



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D. Lgs. 231/01^(*)

PARTE GENERALE

231.PG

Dati aziendali	
Ragione sociale	C.I.EL. IMPIANTI S.r.l.
Sede legale ed operativa	Via F.lli Savoia, 14 - 33033 CODROIPO (UD)

Tabella delle revisioni/aggiornamenti del presente documento		
Rev.	Data documento	Descrizione modifiche ed aggiornamenti
00	22/05/2020	Prima emissione

Questo documento e tutti i suoi allegati è di proprietà di C.I.EL. IMPIANTI S.r.l.: ogni divulgazione e riproduzione o cessione di contenuti a terzi deve essere autorizzata da C.I.EL. IMPIANTI S.r.l. in forma scritta.

^(*) Modello sviluppato ai sensi del Decreto Legislativo n° 231 del 8 giugno 2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Organizzazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300"

Indice

1. Premessa	3
2. Definizioni	4
3. Il quadro normativo dato dal D. Lgs. 231/01	5
3.1 La responsabilità amministrativa degli enti	5
3.2 Il ruolo dei Modelli organizzativi	6
3.3 Ambito territoriale di applicazione del Decreto	7
3.4 Normativa in caso di vicende modificative dell'Ente	7
3.5 Sanzioni a carico dell'Ente	8
3.6 Procedimento dell'accertamento dell'illecito	9
4. Presentazione e politica della società	11
4.1 La Governance della Società	11
4.2 Organismo di Vigilanza	12
4.3 Assetto Organizzativo	12
4.4 Le ragioni dell'adozione del Modello organizzativo	13
5. Il modello di organizzazione adottato dalla società	15
5.1 Obiettivi e contenuti del Modello	15
5.2 Struttura del modello	16
5.3 Responsabilità per l'approvazione, il recepimento e l'implementazione del Modello	16
5.4 Modifiche ed integrazioni del Modello	17
5.5 Destinatari del Modello	17
6. La predisposizione del Modello	18
6.1 Linee guida adottate nella definizione del Modello	18
6.2 Codice etico e Politica per la sicurezza e salute sul lavoro	19
6.3 Costruzione del Modello	19
6.3.1 Fase 1: raccolta e analisi della documentazione	20
6.3.2 Fase 2: identificazione delle aree a rischio	20
6.3.3 Fase 3: Risk assessment	21
6.3.4 Fase 4: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio e gap analysis	22
6.3.5 Fase 5: definizione delle Parti speciali e delle Procedure	22
7. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	23
7.1 Generalità e composizione dell'Organismo di Vigilanza	23
7.2 Requisiti dei componenti, cause di incompatibilità e responsabilità	24
7.3 Nomina, durata, compenso	25
7.4 Sostituzione, decadenza e revoca	25
7.5 Risorse a disposizione dell'Organismo di Vigilanza	26
7.6 Collaboratori	26
7.7 Funzioni e competenze dell'Organismo di Vigilanza	26
7.8 Poteri dell'Organismo di Vigilanza	27
8. SISTEMA DISCIPLINARE	27
9. INFORMAZIONE E FORMAZIONE	28
10. SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	29

1. Premessa

L'art. 6 del Decreto Legislativo 231/01 dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Alla luce di quanto sopra, C.I.EL IMPIANTI S.R.L., di seguito chiamata la Società, nella predisposizione del presente documento, ha tenuto conto delle Linee Guida sviluppate da Confindustria sul tema nella versione aggiornata a marzo 2014.

Resta inteso che eventuali divergenze del Modello organizzativo adottato dalla Società rispetto a talune specifiche indicazioni di cui alle Linee Guida non ne inficiano la correttezza di fondo e la validità. Tali Linee Guida, infatti, per loro natura, hanno carattere generale, laddove il Modello deve essere predisposto con riferimento alla realtà concreta della Società.

Il presente documento, comprensivo di ogni sua parte, sezione e allegato, nonché di ogni altro documento ivi espressamente richiamato, rappresenta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231 (di seguito "Decreto 231") dalla Società.

Il modello costituisce il complesso dei principi, dei presidi organizzativi, dei protocolli decisionali, delle procedure, dei meccanismi di controllo e di ogni altra misura, adottati dalla Società al fine di impedire la commissione dei reati e degli illeciti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa rinveniente dall'applicazione dei principi e delle regole di cui al Decreto 231.

