenza di un rappresentante sindacale;
- irrogazione della sanzione: l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata al lavoratore per iscritto entro 5 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato per presentare le sue giustificazioni. Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Le sanzioni astrattamente irrogabili sono le seguenti:

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

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

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

Si segnala che potranno essere passibili di specifico procedimento disciplinare:

- il mancato riscontro alle richieste informative formulate dall'OdV nell'ambito dell'attività di reporting e di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV (si veda *infra* cap. 4.2 della presente Parte Generale);

- il compimento di atti discriminatori e/o ritorsivi di qualunque natura verso coloro i quali abbiano segnalato reati/irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle funzioni svolte ai sensi della disciplina in materia di whistleblowing (si veda *infra* cap. 3.8 della presente Parte Generale);
- la violazione dei doveri di riservatezza dell'identità del segnalante di reati/irregolarità di cui questi ultimi siano venuti a conoscenza nell'ambito delle funzioni svolte ai sensi della disciplina in materia di whistleblowing (si veda *infra* cap. 3.8 della presente Parte Generale);
- le segnalazioni di reati/irregolarità effettuate in mala fede con dolo o colpa grave e rivelatesi poi infondate (si veda *infra* cap. 3.8 della presente Parte Generale).

3.3 Sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti

Nei confronti dei dirigenti (compresi in particolare quelli apicali), pur non essendo disponibile a priori un sistema disciplinare *ad hoc*, la Società – in ossequio alla recentemente riconosciuta applicabilità dell'art. 7 dello "*Statuto dei Lavoratori*" ha ritenuto di estendere il modello sanzionatorio sopra previsto per gli altri dipendenti, con i marginali adattamenti determinati dalla particolarità del rapporto dirigenziale[3].

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

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

Per la contestazione e l'irrogazione delle sanzioni sopra indicate troveranno applicazione il secondo ed il terzo comma dell'art. 7 dello "Statuto dei Lavoratori", nel rispetto dei criteri di progressività e proporzionalità delle sanzioni in generale sopra previsto *sub* par. 3. 1.

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

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

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

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

Si segnala che potranno essere passibili di specifico procedimento disciplinare:

- il mancato riscontro alle richieste informative formulate dall'ODV nell'ambito dell'attività di reporting e di gestione dei flussi informativi (si veda *infra* cap. 4.2 della presente Parte Generale);
- il compimento di atti discriminatori e/o ritorsivi di qualunque natura verso coloro i quali abbiano segnalato reati/irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle funzioni svolte ai sensi della disciplina in materia di cd. whistleblowing (si veda *infra* cap. 3.8 della presente Parte Generale);
- la violazione dei doveri di riservatezza dell'identità del segnalante di reati/irregolarità di cui questi ultimi siano venuti a conoscenza nell'ambito delle funzioni svolte ai sensi della disciplina in materia di cd. whistleblowing (si veda *infra* cap. 3.8 della presente Parte Generale);
- le segnalazioni di reati/irregolarità effettuate in mala fede con dolo o colpa grave e rivelatisi poi infondate (si veda *infra* cap. 3.8 della presente Parte Generale).

3.4 Misure/rimedi nei confronti dei Componenti del CdA

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

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

Con l'adozione del Modello i Componenti dell'Organo Amministrativo hanno preso definitivo atto e piena contezza anche del sistema sanzionatorio di cui sono destinatari ai fini del Decreto; tuttavia la Società potrà rinnovare la diffusione dei

contenuti del presente paragrafo, con modalità che ne garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità da parte di ognuno ed applicherà le misure nel rispetto del principio del contradditorio con il trasgressore, nel rispetto dei criteri di progressività e proporzionalità delle sanzioni in generale sopra previsto *sub* par. 3.1..

