

**MODELLO ORGANIZZATIVO  
DI UNIGASKET s.r.l.  
ex D. Lgs. 231/2001**



**MODELLO ORGANIZZATIVO**

SOMMARIO

DEFINIZIONI

1. PREMESSA SUL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001
2. L'ADOZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA
3. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO
4. PREMESSA METODOLOGICA
5. DESCRIZIONE DEL MODELLO – CONTENUTI
6. MODALITÀ DI ESECUZIONE DEL CONTROLLI
7. ORGANISMO DI VIGILANZA
8. ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE (COMPRESI I NUOVI ASSUNTI) – FORMAZIONE DEL PERSONALE
9. CODICE ETICO
10. SISTEMA DISCIPLINARE
11. DOCUMENTAZIONE ALLEGATA
12. GESTIONE DELLE REVISIONI DEL MODELLO

## MODELLO ORGANIZZATIVO

### DEFINIZIONI

**Audit (Verifica):** Processo sistematico, indipendente e documentato per ottenere evidenze della verifica ispettiva e teso a valutare dette evidenze con obiettività, al fine di stabilire in quale misura i criteri della verifica ispettiva siano stati soddisfatti.

**Campo dell’Audit:** Estensione e limiti di un Audit. Il campo dell’Audit generalmente comprende una descrizione delle persone coinvolte, delle attività e dei processi, come pure il periodo di tempo richiesto.

**Codice Etico:** Codice Etico emesso da UNIGASKET s.r.l. (d’ora in avanti indicata anche come la “Società”) per definire i principi di condotta nella propria attività, che devono essere osservati, nei casi applicabili, anche dai propri amministratori, dipendenti, appaltatori, fornitori, consulenti e collaboratori.

**Conformità:** Soddisfacimento di un requisito, rispetto di un processo.

**Consiglio di Amministrazione:** il Consiglio di Amministrazione della Società.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** (d’ora in avanti indicata come il “Modello”): il presente documento, che individua le procedure di monitoraggio ed individuazione dei rischi, di controllo, di organizzazione, di gestione, di formazione ed il sistema sanzionatorio idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali previsti dal Decreto Legislativo 231/2001 (d’ora in avanti indicato come il “Decreto”) e ss.mm.ii.

**Non Conformità:** Mancato soddisfacimento di un requisito; mancato rispetto di un processo. Con il termine non conformità non si intende necessariamente una situazione di commissione di illecito o reato ma un riscontro di difformità tra quanto previsto e quanto riscontrato; allo stesso modo le Azioni Correttive eventualmente intraprese/da intraprendere sono intese non solo come azioni a seguito di commissione di illeciti ma azioni volte a ripristinare la situazione di difformità tra quanto previsto e quanto riscontrato al fine di ottenere un miglioramento di un situazione ritenuta particolarmente rilevante dal punto di vista del rischio. Le azioni correttive possono pertanto, in alcuni casi, considerarsi “misure di prevenzione” così come intese dal testo del decreto 231. Le azioni preventive sono invece azioni volte al miglioramento di un processo / attività con lo scopo di potenziare le misure di prevenzione dell’illecito.

**Organismo di Vigilanza** (d’ora in avanti indicato come “OdV”): l’Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, monocratico, che ha la funzione di vigilare sull’efficacia del Modello.

**Osservazione:** L’atto mediante il quale viene individuato e comunicato:

- il mancato soddisfacimento di requisiti di tipo formale / documentale (nell’interpretazione della normativa o nelle registrazioni delle attività) o di tipo procedurale/operativo (nell’applicazione dei requisiti della normativa e/o della documentazione di sistema) tali

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

comunque da non pregiudicare il funzionamento del sistema e da non integrare una Non Conformità, nonché

- una o più anomalie minori, di tipo formale e/o operativo che, a giudizio dell'auditor, merita maggiore attenzione poiché può degenerare in una situazione di Non Conformità se non adeguatamente gestita e/o può essere una potenziale area di miglioramento (può quindi non riferirsi direttamente ad un elemento o requisito della normativa di riferimento ma comunque influenzare l'efficacia del sistema).

**Piano di Audit:** Descrizione delle attività e delle disposizioni per la conduzione dell'Audit.

**Programma di Audit:** Insieme di uno o più Audit pianificati per un arco di tempo definito ed orientati verso uno scopo definito. Un programma di Audit comprende tutte le attività necessarie per pianificare, organizzare ed eseguire gli Audit.

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

**1.**

**PREMESSA SUL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001**

Il D.Lgs 231/2001 (d'ora in avanti indicato anche come il "Decreto") ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli "enti" (riconducibile, di fatto, alla responsabilità penale) che si applica in relazione ad alcune fattispecie di reato commesse nell'interesse e/o a vantaggio degli enti stessi, da parte di persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, gestione e controllo degli enti medesimi o da parte di soggetti sottoposti alla direzione e/o vigilanza degli stessi.

Naturalmente la responsabilità dell'Ente nulla toglie alla responsabilità penale della persona fisica che ha posto materialmente in essere la condotta vietata.

Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in pecuniarie (così venendo a colpire anche gli interessi economici dei soci) ed interdittive, che, pur applicate in casi specifici e solo temporaneamente, sono – di fatto – le sanzioni maggiormente afflittive. Tra queste si possono ricordare: la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione; l'interdizione temporanea o definitiva dall'esercizio dell'attività; l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi; il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Quanto alla tipologia dei reati che rilevano ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, il Decreto in esame, agli articoli 24 e 25, si riferiva originariamente ad una serie di reati compiuti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, quali:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle comunità europee (art. 316-ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle comunità europee (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.).

In seguito, come sotto illustrato, il legislatore ha ritenuto di ampliare l'ambito di applicazione del Decreto, in coerenza con l'evoluzione della normativa nei diversi settori, sollecitata anche dal manifestarsi di eventi criminosi di vasta portata, in campo nazionale ed anche internazionale.

Sono quindi stati inclusi nel novero dei reati:

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

- ✚ il reato di “falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo” all’art. 25-bis del Decreto (a seguito dell’art. 6 della legge 23 novembre 2001 n. 409, recante “Disposizioni urgenti in vista dell’introduzione dell’euro”);
- ✚ i c.d. reati societari all’art. 25-ter del Decreto (per effetto dell’art. 3 del decreto legislativo 11 aprile 2002 n. 61, in vigore dal 16 aprile 2002, che configura la responsabilità amministrativa degli Enti anche nei casi di false comunicazioni sociali, false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori, falso in prospetto come reato presupposto ex Decreto, falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione, impedito controllo, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in pregiudizio dei creditori, formazione fittizia del capitale, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, illecita influenza sull’assemblea, aggrottaggio, ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza) e omessa comunicazione del conflitto d’interesse;
- ✚ i reati con finalità di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico, inserite come ipotesi punibili ai sensi del Decreto dall’art. 3 della L. 7/2003, ed i reati contro la personalità individuale (tra cui la riduzione in schiavitù, prostituzione e pornografia minorile, tratta delle persone, turismo sessuale, compravendita di schiavi), previsti come fattispecie punibili ai sensi del Decreto dall’art. 5 della L. 228/2003, e mutilazione degli organi genitali femminili (art. 8 della L. 7/2006). La commissione di tali fattispecie di reato – data l’attività svolta dalla Società - appare puramente astratta e residuale, ma, per completezza, tali fattispecie di reato verranno comunque considerati ai fini del presente Modello. Lo stesso vale per le ipotesi delittuose inserite nell’elenco del Decreto dall’art. 9 della L. 62/05 in materia di abuso mercato e dagli art.li 3 e 10 della L. 146/06 relativa ai reati transazionali;
- ✚ l’abbandono e il deposito incontrollati di rifiuti sul suolo e nel suolo, per effetto dell’art. 192 del D.Lgs 03.04.2006 n. 152 (Testo Unico dell’Ambiente);
- ✚ omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro, per effetto dell’articolo 9 Legge 123/07, modificato dall’art. 300 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 *TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO*. Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 101 del 30 aprile 2008 - Suppl. Ordinario n.108);
- ✚ i delitti in materia di strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-bis), contro l’industria e il commercio (articolo 25-bis.1) e in materia di violazione del diritto d’autore (articolo 25-novies) introdotti dalla legge 23 luglio 2009, n. 99;
- ✚ i delitti di criminalità organizzata (articolo 24-ter) introdotti dalla legge 15 luglio 2009, n. 94 e la fattispecie inserita dalla legge 3 agosto 2009, n. 116. La commissione di tali fattispecie di reato – data l’attività svolta dalla Società - appare puramente astratta e residuale, ma, per completezza, tali fattispecie di reato verranno comunque considerati ai fini del presente Modello;
- ✚ induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità, (art. 25-novies) introdotto dalla legge 3 agosto 2009, n. 116;
- ✚ reati ambientali con particolare riferimento sulla tutela penale dell’ambiente e della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all’inquinamento provocato dalle navi.
- ✚ Reati da lavoro irregolare così come descritti nel D.Lgs 109/2012, in Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno e' irregolare" (rif. Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286"Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero";