Particolare attenzione è dedicata a quei reati e quegli illeciti che, tenuto conto della natura dell'attività e dei prodotti/servizi forniti/prestati dalla Società e delle relative modalità operative ed organizzative adottate, presentano un più alto livello di rischio.

La scelta di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo si inserisce in un più ampio disegno strategico che vede nel controllo di gestione e nel controllo dei rischi operativi, legali e reputazionali un pilastro fondamentale del business model della Società e testimonia l'importanza che la Società attribuisce al rispetto della legalità e dell'etica negli affari.

A tal proposito, la Società adotta da tempo un complesso sistema di controlli, presidi organizzativi e protocolli decisionali volti ad indirizzare le condotte del personale dipendente e dei collaboratori verso il pieno rispetto delle leggi vigenti e delle normative interne che, nel loro insieme, integrano un Sistema di Gestione secondo standard internazionali.

A tale complesso di regole e presidi intende ora affiancare il Codice Etico che identifica i valori etici fondamentali che tutto il personale della Società è tenuto a rispettare nello svolgimento delle proprie attività. Detto Codice è pertanto parte integrante del presente Modello.

Le finalità perseguite dalla Società con l'adozione del Modello sono dupplici. Da un lato, esso costituisce il complesso strutturato e organico di misure di varia natura attraverso cui la Società si adopera al fine di prevenire e contrastare la commissione di reati ed illeciti amministrativi da parte di coloro che operano in nome e per conto della Società, dall'altro, esso intende soddisfare i requisiti di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto 231 affinché la Società possa andare esente da responsabilità amministrativa nel caso in cui un soggetto legato in rapporto organico commetta, in violazione del Modello medesimo,

un reato o un illecito amministrativo tra quelli rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex Decreto 231.

Il modello è stato redatto sulla base di un'attenta mappatura dei rischi che verrà comunque tenuta costantemente aggiornata al fine di tenere in debito conto ogni eventuale modifica nel contesto normativo di riferimento e delle modalità operative ed organizzative di realizzazione dei prodotti e prestazione dei servizi e delle attività della Società che possono determinare l'insorgenza di nuove aree di rischio ovvero l'innalzamento del livello di rischio già presente, richiedendo, pertanto, l'aggiornamento e/o integrazione del Modello.

Destinatari del Modello sono gli Organi Societari (Amministratori, Sindaci e Revisori legali), altri soggetti in posizione "apicale", dipendenti, collaboratori a qualsiasi titolo, mandatari, procuratori, agenti, fornitori, soggetti cui sono assegnati funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, contraenti, partners e altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari.

2. Definizioni

Nel presente documento e nei relativi allegati, incluse le Parti speciali e le Procedure si utilizzano espressioni ricorrenti che vengono definite nell'allegato Glossario.

3. Il quadro normativo dato dal D. Lgs. 231/01

3.1 La responsabilità amministrativa degli enti

Sulla scia di un processo avviato dall'Unione Europea, con l'approvazione del Decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, è stata introdotta anche in Italia la responsabilità amministrativa degli enti, siano essi persone giuridiche, società o associazioni, derivante dalla commissione di illeciti penali.

La disciplina del Decreto è entrata in vigore il 4 luglio 2001, introducendo per la prima volta in Italia una particolare forma di responsabilità degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi dal proprio personale (personale apicale, dipendenti, ecc.). Tale responsabilità, che non sussiste se gli attori del reato agiscono nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, non sostituisce quella della persona fisica che ha commesso il fatto illecito, ma si aggiunge ad essa.

Ai sensi del citato articolo 5 del decreto, le azioni di rilievo penale debbono essere poste in essere:

1. da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di una sua autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (tali soggetti sono detti "apicali");
2. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nella precedente lettera a).

Il nuovo regime di responsabilità, quindi, coinvolge nella punizione di determinati illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un interesse o un vantaggio dalla commissione degli illeciti stessi. Infatti, in caso di illecito è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria e, per i casi più gravi, sono previste anche ulteriori gravi misure interdittive, quali la sospensione o revoca di concessioni e licenze, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi, fino al commissariamento della società.