La competenza ad applicare le misure nei confronti degli Amministratori della Società spetta:

- per la "censura", la "misura pecuniaria" e la "revoca delle deleghe" all'Organo Amministrativo, con deliberazione presa a maggioranza dei suoi componenti e con astensione obbligatoria da parte del Consigliere incolpato, a carico del quale sia stata accertata la violazione; a tale fine l'OdV e il Collegio Sindacale potranno chiedere formalmente al Consiglio di Amministrazione di riunirsi ponendo all'ordine del giorno l'apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti del Consigliere a carico del quale sia stata accertata la violazione/infrazione passibile di censura;
- per la "revoca" all'Assemblea Ordinaria; a tale fine l'Organo Amministrativo, l'OdV ed il Collegio Sindacale potranno chiedere formalmente la convocazione dell'Assemblea Ordinaria, nei termini statutariamente previsti, ponendo all'ordine del giorno l'apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti dell'Amministratore, a carico del quale sia stata accertata la violazione/infrazione passibile di essere sanzionata nei termini sopra indicati.

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

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

Si segnala che potranno essere passibili di specifico procedimento disciplinare:

- il mancato riscontro alle richieste informative formulate dall'OdV nell'ambito dell'attività di reporting e di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV (si veda *infra* cap. 4.2 della presente Parte Generale, nonché le Sezioni di Parte Speciale in materia di flussi informativi all'OdV);
- il compimento di atti discriminatori e/o ritorsivi di qualunque natura verso coloro i quali abbiano segnalato reati/irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle funzioni svolte ai sensi della disciplina in materia di whistleblowing (si veda *infra* cap. 3.8 della presente Parte Generale);
- la violazione dei doveri di riservatezza dell'identità del segnalante di reati/irregolarità di cui questi ultimi siano venuti a conoscenza nell'ambito delle funzioni svolte ai sensi della disciplina in materia di whistleblowing (si veda *infra* cap. 3.8 della presente Parte Generale);

- le segnalazioni di reati/irregolarità effettuate in mala fede con dolo o colpa grave e rivelatesi poi infondate (si veda *infra* cap. 3.8 della presente Parte Generale).

3.5 Misure nei confronti dei lavoratori parasubordinati

Si precisa che la Società ha ritenuto opportuno indicare detti soggetti tra i Destinatari del Modello, in una ottica di potenziale presenza dei medesimi all'interno della Società.

In effetti, considerata l'ampia formulazione definitoria dei soggetti sottoposti (di cui all'art. 5 lettera b, del Decreto), è possibile sostenere che il Legislatore abbia inteso estendere l'operatività della normativa in parola ad un ambito più ampio rispetto a quello del personale giuridicamente legato all'ente da un mero rapporto di lavoro subordinato *ex* art. 2094 Cod. Civ.. Come è stato chiarito (*supra*, par. 2.3), si ritiene pertanto siano prudenzialmente da annoverarsi tra i Destinatari del Modello e del Codice Etico anche i lavoratori "parasubordinati" (cfr. art. 409, n. 3, Cod.Proc.Civ.) che, essendo coinvolti nei processi aziendali, operino (continuativamente e fisicamente) nei luoghi di cui la Società ha la disponibilità, ovvero che, in virtù del coordinamento con l'organizzazione aziendale (che, insieme alla personalità ed alla continuità, caratterizza tale tipologia di rapporto), risultino soggetti (anche solo in forma attenuata o saltuariamente) alla organizzazione della loro attività lavorativa e/o al controllo della Società.

Non essendo tuttavia possibile estendere a tali soggetti – in ragione della differente natura del rapporto giuridico intrattenuto – il Sistema Disciplinare previsto per i lavoratori dipendenti in senso proprio (*supra*, par. 3.2), è necessario introdurre un sistema di misure adottabili in caso di violazioni al Modello e/o al Codice Etico da parte di tali soggetti, che pur nel rispetto dei criteri generali sopra individuati (tra gli altri, contraddittorio e proporzionalità della sanzione), non contrasti con le caratteristiche proprie di tali collaboratori.