- ✚ La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

**2.**

**L'ADOZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.**

Il Legislatore ha previsto che l'adozione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte dell'ente (redatti con riferimento alla specifica organizzazione ed attività aziendale) possa portare all'esonero dalla richiamata responsabilità dell'ente stesso qualora questo, ai sensi di quanto indicato all'art. 6 del Decreto, in occasione di un procedimento penale dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo (interno o esterno), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e di specifici requisiti di indipendenza e professionalità, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che – per i casi di reati dolosi - le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, che hanno commesso il reato, hanno agito eludendo fraudolentemente e volontariamente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione; nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

In tale ambito, è necessario precisare che – per quanto riguarda i reati di "omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro e per i reati di natura ambientale" – caratterizzati, appunto, dal fatto di essere reati "colposi" – la punibilità è collegata ad una condotta colposa violativa (intesa come mancato rispetto degli obblighi in capo a ciascuna parte interessata, anche per carenze o lacune di natura organizzativa) del modello organizzativo di prevenzione (e degli adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche in materia di sicurezza lavoro), nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Modello stesso.

Al contrario, in caso di mancata adozione dei Modelli (o laddove gli stessi non siano stati ritenuti efficaci dal giudice in relazione alla specifica realtà aziendale), l'ente rimane soggetto alla responsabilità amministrativa ed i soci, che possono subire quindi lesioni ai loro interessi patrimoniali, possono anche esercitare l'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori per la mancata adozione dello strumento esimente.

I Modelli di organizzazione, gestione e controllo devono, in particolare:

1. individuare le aree aziendali a rischio e le operazioni ove vi è il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. prevedere specifici protocolli e procedure al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati. Alla luce dell'ampliato novero dei reati-presupposto considerati dal Decreto, i Modelli

## MODELLO ORGANIZZATIVO

- dovranno altresì prevedere altre procedure e modalità operativo-procedurali specifiche per impedire, a seconda delle effettiva modalità di possibile commissione dei reati, i reati stessi;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
  5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di Linee Guida redatte da associazioni rappresentative di categoria; tuttavia, è utile precisare che le procedure e le contromisure, tese a prevenire la commissione dei reati, previste nei Modelli di organizzazione, gestione e controllo, per essere effettivamente efficaci devono essere pensate e poste in essere in relazione alla singola realtà aziendale.

In riferimento al sistema di gestione in essere ed alle attività in materia di Responsabilità Amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto 231/2001 svolte in questi anni, la società UNIGASKET s.r.l. ha elaborato il Modello Organizzativo, mantenendo fissi i principi costituenti il modello originario ed in parte prendendo a riferimento le Linee Guida Confindustria elaborate in prima stesura nel marzo 2002 e successivamente aggiornate ed integrate in data 18 maggio 2004 ed ancora in data 31 marzo 2008 con la L. 123/07, ma integrandole con elementi propri ed applicandole per quanto ritenuto rilevante dalla Società e non in modo integrale.

Scopo del presente Modello, è quindi quello di :

- (i) descrivere il sistema organizzativo della Società e, in base allo stesso, identificare i rischi di effettiva commissione dei reati considerati dal Decreto, analizzando il contesto aziendale specifico, ovvero in riferimento ai processi ed ai sottoprocessi ed individuando, all'interno delle strutture aziendali, le aree, i soggetti ed i modi in cui possano essere commessi i suddetti reati. A tal fine, il Modello contiene la mappatura dei processi a rischio (legali, operativi, finanziari, etc.) nello specifico contesto aziendale della Società; individua gli ambiti aziendali a rischio - per attività, per funzioni e per processi - ed effettua l'analisi dei rischi potenziali;
- (ii) progettare, predisporre ed aggiornare un sistema di controllo preventivo che sia in grado di contrastare efficacemente, con un'attività continuativa e non una-tantum, i rischi identificati, rendendoli accettabili.

Sotto il profilo concettuale "ridurre un rischio" significa intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti:

- a) la probabilità di accadimento dell'evento e
- b) l'impatto dell'evento stesso.

## MODELLO ORGANIZZATIVO

Un concetto importante nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di “rischio accettabile” ovvero quel livello di rischio indipendente dall’azienda e legato ai singoli soggetti; tanto più il sistema preventivo sarà efficace e tanto più basso sarà il rischio accettabile.

Il concetto di “accettabilità” dei rischi di cui sopra è applicabile a quelli derivanti da condotte che violino (dolosamente) le regole del modello organizzativo. Il concetto di accettabilità, per contro, non è applicabile ai rischi lavorativi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di business, il rischio è ritenuto accettabile quando i costi aggiuntivi, necessari per proteggere la risorsa – bene “costano” più della risorsa da proteggere.

Nel caso della progettazione del presente Modello, la logica economica dei costi non rappresenta l’unico riferimento utilizzabile in quanto la varietà della gamma dei reati che potenzialmente possono essere commessi porta ad approcciare il concetto di rischio accettabile anche in riferimento alla possibile ricaduta sull’immagine aziendale e/o sugli *stakeholders* che un eventuale reato commesso potrebbe avere.

Per queste ragioni, in un sistema di controllo preventivo costruito in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non *fraudolentemente*.

Il sistema di controllo introdotto nella Società con il recepimento del Decreto si compone dei seguenti elementi:

- ✚ un Codice Etico che detta le raccomandazioni relative alle attività promosse o vietate dalla Società, anche con specifico riferimento alla prevenzione dei reati riferibili al Decreto;
- ✚ la definizione di un idoneo sistema organizzativo sufficientemente chiaro per quanto attiene all’attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti (in tale ambito ha particolare efficacia, ai fini preventivi, la contrapposizione di funzioni);
- ✚ la definizione di procedure manuali ed informatiche per la gestione delle attività e delle operazioni della Società (in tale ambito ha particolare efficacia, ai fini preventivi, la separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi cruciali di un processo a rischio);
- ✚ la definizione di procedure che regolano i flussi informativi tra i soggetti interessati alla (e coinvolti nella) gestione ed applicazione del Modello;
- ✚ la comunicazione al personale e la sua formazione;
- ✚ la predisposizione di sistemi di controllo e gestione, la previsione di specifici poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite.

Nell’ambito delle componenti del sistema di controllo sopra richiamate sono sempre assicurati:

- l’individuazione delle linee di dipendenza gerarchica (attraverso organigramma e mansionari);
- il frazionamento del processo decisionale e la contrapposizione e/o separazione di funzioni (ossia, nessuno può gestire in autonomia un intero processo – attraverso le specifiche procedure operative);
- la formalizzazione di procedure che garantiscano la trasparenza, verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni singola operazione, nonché la necessaria documentazione dei controlli;

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

- ✚ un sistema di sanzioni disciplinari (a prescindere dalla sussistenza di azioni penali), in caso di violazione del Codice Etico e del Modello, onde garantirne l'effettività, descritto nel presente Modello al capitolo 10;
- ✚ un Organismo di Vigilanza – dotato di specifiche caratteristiche di professionalità, autonomia di poteri ed indipendenza di giudizio, operante in modo continuativo affinché non si creino lacune nei sistemi di controllo - che vigili sull'effettività ed efficacia (e funzionalità), sull'adeguatezza, sull'aggiornamento e sul rispetto dei Modelli. L'adozione dell'Organismo di Vigilanza, la sua composizione e le specifiche responsabilità sono descritte nel seguito, in uno specifico capitolo;
- ✚ l'obbligo di informativa da parte di tutte le strutture e funzioni aziendali nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

**3.**

**DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO**

I criteri adottati ai fini della valutazione dei rischi di possibili commissioni di reati, secondo quanto disposto dal Decreto, sono di seguito descritti.

**Criteri e metodologie di valutazione del rischio**

I criteri e le metodologie utilizzate per la valutazione dei singoli rischi sono descritti nel presente capitolo, al fine di permettere una più facile consultazione dei risultati della valutazione.