L'ente può essere chiamato a rispondere solo in relazione a determinati reati, detti reati presupposto (in seguito semplicemente Reati), individuati dal Decreto, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto. Dalla sua prima emanazione la lista dei Reati ha subito integrazioni e modifiche in forza di successive disposizioni normative. La lista aggiornata è riportata nell'Allegato "Lista dei reati presupposto" e può essere sintetizzata nelle seguenti tipologie di reato:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24, 25 D. Lgs. 231/01)
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis, D. Lgs. 231/01)
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D. Lgs. 231/01)
- Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D. Lgs. 231/01)
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1., D. Lgs. 231/01)
- Reati societari (art. 25-ter, D. Lgs. 231/01)
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D. Lgs. 231/01)
- Reati di abusi di mercato (art. 25-sexies, D. Lgs. 231/01)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1, D. Lgs. 231/01)
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D. Lgs. 231/01)

- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, con violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, D. Lgs. 231/01)
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies, D. Lgs. 231/01)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D. Lgs. 231/01)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D. Lgs. 231/01)
- Reati ambientali (art. 25-undecies, D. Lgs. 231/01)
- Reati transnazionali (L. 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D. Lgs. 231/01)
- Razzismo e Xenofobia (art. 25-terdecies, D. Lgs. 231/01)
- Frode in competizioni sportive (art. 25-quaterdecies, D. Lgs. 231/01)
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies, D. Lgs. 231/01)

Non è detto, tuttavia, che l'ente debba sempre e comunque rispondere della commissione del Reato. È stato ritenuto opportuno consentire all'ente la dimostrazione in via preventiva della propria estraneità rispetto al Reato. A tale fine viene richiesta l'adozione di modelli comportamentali specificamente calibrati sul rischio-reato e cioè volti ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione dei Reati.

Requisito indispensabile perché dall'adozione del modello derivi l'esenzione da responsabilità dell'ente è che esso venga efficacemente attuato. In altri termini, la specifica colpevolezza dell'ente si configurerà quando il reato commesso da un suo organo o sottoposto rientra in una decisione imprenditoriale ovvero quando esso è conseguenza del fatto che l'ente medesimo non si è dotato di un Modello di organizzazione idoneo a prevenire reati del tipo di quello verificatosi o ancora che vi è stata al riguardo omessa o insufficiente vigilanza da parte degli organismi dotati di potere di controllo.

In quest'ottica, l'articolo 6 del Decreto stabilisce che l'ente non è chiamato a rispondere dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi". La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un "organismo di vigilanza interno all'ente" con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del predetto modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

3.2 Il ruolo dei Modelli organizzativi

Da quanto visto nel paragrafo precedente, l'adozione di un Modello organizzativo è il requisito affinché l'ente possa essere esentato da responsabilità nel caso il proprio Personale apicale commetta un Reato. Affinché tale esenzione possa essere applicata, l'ente dovrà provare che:

1. l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del Reato, un Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);
3. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza in ordine al modello;

4. i soggetti abbiano commesso il Reato eludendo fraudolentemente il modello.

Nel caso in cui, invece, il Reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del Personale apicale, l'ente sarà responsabile del Reato solo se vi sarà stata carenza negli obblighi di direzione e vigilanza e tale carenza sarà esclusa se l'ente avrà adottato, prima della commissione del Reato, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi.

In questo quadro normativo, i Modelli di organizzazione, al fine della prevenzione dei reati, devono:

- Individuare le attività a rischio di reato;
- Prevedere specifiche procedure per la prevenzione dei reati;
- Individuare, al fine della prevenzione dei reati, le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- Prevedere obblighi di informazione all'organismo deputato al controllo sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- Introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

3.3 Ambito territoriale di applicazione del Decreto

Il Decreto prevede, inoltre, che l'Ente possa essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini del Decreto - commessi all'estero (art. 4 del Decreto), qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- Lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda nei confronti dell'ente;
- l'Ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- Il reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- Sussistano le condizioni di procedibilità previste dagli artt. 7,8,9,10 c.p.

3.4 Normativa in caso di vicende modificative dell'Ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Il principio fondamentale, che informa l'intera materia della responsabilità dell'Ente, stabilisce che "dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria" inflitta all'Ente "risponde soltanto l'Ente, con il suo patrimonio o il fondo comune".

Alle sanzioni pecuniarie inflitte all'Ente si applicano i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'Ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'Ente originario.

Per le sanzioni interdittive si è stabilito invece che esse rimangano a carico dell'Ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, salva la facoltà per l'Ente risultante dalla trasformazione di ottenere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria.