Pertanto – a parte l'azione di responsabilità risarcitoria – le misure applicabili nei confronti dei lavoratori parasubordinati fattivamente e strutturalmente inseriti nell'organizzazione aziendale, per le eventuali violazioni delle disposizioni contenute nel Modello e/o nel Codice Etico (e dei documenti aziendali correlati) da essi commesse, sono convenzionalmente individuate nelle seguenti:

- censura/richiamo formale;
- applicazione di penali convenzionali, da un minimo pari al 10% ad un massimo 50% del compenso annuale pattuito;
- decadenza dell'eventuale compenso previsto a qualsiasi titolo incentivante o premiale;
- sospensione dell'incarico e dal compenso per un massimo di 6 mesi;
- interruzione anticipata del contratto.

La Società provvederà ad adeguata divulgazione della presente previsione sanzionatoria per i suddetti lavoratori parasubordinati, con modalità che garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità a ciascuno di essi. In particolare e per lo meno,

- all'atto del suo inserimento la Società fornirà al lavoratore parasubordinato copia del Modello e del Codice Etico (o assolverà a tale obbligo con modalità alternative ma parimenti efficaci);
- il lavoratore sottoscriverà quindi apposita dichiarazione dando atto dell'intervenuta presa visione di detti documenti nonché, comunque, dell'integrale conoscenza ed accettazione dei relativi contenuti, con conseguente impegno ad osservarli nello svolgimento della propria attività.

La competenza per l'applicazione delle misure di cui sopra nei confronti dei lavoratori parasubordinati spetta alla funzione aziendale a ciò preposta, che le applicherà nel rispetto del principio del contradditorio con il trasgressore, nonché dei criteri di progressività e proporzionalità delle sanzioni, come in generale sopra previsto *sub* par. 3.1.

L'esercizio – volto all'applicazione delle misure di cui sopra – potrà (e dovrà) essere promosso altresì dall'OdV, informando tempestivamente la funzione aziendale competente delle eventuali violazioni al Modello e/o al Codice Etico, da parte dei suddetti lavoratori parasubordinati, di cui l'OdV sia venuto a conoscenza nello svolgimento ed a causa delle proprie funzioni.

Si segnala che potranno essere passibili di specifico procedimento disciplinare:

- il mancato riscontro alle richieste informative formulate dall'OdV nell'ambito dell'attività di reporting e di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV (si veda *infra* cap. 4.2 della presente Parte Generale, nonché le Sezioni di Parte Speciale in materia di flussi informativi all'OdV);
- il compimento di atti discriminatori e/o ritorsivi di qualunque natura verso coloro i quali abbiano segnalato reati/irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle funzioni svolte ai sensi della disciplina in materia di whistleblowing (si veda *infra* cap. 3.8 della presente Parte Generale);
- la violazione dei doveri di riservatezza dell'identità del segnalante di reati/irregolarità di cui questi ultimi siano venuti a conoscenza nell'ambito delle funzioni svolte ai sensi della disciplina in materia di whistleblowing (si veda *infra* cap. 3.8 della presente Parte Generale);
- le segnalazioni di reati/irregolarità effettuate in mala fede con dolo o colpa grave e rivelatesi poi infondate (si veda *infra* cap. 3.8 della presente Parte Generale).

3.6 Misure nei confronti dei lavoratori somministrati e/o distaccati

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

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

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

Pertanto – a parte l'azione di responsabilità risarcitoria – la Società, potrà stipulare specifici accordi con l'agenzia di somministrazione e con il datore di lavoro distaccante in cui si prevedrà, tra il resto ed espressamente, l'attivazione dell'esercizio del loro potere disciplinare nei confronti del lavoratore somministrato o distaccato, a fronte del mancato rispetto delle previsioni di cui al Modello e al Codice Etico (nonché di quelle contenute nei documenti aziendali correlati) ed a semplice richiesta della Società.