Gli altri documenti collegati alla Valutazione dei rischi, come le azioni di miglioramento riassunte nello specifico “Piano di Miglioramento” o il “Piano della Formazione”, sono referenziati nell’elenco generale della documentazione allegata. La valutazione dei rischi, così impostata, si basa su un criterio di significatività dell’aspetto, ovvero del possibile reato, rispetto alla gestione globale delle attività della Società ed in funzione del possibile impatto che la commissione del reato potrebbe avere sulla Società e sui suoi *stakeholders*, secondo le indicazioni riportate nel seguito:

VALUTAZIONE DI SIGNIFICATIVITA'	
Descrizione	Criterio di valutazione
Trascurabile	La significatività del rischio è da ritenersi non rilevante per la società; le eventuali azioni da programmare sono finalizzate soltanto al miglioramento di una situazione di partenza di per sé non pericolosa
Poco Significativo	La significatività del rischio è da ritenersi poco rilevante per la società; le eventuali azioni da programmare sono improntate al miglioramento di una situazione di partenza di per sé non pericolosa, ma per la quale vanno comunque mantenute e verificate le condizioni in essere
Minore	La significatività del rischio è da ritenersi poco rilevante per la società; le eventuali azioni correttive o migliorative sono programmate secondo tempistiche da definire in funzione della criticità
Significativo	La significatività del rischio è da ritenersi importante / o molto rilevante per la società; le eventuali azioni correttive o migliorative sono programmate secondo tempistiche da definire in funzione della criticità

La gestione di tali elementi di pericolo è disciplinata attraverso l’attuazione e il rispetto di procedure, disposizioni e regolamenti interni per tutto il personale, subordinato e non, della Società.

L’applicazione delle procedure adottate (in riferimento al monitoraggio di primo livello di cui infra) garantisce la Società rispetto alla non commissione dei reati-presupposto considerati dal Decreto.

Alcune tipologie di reato possono essere estranee ai processi ed alle relative procedure ma commettabili in quanto il contesto lavorativo, l’ambiente di lavoro, le risorse a disposizione ne possono costituire occasione e/o strumento. Anche in considerazione di ciò, è stato redatto il Codice Etico, al cui rispetto sono tenuti, pena sanzioni, tutto il personale (subordinato e non subordinato) che svolge attività per la Società, ivi inclusi i consulenti e fornitori esterni, nonché tutti gli *stakeholders*.

La valutazione del rischio viene eseguita con un criterio di natura qualitativa (significatività del rischio) e non con il più classico criterio di probabilità e gravità in quanto si ritiene non applicabile il concetto di

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

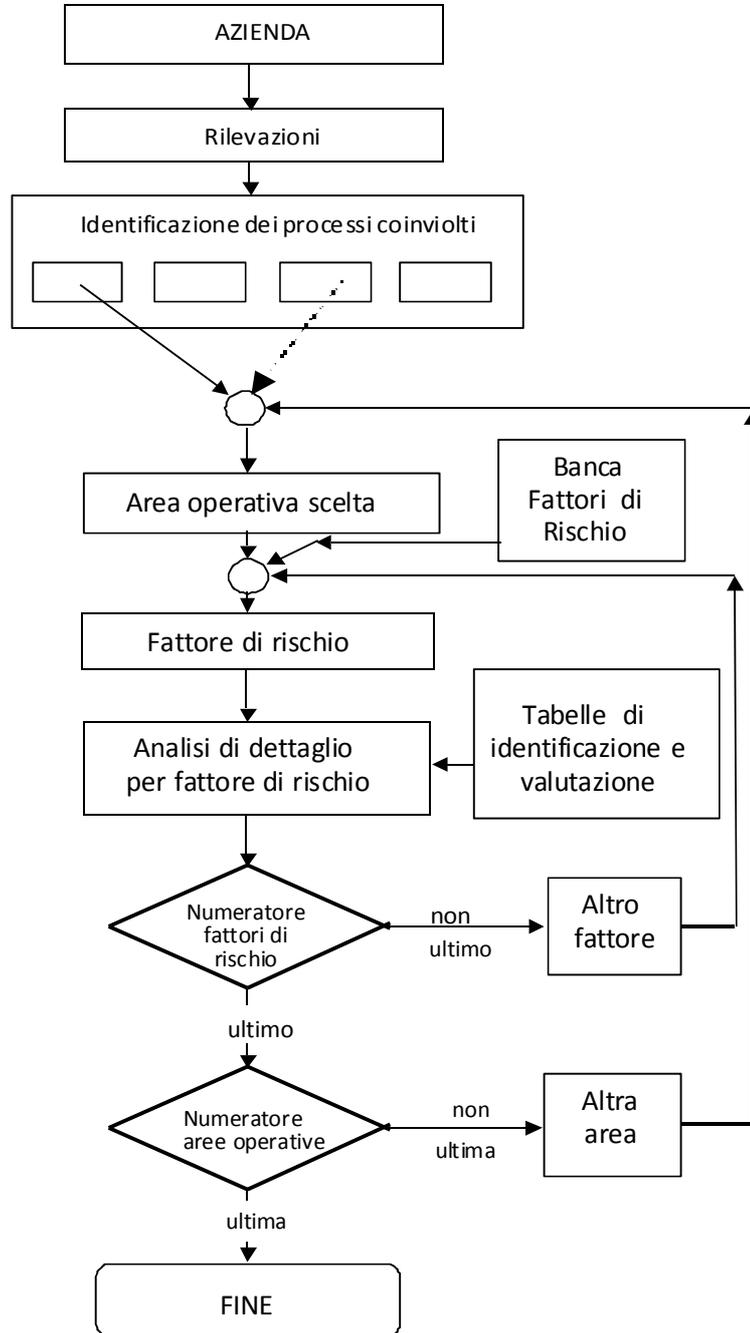
probabilità di accadimento di un evento illecito e di commissione di un reato: infatti, la Società ritiene non corretto effettuare valutazioni che prevedano di attribuire un valore numerico alla probabilità di commissione di reati in quanto, l'adozione del modello dovrebbe annullare la citata probabilità.

La significatività del rischio è quindi considerata in relazione all'impatto che la possibile commissione del reato oggetto della valutazione ha sulla società.

Il criterio di significatività contempla, inoltre, dove necessario l'adozione di misure correttive che, come indicato nelle definizioni sono intese non solo come azioni a seguito di commissione di illeciti ma azioni volte a ripristinare la situazione di difformità tra quanto previsto e quanto riscontrato al fine di ottenere un miglioramento di un situazione ritenuta particolarmente rilevante dal punto di vista del rischio. Le azioni correttive possono pertanto, in alcuni casi, considerarsi "misure di prevenzione" così come intese dal testo del decreto 231.

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

**PROCESSO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO**



**MODELLO ORGANIZZATIVO**

**4.**

**PREMESSA METODOLOGICA**

La costruzione del Modello è avvenuta a partire dallo studio della correlazione tra i processi individuati all'interno della Società e i reati contemplati dal Decreto.

Ad ogni illecito e ad ogni reato è stato associato il processo societario, individuato già nell'ambito del Sistema di Gestione qualità certificato, attraverso la mappatura dei processi, nel quale potrebbe generarsi.

Nell'ottica del sistema di gestione tutti i processi e sottoprocessi sono stati coperti da specifiche procedure operative che tengono conto dell'esito della specifica valutazione dei rischi.

Per i processi e sottoprocessi definiti a rischio, a supporto delle procedure sono state indicate le azioni preventive da mettere in atto.

L'analisi sopra descritta è sintetizzata, corredata da esempi di applicabilità dei singoli reati, nell'allegato al presente Modello, *Analisi Reati-Processi*.

Nello stesso allegato viene anche effettuata la valutazione del rischio "a freddo" ovvero senza le misure di prevenzione adottate dalla società con lo scopo di verificare la variazione del rischio con l'adozione delle misure indicate.

A seguito della conclusione del processo di valutazione del rischio, sia ante misure di prevenzione sia a seguito delle stesse, l'OdV predispone una sintesi della valutazione complessiva delle fattispecie di reato evidenziando il delta tra il rischio prima e dopo le misure di prevenzione messe in campo.

L'OdV produce inoltre una relazione sintetica destinata all'organo direttivo circa la valutazione complessiva dei rischi e l'esito della valutazione stessa.