Il Decreto sancisce la regola che, nel caso di "trasformazione dell'Ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto".

Nel caso di operazioni di fusioni e/o scissioni, il Decreto prevede che l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, "risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione". Al subentrare dell'Ente risultante dalla fusione nei rapporti giuridici degli Enti fusi consegue dunque un trasferimento della responsabilità in capo all'Ente scaturito dalla fusione.

Tuttavia, se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il giudice deve tenere conto delle condizioni economiche dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione.

Gli Enti collettivi beneficiari di un'operazione di scissione, ai quali sia pervenuto il patrimonio (in tutto o in parte) della società scissa sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute all'Ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

Nel caso di un'operazione di cessione e/o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente.

La responsabilità del cessionario - oltre che limitata al valore dell'azienda oggetto di cessione (o di conferimento) - è peraltro limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

3.5 Sanzioni a carico dell'Ente

Le sanzioni previste a carico dell'Ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati presupposto, possono essere rappresentate dal seguente prospetto:

#	TIPOLOGIE DI SANZIONI	
1	SANZIONI PECUNARIE	
	Entità	Da € 25.800,00 a € 1.549.000,00, secondo un sistema di quote di numero ed importo variabile (il valore minimo delle quote è di € 258,00, quello massimo di € 1.549,00).
	Criteri	Il numero e l'importo delle quote sono determinati tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, dell'attività compiuta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire ulteriori illeciti, delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.
	Per ridurle della metà occorre	Risarcire integralmente il danno ed eliminare le conseguenze dannose o pericolose del reato, o operare comunque efficacemente in tal senso. Adottare e rendere operativo un MODELLO ORGANIZZATIVO idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (deve avvenire prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado).
2	SANZIONI INTERDITTIVE	
	Entità	Da 3 mesi a 2 anni - per i reati corruttivi commessi da soggetti apicali le sanzioni vanno da 4 anni a 7 anni.

#	TIPOLOGIE DI SANZIONI	
	Criteri	Si applicano in aggiunta a quelle pecuniarie solo per i reati previsti, nei casi in cui l'ente abbia ricavato un profitto notevole ed il reato sia stato compiuto da soggetti apicali, da subordinati a causa di gravi carenze organizzative, o il reato sia reiterato.
	Tipologie	Interdizione temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività. Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito. Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, fatta salva la prestazione di un pubblico servizio. Esclusione, anche temporanea, da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e eventuale revoca di quelli già eventualmente concessi. Divieto, anche temporaneo, di pubblicizzare beni e servizi.
	Applicazione	Possono essere applicate durante il procedimento come misura cautelare.
	Conseguenze	Possono paralizzare lo svolgimento dell'attività dell'ente, fino alla rimozione dei vertici aziendali e al commissariamento dell'ente.
	Per evitarle occorre	Risarcire integralmente il danno ed eliminare le conseguenze dannose o pericolose del reato, o operare comunque efficacemente in tal senso; Adottare e rendere operativo un MODELLO ORGANIZZATIVO idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (deve avvenire prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado).
3	CONFISCA DEL PREZZO O DEL PROFITTO del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato.	
4	PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA di condanna sul sito Internet del Ministero della Giustizia nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha sede principale, a spese dell'Ente.	

Come si può notare dal prospetto, viene individuata una sanzione base che si autodefinisce nel principio di corrispondenza tra danno arrecato e danno patito, evitando così che l'attività illecita possa - comunque - risultare vantaggiosa per l'Ente.

Alla sanzione base si applica un fattore moltiplicativo commisurato al grado di colpevolezza dell'Ente ed un fattore di riduzione rapportato al grado dei presidi preventivi messi in atto dall'Ente (*compliance programs*).

3.6 Procedimento dell'accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. Il processo nei confronti dell'Ente dovrà, per quanto possibile, restare unito al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'Ente. L'accertamento della responsabilità dell'Ente, attribuito al Giudice penale, avviene mediante:

- La verifica del reato presupposto;
- L'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'ente alla commissione del reato da parte del soggetto apicale o suo dipendente;
- La verifica circa l'idoneità del Modello organizzativo attuato.

Dall'ultimo punto si deduce che, a differenza di altri modelli di gestione (qualità, sicurezza, ambiente...), il Modello organizzativo ex. D.Lgs. 231/2001 sarà uno dei documenti esaminati in sede di processo penale.