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

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

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

Si segnala che potranno essere passibili di specifico procedimento disciplinare:

- il mancato riscontro alle richieste informative formulate dall'OdV nell'ambito dell'attività di reporting e di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV (si veda *infra* cap. 4.2 della presente Parte Generale, nonché le Sezioni di Parte Speciale in materia di flussi informativi all'OdV);
- il compimento di atti discriminatori e/o ritorsivi di qualunque natura verso coloro i quali abbiano segnalato reati/irregolarità di cui siano venuti a

conoscenza nell'ambito delle funzioni svolte ai sensi della disciplina in materia di whistleblowing (si veda *infra* cap. 3.8 della presente Parte Generale);

- la violazione dei doveri di riservatezza dell'identità del segnalante di reati/irregolarità di cui questi ultimi siano venuti a conoscenza nell'ambito delle funzioni svolte ai sensi della disciplina in materia di whistleblowing (si veda *infra* cap. 3.8 della presente Parte Generale);
- le segnalazioni di reati/irregolarità effettuate in mala fede con dolo o colpa grave e rivelatesi poi infondate (si veda *infra* cap. 3.8 della presente Parte Generale).

3.7 Misure nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale

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

- censura/richiamo formale;
- revoca della carica sussistendo le condizioni di legge previste dall'art. 2400 Cod. Civ.

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

La competenza ad irrogare le sanzioni nei confronti dei sindaci spetta all'Assemblea dei Soci, nel rispetto del contraddittorio, nonché dei criteri di progressività e proporzionalità delle sanzioni, come in generale previsti al par. 3. 1.

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

3.8 Misure nei confronti di chi viola i presidi di tutela del "whistleblower" e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate

In attuazione a quanto previsto dall'art. 6 del DECRETO, come modificato dalla Legge 30.11.2017 n. 179 '*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*', la Società assicura la piena riservatezza e tutela nei confronti di tutti i soggetti apicali e sottoposti che effettuino segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del DECRETO medesimo e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero segnalazioni di violazioni

del presente Modello Organizzativo e collegato Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le modalità di adeguamento alla normativa in questione sono quelle di seguito indicate e che saranno poi oggetto di specifica attività di informazione e formazione verso tutti i dipendenti i quali saranno messi a conoscenza dei canali e delle modalità per effettuare le segnalazioni previste dalla normativa.

In primo luogo, si evidenzia che qualsivoglia segnalazione proveniente dai soggetti indicati nell'art. 5 comma 1 lett. a) e b) del D. Lgs. 231/01, purché circostanziata di condotte illecite e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, sia eventuali violazioni del Modello Organizzativo e collegato Codice Etico di cui i predetti soggetti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte dovrà pervenire, secondo i canali che saranno all'uopo individuati, al soggetto destinatario delle predette segnalazioni e designato a tale scopo, alla luce della distribuzione dei poteri all'interno del CDA nonché in ragione del ruolo ricoperto di Direttore delle Risorse Umane, nel Consigliere Delegato Dott. Vincenzo Mettivier, destinatario in via esclusiva delle predette segnalazioni che potranno pervenire attraverso i canali istituiti dalla Società (di cui uno di tipo informatico), nonché conferendo alla medesima ogni più ampia facoltà decisionale circa le modalità attuative di adeguamento alla normativa.

La Società garantisce, in ogni caso, ai segnalanti la massima tutela rispetto a qualsivoglia condotta di natura ritorsiva e/o discriminatoria direttamente e/o indirettamente ricollegabile all'intervenuta segnalazione; in particolare, sarà sempre vietata l'erogazione di sanzioni di carattere disciplinare ovvero qualsivoglia altra misura avente effetti sulle condizioni di lavoro da intendersi, in via diretta o indiretta, ricollegabile all'intervenuta segnalazione.

Nello specifico la Società, con il proprio sistema disciplinare, nei termini sopra previsti, assicura l'efficacia del proprio sistema di adeguamento al whistleblowing prevedendo espressamente l'applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi, a qualsiasi titolo, compia atti discriminatori e/o ritorsivi di qualunque natura verso il segnalante ovvero violi i doveri di riservatezza dell'identità del segnalante, nonché nei confronti dei segnalanti i quali effettuino segnalazioni in mala fede con dolo o colpa grave che si rivelino infondate (si veda *sub* cap. 3 della presente Parte Generale).

Peraltro, si segnala che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che hanno effettuato segnalazioni può essere oggetto di denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro da parte dello stesso segnalante ovvero dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo, così come previsto dall'art. 6 comma 2–ter del D.Lgs. 231/01; inoltre, eventuali misure ritorsive e/o discriminatorie – quali, ad esempio, il licenziamento o il mutamento di mansioni – debbono essere considerate giuridicamente nulle, in ossequio a quanto disposto dall'art. 6 comma 2-quater del D.Lgs. 231/01.