I risultati della valutazione sono sottoposti per l'approvazione del livello di rischio residuo e per la definizione delle eventuali azioni da intraprendere compresa l'accettazione del livello di rischio.

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

**5.**

**DESCRIZIONE DEL MODELLO – CONTENUTI**

Per comprendere l'impostazione del presente Modello occorre riferirsi alla struttura aziendale e all'organizzazione adottata in funzione della missione propria della Società.

UNIGASKET s.r.l. ha come scopo sociale la produzione ed il commercio di tubi e guarnizioni in PTFE, gomma e derivati, termoplastici ed ogni altro tipo di materiale ottenuti per estrusione, stampaggio, incollaggio e calandratura.

Presso la società è implementato ed adottato un Sistema di Qualità, che è in corso di evoluzione in un Sistema di Gestione Integrato Qualità e Sicurezza – e costituisce il riferimento del Modello, in quanto in esso sono presenti e trattati tutti gli elementi che costituiscono anche i punti cardine comuni: la definizione dei processi e la relativa schematizzazione (processi e sottoprocessi – su cui è stata eseguita l'analisi delle possibili fattispecie di reato), la struttura organizzativa, il sistema delle deleghe, la formazione/informazione del personale, la comunicazione, la valutazione del rischio (descritto per il Modello Organizzativo nello specifico capitolo), il sistema di controlli, le azioni preventive, il piano di miglioramento.

Con particolare riferimento alla gestione dei reati colposi di cui all'articolo 25 septies si precisa che UNIGASKET s.r.l. ottempera direttamente al D.lgs. 81/08 con riferimento alle attività di propria competenza per la sicurezza ed in funzione di quanto indicato dall'articolo 30 comma 5 del decreto legislativo 81/08 che prevede che "in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti", la Società ha scelto di adottare un sistema di gestione secondo OHSAS 18001 nell'ambito del sistema di gestione integrato con il sistema qualità.

Per i motivi sopra precisati, nell'allegato al presente Modello "Analisi Reati-Processi" in cui vengono identificati i reati considerati dal Decreto, le attività, le aree aziendali e le operazioni a rischio – redatto, per esigenze pratiche e di semplificazione, in relazione alla società.

## MODELLO ORGANIZZATIVO

### 6.

#### **MODALITÀ DI ESECUZIONE DEL CONTROLLI**

Al fine di verificare la gestione della responsabilità amministrativa a livello aziendale ed il rispetto dell'obiettivo di miglioramento continuo in questo ambito, la società prevede due livelli di monitoraggio.

#### **Monitoraggio di primo livello**

Questo livello di monitoraggio riguarda le verifiche circa il raggiungimento degli obiettivi relativi all'adozione delle misure di prevenzione e i progressi nell'attuazione di tali attività. Tali monitoraggi sono di competenza delle risorse indicate nel documento "Organigramma aziendale", in quanto sono svolti in autocontrollo da parte del soggetto cui compete una determinata operazione, adeguatamente formato sui contenuti della procedura specifica, ovvero da parte del dirigente, o da altri soggetti interni od esterni per aspetti specialistici. Poiché il monitoraggio di primo livello è effettuato dalle citate risorse contestualmente allo svolgimento del proprio lavoro, non è di conseguenza applicabile il concetto di "pianificazione" e le registrazioni sono costituite dalla - e coincidono con - effettuazione delle operazioni stesse.

#### **Monitoraggio di secondo livello**

Il sistema di monitoraggio di secondo livello viene eseguito da soggetti dotati di requisiti di onorabilità, professionalità, autonomia ed indipendenza (Organismo di Vigilanza) con lo scopo di:

- fornire informazioni sulla validità e l'affidabilità del sistema ed evidenziare se la Società applica correttamente le politiche di controllo preventivo in materia di responsabilità amministrativa;
- far intraprendere le opportune azioni preventive e correttive conseguenti a quanto emerso dalle attività oggetto del monitoraggio e garantire che l'attuazione di tali azioni correttive progredisca in base ai piani previsti;
- valutare l'efficacia complessiva dell'attuazione delle politiche di responsabilità amministrativa all'interno della Società con particolare riferimento a:
  - a) valutazione del grado di rispetto degli obiettivi previsti dal sistema di controllo preventivo messo in atto in relazione alla responsabilità amministrativa;
  - b) identificazione delle aree in cui questi obiettivi sono inadeguati;
  - c) accoglimento di eventuali segnalazioni anche non legate a reati o ad azioni non conformi.

Per la conduzione del monitoraggio saranno quindi presi in esame i documenti contenenti le seguenti indicazioni:

- gli obiettivi per il controllo preventivo nei processi in materia di responsabilità amministrativa, lo stato di attuazione ed efficacia degli stessi;
- il risultato dei monitoraggi;
- l'elenco riassuntivo delle azioni preventive e correttive proposte, completo del loro stato di attuazione (Gestione NC, AC, AP);
- lo stato di attuazione della gestione della documentazione del sistema;
- lo stato di attuazione delle procedure previste dal sistema.

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

Le azioni correttive e preventive che scaturiscono dal monitoraggio, riportate nella specifica documentazione, saranno inserite nell'elenco sopra indicato che sarà riverificato in sede di riesame del sistema.

I documenti dei monitoraggi vengono conservati secondo quanto previsto nel capitolo successivo ("Organismo di Vigilanza") oltre che nella specifica procedura di gestione dei documenti.

Nell'ambito della gestione del monitoraggio di primo e secondo livello sono inoltre da considerare:

- verifiche sugli atti: con frequenza stabilita si procede ad una verifica dei principali atti societari, dei contratti e di tutta la documentazione contabile amministrativa di maggior rilevanza, conclusi dalla Società in aree di attività "a rischio";
- verifiche delle procedure: periodicamente è verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza. Inoltre, è intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione.

Come esito delle verifiche, è redatto un rapporto reso disponibile al Consiglio di Amministrazione della Società che evidenzia lo stato dell'applicazione, le possibili manchevolezze e suggerisce le azioni da intraprendere in conformità alle indicazioni della specifica procedura.

## MODELLO ORGANIZZATIVO

7.

### ORGANISMO di VIGILANZA

#### 7.1 Identificazione e collocazione dell'Organismo di Vigilanza – Quadro Generale

In linea generale le caratteristiche che l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV) deve possedere sono: professionalità, onorabilità, autonomi poteri di iniziativa e controllo e continuità d'azione.

È inoltre caratteristica richiesta all'OdV avere le opportune competenze per lo svolgimento delle attività di audit (rif. procedure specifiche del sistema di gestione qualità).

Nella gestione integrata dei sistemi aziendali l'OdV, nell'assolvimento di questo ulteriore specifico compito, e tenuto conto delle numerose e rilevanti incombenze che competono alla sua funzione, si potrà avvalere di professionisti esterni e del Responsabile Qualità, ai quali affiderà l'incarico di effettuare periodiche verifiche sul rispetto e l'efficacia del Modello, tramite svolgimento di attività di carattere tecnico, fermo restando il loro obbligo di riferire all'Organismo di Vigilanza attraverso la redazione di una apposita relazione e fermo restando il fatto che l'affidamento di questo tipo di delega non fa venir meno la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla funzione di vigilanza ad esso conferita dalla legge.

Qualora l'OdV intenda svolgere personalmente - in tutto o in parte - l'attività di verifica, provvederà a disciplinare, al fine di garantire comunque la continuità e l'effettività della stessa, la propria azione quale Organismo di Vigilanza: in particolare, l'Organismo di Vigilanza, in ottemperanza a quanto previsto dalle specifiche procedure, e anche mediante appositi documenti organizzativi/comunicazioni, disciplinerà:

- la pianificazione dell'attività di vigilanza e controllo,
- la redazione di un verbale per gli incontri e per le riunioni che terrà con tutte le strutture aziendali, prevedendo la stesura di un verbale che verrà altresì controfirmato dall'ufficio o dal dipendente sottoposto a verifiche e verrà, eventualmente, registrato nel Sistema Qualità.

Tale verbale conterrà inoltre il dettaglio delle attività di controllo svolte e la predisposizione di relazioni informative periodiche, nonché la disciplina dei flussi informativi da parte delle e verso tutte le strutture aziendali.

Nell'individuazione dell'Organismo di Vigilanza la Società ha inteso privilegiare le caratteristiche personali, le competenze e le specifiche conoscenze della realtà aziendale acquisite dallo stesso.

#### Compiti e attività dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi del Decreto (art. 6), l'OdV ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento.