4. Presentazione e politica della società

C.I.EL IMPIANTI S.r.l., nata come impresa artigiana, si è progressivamente ampliata sviluppando la propria attività tramite l'uso e la dotazione di materiali e tecnologie sempre all'avanguardia. Le competenze accumulate nel settore dell'impiantistica ne fanno una realtà solida e strutturata, in grado di competere efficacemente sul mercato e di soddisfare le esigenze dei clienti più prestigiosi. Il mercato di riferimento è sempre più costituito dalle PA alle quali l'azienda propone, progetta, realizza e manutene impianti di illuminazione pubblica per riqualificazione energetica dei comuni.

La società si occupa da anni della progettazione, realizzazione e manutenzione impiantistica, con particolare riferimento a:

- Energie rinnovabili;
- Sicurezza;
- Impianti elettrici e tecnologici;
- Riqualificazione energetica;
- Manutenzione degli impianti.

L'azienda ha certificato e mantiene il proprio sistema di gestione aziendale secondo lo standard ISO 9001 ed inoltre ha ottenuto l'abilitazione a partecipare a gare pubbliche attraverso la SOA e precisamente per le categorie:

- OS 30 III-bis cat. Impianti Elettrici;
- OG 10 III-bis cat. Impianti per la trasformazione ed il trasporto dell'energia elettrica;
- OG 01 II cat. Costruzione e manutenzione edifici civili ed industriale;
- OG 09 III cat. Impianti di produzione energia da fonti rinnovabili.

È inoltre in possesso della certificazione UNI CEI 11352:2014 per l'erogazione di servizi energetici in qualità di "ESCO". Sul sito internet dell'azienda sono disponibili i certificati per le parti interessate.

Il percorso di certificazione è stato esteso portando il sistema di gestione qualità ad un sistema integrato Qualità Ambiente e Sicurezza secondo gli standard ISO 14001 e 45001.

4.1 La Governance della Società

La Governance prevista da C.I.EL IMPIANTI S.r.l comprende i seguenti organi:

- **Assemblea:** organo con funzioni deliberative, le cui competenze sono per legge circoscritte alle decisioni di maggior rilievo della vita sociale, con l'esclusione di competenze gestorie in capo all'organo amministrativo. Attualmente i soci sono il sig. Ivan Comisso e la società Bluenergy Group S.p.A., che rispettivamente detengono il 50% del capitale sociale;
- **Organo amministrativo:** investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, senza eccezione di sorta, ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge in modo tassativo riserva all'assemblea.

Dall'analisi della documentazione acquisita è emerso che C.I.EL IMPIANTI S.r.l è amministrata da un Consiglio di Amministrazione di 4 membri, tra i quali sono individuati il Presidente, un Vice Presidente e due Amministratori Delegati.

Non risulta nominato al momento l'organo di controllo; la designazione dello stesso si renderà necessaria al superamento dei limiti previsti dall'art. 2477 C.C..

4.2 Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è l'organismo interno dell'ente previsto dall'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001. L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare:

- Sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- Sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti e degli altri Destinatari, in quest'ultimo caso anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti;
- Sull'opportunità di aggiornamento del Modello stesso, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono nominati dall'Organo amministrativo e il loro operato è regolato dal relativo Regolamento correttamente redatto ed approvato.

L'Organismo si pone in posizione di autonomia ed indipendenza funzionale da ogni altra posizione apicale, compreso il vertice aziendale.

4.3 Assetto Organizzativo

La struttura organizzativa della Società si articola di fatto in funzioni operative con una precisa separazione di compiti, ruoli e responsabilità.

L'organigramma nominativo della società è riportato come Allegato al Manuale del Sistema gestione Integrato. Nell'ambito del modello organizzativo e più nello specifico nel Sistema di Gestione integrato Ambiente, Sicurezza e Qualità, nonché nel sistema di certificazione UNI CEI 11352 dell'azienda, sono identificati i compiti e responsabilità delle varie mansioni aziendali. Qualora una figura di riferimento non sia, per vari motivi, più in forze, la responsabilità è temporaneamente affidata al riferimento di responsabilità a monte, nell'attesa di individuare la figura adatta a ricoprire il ruolo mancante. Le evidenze dell'attivazione di una ricerca per sostituire la figura mancante e/o la proposta di una modifica organizzativa per assicurare la segregazione dei compiti devono essere tempestivamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza.