La Società ha individuato uno specifico canale dedicato a veicolare le segnalazioni effettuate con le modalità ritenute più consone in relazione agli obiettivi di politica di etica sociale, creando inoltre un canale alternativo di segnalazione con modalità informatiche che garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante mediante appositi strumenti e/o rimedi informatici in grado di impedire la divulgazione abusiva ed indiscriminata della segnalazione ricevuta al di fuori dei soggetti appositamente e preventivamente incaricati di trattarne i contenuti. Verrà in ogni caso fornita a tutte le maestranze ed al personale aziendale, specifica informativa onde porre tutti i soggetti previsti all'art. 5 lett. a) e b) del D. Lgs. 231/01, nelle condizioni di poter presentare, in ogni momento, con le modalità individuate, le segnalazioni previste dalla normativa a tutela dell'integrità dell'ente in regime di riservatezza e divieto di atti ritorsivi e/o discriminatori.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Caratteristiche, funzioni e poteri

L'art. 6 del Decreto affida il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, ad un Organismo di Vigilanza (abbreviato, anche soltanto OdV) che deve essere dotato dall'ente di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

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

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

La forma che la Società ha deciso di adottare per il proprio OdV è la composizione monocratica, individuando un componente esterno.

La nomina dell'OdV e la quantificazione dei compensi per lo svolgimento delle attività sue proprie, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.

Costituiscono cause di ineleggibilità a membro dell'OdV:

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

La nomina viene meno:

- automaticamente, per morte, o grave infermità comportante l'incapacità di attendere ai propri incombenti per un periodo superiore a sei mesi;
- per "rinuncia/dimissioni", da rassegnarsi con un preavviso minimo di 30 giorni;

- per "revoca" deliberata a dall'Organo Amministrativo, *ad nutum* e con preavviso (non superiore a 30 giorni); oppure con effetto immediato per condotta gravemente non conforme ai compiti e/o doveri che dalla qualifica di membro dell'OdV oppure, ancora, per la sopravvenienza di una causa di ineleggibilità.

In tutti i casi di cessazione dell'incarico, l'Organo Amministrativo provvederà tempestivamente alla designazione di un nuovo componente entro la data della successiva adunanza dell'OdV.

4.1.1 AUTONOMIA, INDIPENDENZA E PROFESSIONALITÀ

L'Organismo di Vigilanza è scelto tra soggetti che rivestano requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità. Ai requisiti in commento è infatti riconosciuta particolare importanza dalla Società e ne viene assicurato il rispetto mediante:

- la fissazione di una linea di riporto diretto dell'OdV all'Organo Amministrativo della Società, senza relazioni o interferenze con altri livelli gerarchici;
- la scelta di almeno un componente esterno con specifiche competenze ed esperienza nelle materie di pertinenza del Decreto;
- il conferimento di poteri di autoregolamentazione della propria attività, fermo, per quanto di ragione, il controllo *ex post* da parte della Società;
- la scelta dei componenti viene operata dalla Società in modo da favorire la pluralità di competenze (in particolare giuridica, economica etc., con riferimento alle materie rilevanti ai fini del Decreto) e previa verifica del profilo professionale di ciascuno di essi, anche attraverso la disamina dei *curricula* dei candidati.

4.1.2 FUNZIONI E COMPITI

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

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

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

- <u>vigilare sull'effettività/osservanza del Modello</u>: ossia verificare che i comportamenti posti in essere all'interno della Società siano conformi ai contenuti del Modello e al Codice Etico;
- <u>verificare l'efficacia del Modello</u>: ossia verificare che il Modello sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi di condotte sussumibili sotto le fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto;

- proporre gli aggiornamenti al Modello, al fine di adeguarne il contenuto alle eventuali modifiche della struttura aziendale, dei processi operativi della Società, nonché alle novità legislative etc.;
- raccogliere informazioni e condurre indagini in merito alle (anche soltanto possibili) violazioni del Modello, sia a fronte di eventuali segnalazioni esterne, sia come conseguenza dell'attività di vigilanza propria dell'OdV.