Ai richiamati fini, l'OdV della Società provvede a:

- verificare l'efficienza ed efficacia del Modello, controllando che lo stesso mantenga nel tempo i propri requisiti di funzionalità e solidità;

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

- vigilare sull'osservanza e sull'effettiva applicazione del Modello, verificando il rispetto delle procedure ivi previste e rilevando eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'attività di verifica e monitoraggio svolte;
- formulare al Consiglio di Amministrazione della Società proposte per l'aggiornamento del Modello in funzione di significative violazioni dello stesso dovute a difficoltà applicative delle procedure ivi previste o di intervenute modifiche normative o di modifiche nell'organizzazione e/o nelle attività della Società;
- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione della Società, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate o segnalate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità per la società, anche proponendo – nei casi di accertata violazione - l'eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari previste nel Modello e proporre allo stesso Consiglio di Amministrazione gli eventuali interventi che ritenesse opportuni e/o necessari al fine di dare attuazione al Modello;
- predisporre all'inizio di ciascun esercizio il piano delle verifiche;
- predisporre – con cadenza annuale - una relazione informativa al Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività di verifica e controllo compiute e in relazione all'esito delle stesse;

Nell'ambito delle sue funzioni, l'OdV, provvede a:

- applicare le procedure di controllo a campione; a tal fine, esso ha il potere di emanare, senza necessità di alcun consenso preventivo, le apposite disposizioni ovvero ordini di servizio interni. Si osserva, tuttavia, che la responsabilità sul controllo delle attività della Società, anche per quelle relative alle aree di attività "a rischio" resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale, confermandosi l'importanza di un processo formativo del personale come indicato nella specifica procedura;
- verificare periodicamente che gli elementi previsti dal sistema di controllo preventivo siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di stretta osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi, monitorando tale processo con l'apertura di una Azione in funzione delle caratteristiche dell'anomalia riscontrata in riferimento alle specifiche procedure del sistema.
- condurre le indagini interne per l'accertamento della piena osservanza del Modello e di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello stesso. In tale ambito, l'OdV, può effettuare ispezioni in settori specifici della Società ed accedere a tutte le funzioni aziendali, anche senza preavviso e senza necessità di alcun consenso preventivo;
- mantenere aggiornata la mappatura delle aree di attività "a rischio" nell'ambito del contesto aziendale, mediante verifiche, su base continuativa, delle attività stesse e mediante richiesta di notizie, informazioni e dati in relazione alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello;
- effettuare periodicamente verifiche mirate, richiedendo anche notizie, informazioni e dati, su determinati affari operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività "a rischio" o su qualunque procedimento interno o esterno alla Società che possa generare situazioni di rischio ai sensi del Decreto;

## MODELLO ORGANIZZATIVO

- coordinarsi con i vari responsabili delle funzioni aziendali (anche attraverso la calendarizzazione di apposite riunioni ed incontri periodici), coinvolgendo anche il Responsabile Gestione Qualità, per garantire il migliore monitoraggio delle attività “a rischio” nelle aree sensibili e per implementare uno scambio di informazioni idoneo a garantire l’aggiornamento delle aree e delle attività “a rischio” ed a verificare l’attuazione del Modello ed, in caso di verificata carenza nell’attuazione, sollecitare i vari responsabili al rispetto del Modello e delle procedure ivi richiamate e/o segnalare agli stessi le correzioni e le modifiche che debbano essere apportate alle ordinarie prassi e procedure. In tale ambito, l’OdV viene tenuto costantemente informato sull’evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, potendo utilizzare a tal fine – quale supporto per la rintracciabilità degli argomenti – i documenti del Sistema di Gestione ;
- monitorare affinché la società promuova idonee iniziative - ivi inclusa la formazione del personale - per la diffusione della conoscenza e della comprensione delle procedure e dei principi previsti nel Modello;
- predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti, che possono fare riferimento anche al sistema qualità;
- istituire uno o più specifici canali informativi dedicati, diretti a facilitare il flusso di segnalazioni e di informazioni nei suoi confronti in riferimento alle indicazioni dalla procedura specifica;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse ad esso o tenute a sua disposizione;
- controllare l’effettiva presenza, la regolare tenuta e l’efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nel sistema di controllo preventivo.

Per l’espletamento delle proprie attività, l’OdV si può altresì avvalere di professionisti esterni dotati di specifiche competenze, i quali dovranno riferire all’OdV medesimo attraverso la redazione di apposite relazioni e fermo restando il fatto che l’affidamento di attività a soggetti esterni non farà venir meno la responsabilità dell’ OdV in ordine alle funzioni ad esso conferita dalla legge.

L’OdV provvede a disciplinare con apposito Regolamento, a titolo esemplificativo: i casi di Assenza, Rinuncia, Impedimento dell’OdV e la procedura per la relativa sostituzione; le modalità di convocazione e verbalizzazione delle riunioni e delle conseguenti deliberazioni; le modalità di verbalizzazione degli incontri con le strutture aziendali; le modalità di esecuzione delle attività di monitoraggio e verifica periodica eseguite e la relativa reportistica; la reportistica e la stesura di relazioni informative periodiche da presentare al Consiglio di Amministrazione della Società, nonché – salvo quanto previsto *infra* – la disciplina dei flussi informativi da parte delle e verso tutte le strutture aziendali.

L’OdV adotta un proprio Regolamento, con i contenuti di cui sopra.

L’OdV provvede altresì, in ottemperanza a quanto previsto nella documentazione del Sistema di Gestione, a pianificare l’attività di vigilanza e controllo, tenendo conto che la frequenza dei controlli deve essere stabilita in relazione alla necessità di mantenere costantemente sotto controllo il sistema e che i monitoraggi devono essere effettuati sia a scadenze programmate, in

## MODELLO ORGANIZZATIVO

riferimento alla pianificazione descritta nel piano delle verifiche, sia in occasione di variazioni prodotte nell'ambito del sistema, del Modello o dell'organizzazione della Società.

### **Principi generali in relazione alle attività di monitoraggio e controllo**

L'attività di monitoraggio e controllo viene effettuata sulla base di un piano dei controlli, che si sviluppa attraverso:

- la pianificazione temporale delle verifiche;
- l'eventuale attribuzione delle competenze e delle responsabilità dell'esecuzione dei controlli;
- la predisposizione e/o aggiornamento delle metodologie di verifica con la descrizione delle metodologie da seguire;
- la segnalazione delle eventuali situazioni di non conformità;
- la definizione e individuazione dei soggetti cui competono gli interventi di rettifica delle non conformità;
- l'archiviazione dei dati e dei documenti risultanti dalle verifiche.

Per ogni verifica svolta è quindi compito dell'OdV redigere, in funzione del tipo di verifica eseguita, il Rapporto di Audit con i risultati della stessa.

Se nel corso della Verifica emergono Non Conformità, l'OdV, oltre che a farne menzione nel Rapporto, deve redigere il relativo file Lista di gestione Non Conformità, Azioni Correttive e Preventive; è tuttavia possibile che nel corso della verifica emergano delle anomalie non classificabili come vere e proprie Non Conformità, che vengono segnalate, a cura dell'OdV, mediante la compilazione del Mod. Rapporto di Audit.

L'OdV gestisce mediante il file *Lista di gestione Non Conformità, Azioni Correttive e Preventive* tutte le anomalie derivanti da Audit e recanti il numero dell'Audit in cui sono stati emessi. Li raggruppa e li classifica suddividendoli tra: osservazioni, Non Conformità lievi, che non hanno richiesto azione correttiva; Non Conformità gravi, che hanno richiesto una azione correttiva. Provvede ad illustrare ed a commentare la predetta classificazione e le sue evidenze in sede di riunione di Riesame che tiene con il Consiglio di Amministrazione della Società o negli altri momenti istituzionali stabiliti.

I rapporti di Audit sono gestiti e conservati così come previsto dalla specifiche procedure di sistema.

### **Reporting nei confronti degli Organi Societari**

L'OdV della Società deve predisporre - con cadenza annuale - una relazione informativa - da inviare al Consiglio di Amministrazione - in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed in ordine all'esito delle stesse, evidenziando le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

Con cadenza trimestrale, a seguito delle riunioni dell'OdV, lo stesso provvede ad inviare alla Direzione ed al Consiglio di Amministrazione una nota informativa circa lo svolgimento dell'attività da esso effettuata

L'OdV deve effettuare inoltre degli incontri con il Consiglio di Amministrazione del quale viene redatto apposito verbale.