Sebbene la società rappresenti una realtà di piccole dimensioni, nell'ambito del CdA sono stati definiti chiaramente i poteri di ciascun amministratore e come tali risultano riportati nella Visura Camerale, così come sono indicati i responsabili tecnici per l'esercizio delle attività previste dall'art. 1 del D.M. n. 37 del 22/01/2008.

Per motivi dimensionali alcune responsabilità sono in carico alla stessa persona. Questi casi sono stati analizzati in modo da organizzare un sistema di controllo interno che permetta di garantire la conformità normativa e la riduzione del rischio reato senza appesantire economicamente e burocraticamente l'azienda.

Il sistema di controllo interno si qualifica come l'insieme degli strumenti volti a fornire una ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa, affidabilità delle

informazioni, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio anche contro possibili frodi o illeciti.

Il sistema dei controlli si estende con continuità ai diversi livelli organizzativi, su tutti i processi, tenendo conto dei seguenti principi generali:

- **segregazione delle attività:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi (per quanto possibile dato l'assetto organizzativo delle Società) che permetta di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- **esistenza di procedure/norme:** l'esistenza di documentazione normativa interna idonea a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante. Ogni documento formalmente adottato dalla Società vincola tutti i soggetti coinvolti, a vario titolo, nella gestione del processo disciplinato dallo stesso documento;
- **poteri autorizzativi e di firma:** i poteri autorizzativi e di firma devono: essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese. **Essi devono inoltre essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società;**
- **tracciabilità:** ogni operazione rilevante deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali.

Il sistema di deleghe e procure è caratterizzato da elementi di certezza ai fini della prevenzione dei reati e consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale. Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti formali con la Pubblica Amministrazione devono essere dotati di procura o delega;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;
- ciascuna procura deve definire in modo specifico ed inequivoco i poteri del delegato, precisandone i limiti.

L'OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

Il sistema delle deleghe e procure costituisce presidio di controllo applicabile a tutte le attività sensibili.

4.4 Le ragioni dell'adozione del Modello organizzativo

La Società, in coerenza con l'impegno da sempre profuso nella creazione e nel mantenimento di un modello organizzativo aderente ai principi di legalità, di qualità e soddisfazione del cliente (come riferito nella presentazione dell'azienda, la Società ha adottato e mantiene un sistema di gestione integrato Qualità Sicurezza e Ambiente) ad elevati standard etici e, al contempo, garante di un'efficiente gestione dell'attività aziendale nonché della conformità dell'attività dell'impresa alla normativa vigente ed alla tutela degli interessi degli stakeholders aziendali, ha voluto completare

questo processo con un Modello di organizzazione e gestione in ottemperanza al disposto del D.Lgs. 231/2001.

Gli elementi sinteticamente forniti nel presente capitolo per dare un primo inquadramento delle caratteristiche di C.I.EL IMPIANTI S.R.L., saranno sviluppati in dettaglio nel prosieguo di questo documento, e sarà quindi definito il Modello di organizzazione, gestione e controllo interno, in linea con i principi di trasparenza e correttezza che devono caratterizzare la Società stessa, atto a prevenire comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e terzi in rapporto con gli stessi e comunque tale da costituire, insieme con altri elementi, clausola esimente della responsabilità della Società sotto il profilo del D.Lgs. 231/2001.

Tale iniziativa, unitamente all'adozione del Codice Etico, è stata intrapresa nella convinzione che l'introduzione del Modello di organizzazione nella vita aziendale possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio di C.I.EL. IMPIANTI S.R.L. e anche per l'appartenenza della società al Gruppo BLUENERGY, da tempo dotato di modello organizzativo ai sensi del succitato decreto.

La volontà dell'azienda nella realizzazione del modello organizzativo è stata quella di realizzare un modello che, tenute in debita considerazione le politiche e le strategie del gruppo di cui fa parte, sia però uno strumento calato nell'ambito dell'organizzazione aziendale interna, che non può quindi non considerare la dimensione e l'organizzazione aziendale.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto innanzitutto conto della normativa, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

5. Il modello di organizzazione adottato dalla società

5.1 Obiettivi e contenuti del Modello

Scopo del Modello è quello di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto, mirando in particolare a:

- determinare la piena consapevolezza, in tutti coloro che operano in nome o per conto dell'azienda, di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione, la cui commissione è fortemente censurata dalla Società, poiché ritenuto contrario agli interessi aziendali anche quando apparentemente la Società stessa potrebbe trarne un vantaggio;
- permettere alla Società di reagire tempestivamente per prevenire/impedire la commissione del reato stesso, grazie ad un monitoraggio costante delle attività a rischio.