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

- verificare periodicamente i processi aziendali e quindi le aree a rischio reato e l'adeguatezza dei sistemi di controllo; a tal fine, all'OdV devono essere segnalate da parte degli Organi della Società e da parte degli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre la Società al rischio di reato; tutte le comunicazioni dovranno avvenire per iscritto ed essere appropriatamente registrate ed archiviate;
- effettuare verifiche periodiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello e, in particolare:
  - che il Modello sia efficace ed adeguato a prevenire i reati di cui al Decreto;
  - che il Codice Etico sia conosciuto, applicato e rispettato;
  - che i protocolli operativi e prevenzionali di cui alla Parte Speciale del Modello, Sezioni II e le relative procedure attuative siano conosciute ed osservate;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni straordinarie o specifici atti posti in essere dalla Società;
- coordinarsi con le aree operative della Società per lo svolgimento dei compiti di cui sopra e:
  - per uno scambio di informazioni al fine di tenere aggiornate le aree a rischio reato; in particolare, le aree operative dovranno comunicare per iscritto nuove attività svolte nei propri ambiti dalla Società non già a conoscenza dell'OdV;
  - per tenere sotto controllo l'evolvere delle attività e dell'organizzazione della Società, al fine di realizzare un costante monitoraggio;
  - per meglio assicurare l'attuazione del Modello, attivarsi affinché le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente;

  detta attività di coordinamento potrà essere eventualmente svolta dall'OdV, su base periodica, attraverso apposite riunioni con i Responsabili delle aree interessate;
- ove richiesto, fornire assistenza e supporto agli Organi, alle funzioni ed ai soggetti aziendali in relazione al Decreto ed alla attuazione del Modello;

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

4.1.3 POTERI

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

- dispone di ampia autonomia organizzativa, gestionale ed ispettiva;
- può condurre indagini volte all'accertamento di fatti rilevanti per il compimento dei propri doveri e, in tale ambito:
  - richiede ed ottiene informazioni da tutti i Destinatari del Modello e da tutte le funzioni aziendali, rivolgendosi direttamente alle persone fisiche interessate e senza necessità di fare riferimento a livelli gerarchici superiori alle persone con cui entra in contatto;
  - ha libero e incondizionato accesso a tutti i documenti della SOCIETA', salvo l'ovvia osservanza dell'implicito e rigoroso dovere di riservatezza e di tutte le normative di volta in volta applicabili, ad esempio in materia di privacy e segreto aziendale;
- può disporre l'effettuazione di "interviste mirate" o "a campione" per accertare la conoscenza – in capo ai Destinatari del Modello – dei protocolli prevenzionali e delle relative procedure, nonché delle problematiche connesse alla responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del Decreto;
- nella conduzione di qualsiasi verifica, si può discrezionalmente avvalere del supporto di altre funzioni aziendali che, di volta in volta, siano ritenute a tal fine utili o necessarie;
- può promuovere la comminazione di sanzioni disciplinari sollecitando l'apertura del relativo procedimento disciplinare presso le competenti funzioni aziendali nei confronti di chi risulti aver disatteso e violato i contenuti ed i precetti del Modello Organizzativo e del Codice Etico, nonché

nei confronti di chi risulti aver violato la normativa in materia di whistleblowing secondo quanto sopra esposto.

Gli incontri con gli Organi e/o i soggetti con cui l'OdV si relaziona devono essere verbalizzati e devono recare la sottoscrizione dell'OdV; essi saranno conservati in originale presso la sede legale della Società.

4.2 Flussi informativi ed altre forme di condivisione di notizie

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

4.2.1 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

Tutti i Destinatari del modello e coloro ai quali il Modello è esteso sono tenuti a collaborare con la Società per l'attuazione dei principi e regole cautelari in esso contenuti.