## MODELLO ORGANIZZATIVO

Nel corso degli incontri con il Consiglio di Amministrazione l'OdV illustra i risultati dell'attività di monitoraggio e verifica effettuata per stabilire se le procedure adottate nel Modello ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto siano conformi a quanto pianificato e se siano correttamente applicate e per proporre al Consiglio di Amministrazione gli eventuali interventi che l'OdV stesso ritenesse opportuni e/o necessari al fine di dare attuazione al Modello e/o al fine di adeguare o aggiornare lo stesso.

### Flussi informativi nei Confronti dell'OdV

#### a) Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale, attraverso e/o a cura delle funzioni preposte, viene portata a conoscenza dell'OdV, e resa disponibile, tutta la documentazione prevista nel presente Modello ed ogni altra informazione di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività "a rischio".

Le segnalazioni devono essere indirizzate all'OdV della Società possibilmente in forma scritta. La società ed il CDA devono in ogni caso garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando 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.

Qualora risulti che le segnalazioni siano state effettuate in via meramente strumentale e senza una ragione o un fondamento vero o verosimile, essendo le relative informazioni improprie sia in termini di contenuto e di forma, il soggetto che ha provveduto a tale segnalazione potrà essere sottoposto, su segnalazione dell'OdV, a sanzioni disciplinari, commisurate alla gravità della delazione.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando – se del caso – l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti a procedere con un'indagine interna.

#### b) Sistema delle deleghe

All'OdV della Società è altresì comunicato il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società ed ogni successiva modifica dello stesso, mediante la distribuzione della specifica documentazione.

### 8.

#### ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE (COMPRESI I NUOVI ASSUNTI) - FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del personale della Società ai fini dell'attuazione del Modello sarà gestita dal Responsabile del Personale, anche con l'eventuale supporto di soggetti esterni, applicando le procedure del sistema di gestione in essere, è sarà articolata sui livelli qui di seguito richiamati:

- A. Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Società: seminario iniziale (in ingresso in Società) esteso di volta in volta a tutti i neo assunti; eventuale seminario di aggiornamento annuale; occasionali e-mails di aggiornamento; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti.

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

- B. Altro personale: seminario iniziale (in ingresso in Società) per i neo assunti; nota informativa interna; informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti, occasionali e-mail di aggiornamento.
  - C. Lavoratori temporanei (interinali, a progetto, stage, ecc.): seminario iniziale (in ingresso in Società) all'ingresso in azienda; nota informativa interna; informativa nel contratto di riferimento, occasionali e-mail di aggiornamento.
  - D. Consulenti e partners: nota informativa iniziale; clausola apposita inserita in tutti i nuovi contratti da sottoscrivere separatamente, se necessario; eventuali e-mails di aggiornamento.
  - E. Fornitori: nota informativa iniziale, anche attraverso il sito internet della Società ; clausola apposita su tutti i nuovi contratti stipulati direttamente dalle Società; eventuali e-mails di aggiornamento.
- Tutte le attività sono comunque gestite in riferimento alle indicazioni della specifica procedura del sistema di gestione.

## MODELLO ORGANIZZATIVO

9.

### **CODICE ETICO**

#### **Modello e Codice Etico**

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico della Società in modo tale da creare un insieme di norme interne che hanno lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Rientrano nel Codice Etico anche le procedure di gestione delle attrezzature in dotazione, ad esempio il comportamento da adottare con gli strumenti e le infrastrutture assegnate (PC, telefono, auto, ecc.), linee guida da adottare nelle relazioni sociali, le procedure da adottare in caso di emergenza, per il trattamento dei dati, per il trattamento degli aspetti ambientali, ecc.

Sotto tale profilo, infatti, il Codice Etico e le politiche aziendali sono strumenti di portata generale ed esprimono i principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti gli amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori non subordinati e terzi che abbiano rapporti con la Società stessa e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della stessa.

La Società riserva particolare attenzione all'eventuale inosservanza totale o parziale di quanto previsto nel Codice Etico adottato, in quanto esso costituisce l'insieme dei valori e dei principi di condotta nelle proprie attività e quindi il rispetto di detti valori e principi risulta parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti (art. 2104 e 2106 C.C.), dei collaboratori e dei fornitori (attraverso inserimento di clausole che dispongono il tenore prescrittivo dei contenuti del Codice).

La violazione delle disposizioni del Codice Etico da parte dei prestatori di lavoro (dipendenti, collaboratori e fornitori) costituisce pertanto inadempimento delle obbligazioni contrattuali e potrà determinare, a seconda dei casi, provvedimenti disciplinari previsti dai CCNL di riferimento e nel rispetto dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 l'applicazione di penali, o anche la risoluzione del rapporto.

## **11. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **11.1. Principi generali**

Ai sensi degli artt. 6, c. 2, lett. e), e 7, c. 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Modello i membri del Consiglio di Amministrazione, i dirigenti, i lavoratori dipendenti, i collaboratori non subordinati, i membri del Collegio Sindacale e la Società di Revisione e tutti i terzi che abbiano rapporti con la Società.

## MODELLO ORGANIZZATIVO

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto della particolarità e dello *status* del soggetto nei cui confronti si procede.

Nella scelta e nella commisurazione della sanzioni si terrà conto dei seguenti elementi e criteri:

- livello di responsabilità ed autonomia del soggetto che ha posto in essere la condotta sanzionata;
- intenzionalità della condotta o grado di negligenza, imprudenza ed imperizia del soggetto;
- gravità della condotta, rapportata anche all'effettivo rischio a carico della Società ai sensi del Decreto.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, trovano applicazione le norme di legge e regolamentari vigenti, le previsioni della contrattazione collettiva e del regolamento aziendale.

### **11.2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti**

Il mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o la violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello, ad opera di lavoratori dipendenti (operai, impiegati e quadri) della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ex art. 2104 c.c., ed illecito disciplinare.

L'adozione da parte di un dipendente della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato nel precedente periodo, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza, attenendosi alle direttive della Società, i compiti loro affidati, così come previsto dal vigente CCNL.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse verranno applicate nel rispetto dei limiti al potere sanzionatorio previsti dalla Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) di quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale e delle procedure previste dal CCNL. Esse possono essere distinte in provvedimenti disciplinari conservativi e provvedimenti disciplinari risolutivi e vengono applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate. Le sanzioni irrogabili verranno altresì proporzionate, a seconda della loro gravità, in: rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa non superiore a 3 ore di retribuzione, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di 3 giorni, licenziamento con preavviso, licenziamento senza preavviso.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (L. 300/1970), prima dell'eventuale applicazione della sanzione disciplinare, salvo che nel caso di rimprovero verbale, la Società è tenuta a contestare per iscritto l'addebito al dipendente, in quale avrà diritto di essere sentito a sua difesa, anche mediante presentazione - entro il termine di cinque (5) giorni dalla contestazione dell'addebito - di memorie scritte. In ogni caso, il dipendente avrà diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento.

In ogni caso la sanzione non potrà essere adottata prima che siano trascorsi 7 giorni dalla documentata notificazione della contestazione, ove richiesta per iscritto. L'applicazione della sanzione dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

Eventuali sanzioni comminate ai lavoratori dipendenti ai sensi del D.Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro non escludono la possibilità di comminare sanzioni ai sensi del presente Modello.

## MODELLO ORGANIZZATIVO

I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento possono essere impugnati dal lavoratore dipendente in sede sindacale, secondo le relative norme del CCNL.

Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della Legge 604/1966 e dall'art. 18 della Legge 300/1970.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra i comportamenti dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede in via generale che:

- 1) incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il lavoratore che:
  - violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico (ad es., che non osservi le procedure prescritte, ometta di fornire all'Organismo di Vigilanza le informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale;
- 2) incorre nei provvedimenti disciplinari risolutivi il lavoratore che:
  - adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una grave infrazione alla disciplina o alla diligenza nel lavoro ed un atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore;
  - adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento e che non consente la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla direzione aziendale della Società (nella qualità di "Datore di lavoro"), salvo deleghe espresse in materia.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dall'Ufficio Personale.

La casistica dei comportamenti che si intende sanzionare, unitamente alle sanzioni disciplinari conseguentemente applicabili, sono riportati nella Tabella in chiusura del presente capitolo e verranno portati a conoscenza tramite diffusione controllata, in quanto vincolanti, nonché esposti (così come previsto dall'art. 7 L. 300/1970), mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

### **11.3. Misure nei confronti dei dirigenti**

Quando il mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o la violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello siano commesse da

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

dirigenti della Società o dal Direttore Generale (d'ora in avanti indicati quali "Dirigenti" o "Dirigente"), si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende industriali del 23 maggio 2000, come modificato in data 26 marzo 2003 e successivi aggiornamenti ed applicando le procedure in materia di sanzioni disciplinari che siano ivi eventualmente previste.

In caso di violazione commessa da Dirigenti della Società, l'Organismo di Vigilanza trasmette una dettagliata relazione, oltre che al titolare del sistema disciplinare, al Consiglio di Amministrazione della Società ed al Collegio Sindacale, per un opportuno parere dello stesso.

Salvo quanto previsto nel CCNL applicabile, ai sensi dell'art. 7 della L. 300/70 (Statuto dei Lavoratori), una volta ricevuta la segnalazione e prima dell'assunzione di qualsivoglia iniziativa disciplinare, il Consiglio di Amministrazione è tenuto a contestare per iscritto, salvo che nel caso di rimprovero verbale, l'addebito ai Dirigenti interessati, che avranno diritto di essere sentiti a loro difesa, anche mediante presentazione di memorie scritte. In ogni caso, gli interessati avranno diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento.

Nell'assunzione delle opportune iniziative spettanti al Consiglio di Amministrazione, lo stesso potrà deliberare di revocare la procura eventualmente conferita al Dirigente stesso.

La casistica dei comportamenti che si intende sanzionare, unitamente alle sanzioni disciplinari conseguentemente applicabili, sono riportati nella Tabella in chiusura del presente capitolo e verranno portati a conoscenza tramite diffusione controllata, in quanto vincolanti, nonché esposti (così come previsto dall'art. 7 L. 300/1970), mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

**11.4. Misure nei confronti degli amministratori**

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello da parte degli amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza della Società informerà l'intero Consiglio di Amministrazione il quale, sentito il Collegio Sindacale, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla vigente normativa, a seconda della gravità del comportamento contestato. Rimane comunque ferma la facoltà del Collegio Sindacale di convocare l'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 2406 cod. civ

La contestazione dell'addebito all'amministratore/agli amministratori interessato/i dovrà essere effettuata per iscritto, al fine di garantire allo stesso/agli stessi di essere sentito/i a sua/loro difesa, anche mediante presentazione di memorie scritte. In ogni caso, l'interessato/interessati avrà/avranno diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento.

Rimane in ogni caso salva, ai sensi di quanto previsto dal codice civile, l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti dell'amministratore/ degli amministratori interessati, con eventuale richiesta risarcitoria.

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

**11.5. Misure nei confronti di collaboratori e partners**

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello da parte dei collaboratori non subordinati o dai partners commerciali, l'Organismo di Vigilanza della Società informerà il Consiglio di Amministrazione della Società, il Collegio Sindacale ed il Direttore Generale.

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori non subordinati o dai partners commerciali della Società in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice Etico e con le procedure indicate nel Modello, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione, l'applicazione di penali contrattuali o, nei casi di violazioni più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del maggior danno qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice competente delle misure previste dal Decreto.

**11.6. Misure nei confronti dei membri del Collegio Sindacale**

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello da parte dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza della Società informerà l'intero Consiglio di Amministrazione il quale, sentiti gli altri membri del Collegio Sindacale, ove le violazioni siano state commesse da un membro del medesimo organo, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla vigente normativa, a seconda della gravità del comportamento contestato. Rimane comunque ferma la facoltà del Collegio Sindacale di convocare l'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 2406 cod. civ

La contestazione dell'addebito ai membri del Collegio Sindacale dovrà essere effettuata per iscritto, al fine di garantire al membro/i interessato/i di essere sentito/i a sua/loro difesa, anche mediante presentazione di memorie scritte. In ogni caso, l'interessato/interessati avrà/avranno diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento.

Rimane in ogni caso salva, ai sensi di quanto previsto dal codice civile, l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti dei membri del Collegio Sindacale, con eventuale richiesta risarcitoria.

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

**11.7. Misure nei confronti della Società di Revisione**

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello da parte della Società di Revisione, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione il quale prenderà gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla vigente normativa, a seconda della gravità del comportamento contestato.

La contestazione dell'addebito alla Società di Revisione dovrà essere effettuata per iscritto, al fine di garantire alla stessa di essere sentita a sua difesa, anche mediante presentazione di memorie scritte. In ogni caso, avrà diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento.

**11.8 Informativa all'Organismo di Vigilanza**

Dell'esito delle procedure disciplinari e dell'eventuale applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti di tutti i soggetti sopra descritti (lavoratori dipendenti, dirigenti, amministratori/Direttore Generale, collaboratori e partners, membri del Collegio Sindacale, Società di Revisione) dovrà essere informato tempestivamente l'Organismo di Vigilanza della Società.

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI LAVORATORI SUBORDINATI	POSSIBILI SANZIONI DA VALUTARE IN RELAZIONE AI CCNL APPLICABILI
Mancato rispetto ingiustificato degli obblighi formativi in materia di responsabilità amministrative ai sensi del Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> </ul>
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> </ul>
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dall'attività e dalla retribuzione.</li> </ul> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231;</li> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.</li> </ul>
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione e/o del Direttore Generale.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dall'attività e dalla retribuzione.</li> </ul> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p>

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231;</li> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.</li> </ul>
<p>Inosservanza delle modalità, delle procedure e/o dei processi per l'acquisizione e la gestione delle risorse finanziarie, predisposte per la prevenzione dei reati-presupposto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dall'attività e dalla retribuzione.</li> </ul> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231;</li> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.</li> </ul>
<p>Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni, nei processi e nelle attività a rischio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> </ul>
<p>Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> </ul> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al</li> </ul>

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

	<p>compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.</li> </ul>
<p>Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> </ul>
<p>Impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati del monitoraggio di primo livello (responsabile affari societari e responsabile amministrazione e finanza, collaboratori di direzione e loro collaboratori).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> </ul>
<p>Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse dai soggetti apicali, che esponga la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> </ul>
<p>Omessa informativa all'Organismo di Vigilanza, ai responsabili di funzione ed all'Organo Dirigente (Consiglio di Amministrazione) di ogni situazione a rischio reato-presupposto avvertita nello svolgimento dell'attività.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> </ul>
<p>Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> </ul> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231;</li> <li>- comportamento posto in essere nelle attività</li> </ul>

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

	<p>“a rischio” che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.</p>
<p>Omessa osservanza e/o attuazione (o violazione) di procedure, processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato-presupposto di cui all’art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dall’attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> </ul> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività “a rischio” sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231;</li> <li>- comportamento posto in essere nelle attività “a rischio” che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.</li> </ul>
<p>Mancata segnalazione sull’inosservanza da parte degli altri lavoratori dipendenti delle procedure, processi e delle specifiche misure organizzative, tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato-presupposto di cui all’art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dall’attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> </ul> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività “a rischio” sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231;</li> <li>- comportamento posto in essere nelle attività “a rischio” che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.</li> </ul>

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI DIRIGENTI E DAL DIRETTORE GENERALE	POSSIBILI SANZIONI DA VALUTARE IN RELAZIONE AI CCNL PER I DIRIGENTI DI AZIENDE INDUSTRIALI APPLICABILI
Mancato rispetto ingiustificato degli obblighi formativi in materia di responsabilità amministrative ai sensi del Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> </ul>
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> </ul>
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate .</li> </ul> <p>Qualora la condotta venga posta in essere dal Direttore Generale potrà essere disposta, a seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure.</p> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231;</li> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.</li> </ul> <p>-</p>
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione e/o del Direttore Generale.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate .</li> </ul>

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

	<p>Qualora la condotta venga posta in essere dal Direttore Generale potrà essere disposta, a seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure.</p> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231;</li> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.</li> </ul>
<p>Inosservanza delle modalità, delle procedure e/o dei processi per l'acquisizione e la gestione delle risorse finanziarie, predisposte per la prevenzione dei reati-presupposto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate .</li> </ul> <p>Qualora la condotta venga posta in essere dal Direttore Generale potrà essere disposta, a seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure.</p> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231;</li> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal</li> </ul>