I dipendenti, i collaboratori e gli appartenenti ad Organi della Società sono altresì obbligati a riferire all'OdV fatti o atti da chiunque posti in essere che costituiscano o possano costituire violazioni del Modello. Essi devono inoltre informare l'OdV di ogni circostanza suscettibile di incidere sull'efficacia del Modello.

I Responsabili delle aree interessate sono tenuti a trasmettere all'ODV ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello.

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

- gli atti notificati alla Società dall'Autorità Giudiziaria penale relativi all'accertamento di uno o più reati tra quelli previsti nel Decreto;
- ogni variazione dell'organigramma/funzionigramma della Società relativo alle posizioni di vertice nonché dell'organigramma specificamente attinente la materia della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- ogni modificazione di procure e/o deleghe conferite a soggetti in grado di impegnare la Società verso i terzi, anche per la materia della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- ogni eventuale variazione della composizione degli Organi societari;
- ogni variazione della forma giuridica con cui la Società opera;
- le deliberazioni assunte dalla Società inerenti le richieste di finanziamenti e/o contributi, erogati dallo Stato e da ogni altro ente pubblico, anche comunitario;
- le eventuali visite ispettive condotte, a mero titolo esemplificativo, dall'Agenzia delle Entrate, Enti Previdenziali ed Assicurativi, Guardia di Finanza, e i relativi esiti;

- gli eventuali verbali di accertamento elevati nella materia della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- i risultati delle attività di verifica e/o controllo interna svolto dal Collegio Sindacale ovvero dal soggetto incaricato di effettuare la revisione contabile/legale;
- l'attivazione di un provvedimento disciplinare nei confronti di un Destinatario per violazioni del Modello, del Codice Etico o della documentazione connessa (ad esempio, delle procedure aziendali);
- ogni variazione ai contenuti dei protocolli e delle procedure direttamente proposte dai Responsabili delle singole aree o dei processi ritenuti a rischio;
- ogni operazione che incida sulla organizzazione/attività della Società;
- ogni operazione che possa avere una rilevanza notevole per la Società in ragione delle ripercussioni intra ed extra aziendali, ovvero della relativa incidenza economica;
- tutte le segnalazioni di reati/irregolarità fondate su elementi di fatto precisi e concordanti relative a commissione di illeciti anche non costituenti reato e/o violazioni al Modello Organizzativo e/o Codice Etico pervenute ai sensi della normativa sul Whistleblowing.

La violazione, da parte di qualsiasi soggetto operante in azienda (sia esso apicale o non) dell'obbligo di trasmissione all'OdV di documentazione e/o informazioni richieste dall'OdV medesimo, sarà passibile di sanzione disciplinare nei termini indicati al precedente cap. 3 della presente Parte Generale.

A tale proposito, si rammenta quanto già precisato dalle Linee Guida di Confindustria per cui tutti i destinatari del Modello Organizzativo, apicali e sottoposti, sono tenuti a trasmettere all'OdV non solo "*risultanze periodiche dell'attività di controllo posta in essere dalle funzioni stesse per dare attuazione ai modelli (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, ecc.)*", ma anche "*anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento)*"[4].

L'OdV può stabilire le modalità di comunicazione delle informazioni di cui sopra, nonché le modalità di relativa documentazione e archiviazione; in particolare, l'OdV adotta canali informativi a sé dedicati (e-mail dedicata) allo scopo di garantire la riservatezza e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta

[4] *Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo*, 2014, pag. 69; si vedano inoltre le ancor più recenti *Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231* – giugno 2021.

violazione, motivando la ragione dell'eventuale decisione di non promuovere l'azione disciplinare.

L'OdV contrasterà qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Tutti i soggetti previsti all'art. 5 lett. a) e b) del D. Lgs. 231/01 sono tenuti a segnalare all'OdV le violazioni del Modello.

Eventuali specifici flussi informativi verso l'OdV, necessari al contrasto della commissione di reati legati alle singole famiglie, sono dettagliati nelle singole sezioni della parte Speciale (si veda *infra* Parte Speciale).

4.2.2 FLUSSI DALL'ODV VERSO LA SOCIETÀ

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

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

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

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