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

	Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni, nei processi e nelle attività a rischio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> </ul>
Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate .</li> </ul> <p>Qualora la condotta venga posta in essere dal Direttore Generale potrà essere disposta, a seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure.</p> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231;</li> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.</li> </ul>
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> </ul>
Impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati del monitoraggio di primo livello (responsabile affari societari e	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> </ul>

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

responsabile amministrazione e finanza, collaboratori di direzione e loro collaboratori).	
Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse dai soggetti apicali, che esponga la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> </ul>
Omessa informativa all'Organismo di Vigilanza, ai responsabili di funzione ed all'Organo Dirigente (Consiglio di Amministrazione) di ogni situazione a rischio reato-presupposto avvertita nello svolgimento dell'attività.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> </ul>
Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate .</li> </ul> <p>Qualora la condotta venga posta in essere dal Direttore Generale potrà essere disposta, a seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure.</p> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231;</li> <li>- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.</li> </ul>
Omessa osservanza e/o attuazione (o violazione) di procedure, processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato-presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate .</li> </ul> <p>Qualora la condotta venga posta in essere dal Direttore Generale potrà essere disposta, a seconda della gravità dei comportamenti posti in</p>

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

	<p>essere, la revoca delle procure.</p> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamento posto in essere nelle attività “a rischio” che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.</li> <li>- .</li> </ul>
<p>Mancata segnalazione sull’inosservanza da parte degli altri lavoratori dipendenti delle procedure, processi e delle specifiche misure organizzative, tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato-presupposto di cui all’art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rimprovero orale</li> <li>- Rimprovero scritto</li> <li>- Multa</li> <li>- Sospensione dall’attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate .</li> </ul> <p>Qualora la condotta venga posta in essere dal Direttore Generale potrà essere disposta, a seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure.</p> <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <p>comportamento posto in essere nelle attività “a rischio” che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.</p>

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAGLI AMMINISTRATORI	POSSIBILI SANZIONI
Mancato rispetto ingiustificato degli obblighi formativi in materia di responsabilità amministrative ai sensi del Decreto 231	Richiamo e intimazione a conformarsi
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati presupposto di cui al Decreto 231.	Richiamo e intimazione a conformarsi
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231.</li> </ul> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
Inosservanza dei protocolli e dei procedimenti di programmazione e di formazione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione, formulati ai fini della prevenzione della commissione dei reati presupposto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate..</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora l'inosservanza dedotta porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231.</li> </ul> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione nelle attività organizzative, formulati per la prevenzione dei reati presupposto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate..</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-</li> </ul>

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

	<p>presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora l'inosservanza dedotta porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231.</p> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile..</p>
<p>Inosservanza delle modalità e delle procedure per l'acquisizione e la gestione delle risorse finanziarie, formulate per la prevenzione della commissione dei seguenti reati presupposto</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate..</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio"iano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora l'inosservanza dedotta porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231.</li> </ul> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni, nei processi e nelle attività a rischio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate...</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.</li> </ul> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> <li>- Revoca se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231</li> </ul>
<p>Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste</li> </ul>

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate;</li> <li>- Revoca se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231..</li> </ul>
Impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati del monitoraggio di primo livello (responsabile affari societari e responsabile amministrazione e finanza, collaboratori di direzione e loro collaboratori)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione.</li> </ul>
Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse dagli altri amministratori, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate;</li> <li>- Revoca se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.</li> </ul>
Omessa predisposizione di procedure e processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato-presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se l'omessa predisposizione di procedure sia reiterata.</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e qualora l'omessa predisposizione di procedure e processi e di misure organizzative porti alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dall'art. 25-septies del Decreto 231.</li> </ul> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
Mancata vigilanza - da parte delle persone che assumono le funzioni Datore di Lavoro o di Committente, ai fini del D.Lgs. 81/2008 - della corretta implementazione delle procedure e	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se la mancata vigilanza sia reiterata.</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel</li> </ul>

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

<p>processi e delle specifiche misure organizzative, tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori, da parte dei soggetti delegati ai fini della sicurezza</p>	<p>comportamento dopo il periodo di sospensione e qualora l'omessa vigilanza porti alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dall'art. 25-septies del Decreto 231.</p> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Omessa valutazione e tempestiva assunzione di provvedimenti conseguenti a segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza relative a comportamenti, atti ed omissioni poste in essere nell'ambito delle loro funzioni da parte degli amministratori, in violazione dei precetti contenuti nel Codice Etico e nel mancato rispetto e/o violazione delle procedure previste nel Modello.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Sospensione, se le infrazioni sono reiterate.</li> <li>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione.</li> </ul> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>

<p><b>TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI PARTNERS E CONSULENTI ESTERNI</b></p>	<p><b>POSSIBILI SANZIONI</b></p>
<p>Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> </ul>
<p>Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico, che espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Comminazione di una penale contrattuale.</li> <li>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.</li> </ul>
<p>Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231..</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Comminazione di una penale contrattuale.</li> <li>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento</li> </ul>

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

	del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Comminazione di una penale contrattuale.</li> <li>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento venga reiterato ed esponga la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231..</li> </ul>
Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Comminazione di una penale contrattuale.</li> <li>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.</li> </ul>
Omessa segnalazione di eventuali notizie circa l'inosservanza - da parte di lavoratori subordinati, dirigenti e/o amministratori della Società - dei principi contenuti nel Codice Etico e delle procedure e dei processi considerati dal Modello e formulati per prevenire la commissione dei reati-presupposto di cui al Decreto 231	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Comminazione di una penale contrattuale.</li> <li>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. qualora l'omessa segnalazione venga reiterata ed esponga la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.</li> <li>-</li> </ul>
Omessa predisposizione di procedure e processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato-presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Comminazione di una penale contrattuale.</li> <li>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di uno dei reati-presupposto</li> </ul>

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

	<p>previsti dall'art. 25-septies del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.</p> <p>-</p>
<p>Omessa osservanza e/o attuazione (o violazione) di procedure, processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato-presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Comminazione di una penale contrattuale.</li> <li>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dall'art. 25-septies del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.</li> </ul>

<b>TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE</b>	<b>POSSIBILI SANZIONI</b>
<p>Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> </ul>
<p>Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico, che espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato-presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.</li> </ul>
<p>Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere, che esponga Società al rischio di commissione di uno</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Comminazione di una penale contrattuale.</li> <li>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456</li> </ul>

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

<p>o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<p>c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.</p>
<p>Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento venga reiterato ed esponga la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.</li> </ul>
<p>Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Comminazione di una penale contrattuale.</li> <li>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231</li> </ul>
<p>Omessa segnalazione di eventuali notizie circa l'inosservanza - da parte di lavoratori subordinati, dirigenti e/o amministratori della Società - dei principi contenuti nel Codice Etico e delle procedure e dei processi considerati dal Modello e formulati per prevenire la commissione dei reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. qualora l'omessa segnalazione venga reiterata ed esponga la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.</li> <li>-</li> </ul>

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DALLA SOCIETA' DI REVISIONE	POSSIBILI SANZIONI
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>-</li> </ul>
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico, che espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto venga reiterato o qualora il comportamento configuri ex se la commissione di un reato-presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.</li> </ul>
Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Comminazione di una penale contrattuale.</li> <li>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.</li> </ul>
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento venga reiterato ed esponga la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.</li> </ul>
Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</li> <li>- Comminazione di una penale contrattuale.</li> </ul>

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

<p>Vigilanza, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<p>- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.</p>
<p>Omessa segnalazione di eventuali notizie circa l'inosservanza - da parte di lavoratori subordinati, dirigenti e/o amministratori della Società - dei principi contenuti nel Codice Etico e delle procedure e dei processi considerati dal Modello e formulati per prevenire la commissione dei reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<p>- Richiamo e intimazione a conformarsi. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. qualora l'omessa segnalazione venga reiterata ed esponga la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231..</p>

**11. DOCUMENTAZIONE ALLEGATA**

Tutta la documentazione citata nel presente modello e costitutiva dello stesso, sia contrattuale, di sistema, ecc. è elencata, anche a livello di revisione nello specifico elenco allegato al presente.

Tale elenco della documentazione costituente il modello è approvato, insieme al Modello stesso, da Consiglio d'Amministrazione quale parte costituente ed integrante del Modello.

**12. GESTIONE DELLE REVISIONI DEL MODELLO**

Rev.	Data	Natura della modifica
1	19/03/2013	Revisione per integrazione
0	15/12/2012	Prima emissione