Il vertice di C.I.EL IMPIANTI S.R.L. ritiene che l'adozione e l'effettiva attuazione del Modello non solo debba consentire alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma debba tendere a migliorare la *governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

È, altresì, convinzione del vertice di C.I.EL IMPIANTI S.R.L. che il Modello adottato, ferma restando la sua finalità peculiare e la necessaria conformità ai requisiti di legge, vada calato nella realtà aziendale, in particolare adattando il proprio sistema dei controlli interni, prevedendo le finalità specifiche di garantire la conformità delle prassi aziendali alle norme etiche e al corretto e lecito svolgimento delle attività. In quest'ottica, il costante aggiornamento e diffusione a tutti gli interessati dell'organigramma e mansionario definiti nell'ambito del SGI assume un nuovo obiettivo: l'allineamento di ciascuna funzione aziendale agli scopi, in particolare etici, della Società.

Il Modello adottato coinvolge ogni aspetto dell'attività della Società, attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, con l'obiettivo di gestire correttamente le possibili situazioni di rischio e/o di conflitto di interesse. In particolare, i controlli coinvolgono, con ruoli e a livelli diversi, l'organo amministrativo, il nuovo Organismo di Vigilanza, tutto il Personale e, laddove ritenuto possibile ed efficace, i sistemi, rappresentando in tal modo un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana della Società.

Come suggerito dalle linee guida delle associazioni di categoria, il Modello formalizza e chiarisce l'attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni.

Per quanto concerne gli aspetti di "controllo" il Modello, oltre a prevedere l'istituzione di un autonomo ed indipendente Organismo di Vigilanza, garantisce l'integrazione e il coordinamento delle attività di quest'ultimo con il già esistente sistema dei controlli interni, facendo patrimonio delle esperienze maturate. Il Modello non modifica le funzioni, i compiti, e gli obiettivi preesistenti del sistema dei controlli, ma mira a fornire maggiori garanzie circa la conformità delle prassi e delle attività aziendali alle norme del Codice Etico e della normativa aziendale che ne declina i principi nella disciplina delle Attività a rischio di reato. Infine, sempre in tema di controlli, il Modello prevede l'obbligo di documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione delle verifiche ispettive e dei controlli effettuati, attività che l'azienda promuove e mantiene nell'ambito della gestione generale dell'impresa.

Infine il Modello integra una serie di azioni di comunicazione e formative che consentiranno di informare puntualmente il personale della Società sugli obiettivi e metodi del Modello e sulle specifiche responsabilità previste per ogni funzione aziendale.

5.2 Struttura del modello

Il Modello è costituito da una “Parte Generale” e da singole “Parti Speciali” predisposte, in esito al Risk Assessment condotto, per i diversi processi e le aree di rischio contemplate nel Decreto e applicabili alla Società, nonché da alcuni allegati che dettagliano puntualmente aspetti particolari di ciascuna parte.

In particolare, la “Parte Generale” illustra le finalità e i contenuti del D. Lgs. 231/2001, i principali dati dell’assetto societario di C.I.EL IMPIANTI S.R.L., obiettivi e contenuti del presente Modello e le fasi di definizione del Modello stesso. Altre tre sezioni sono destinate inoltre alla descrizione di generalità, compiti e poteri dell’Organo di Vigilanza, al Sistema disciplinare che la Società intende implementare e al processo di formazione sul presente Modello.

La presenza o meno di “Parti Speciali” come evidenziato sopra, è funzione della presenza o meno di attività sensibili: se, considerando il caso specifico di C.I.EL IMPIANTI S.R.L., per una data tipologia di reato non è stata riscontrata alcuna attività a rischio, la relativa Parte Speciale non viene prodotta. Ciò nonostante le procedure, il Codice Etico e il sistema sanzionatorio che verrà definito in seguito hanno lo scopo di conseguire idonea prevenzione anche dei reati non considerati espressamente nelle Parti Speciali.

In ragione dell’esistenza Sistema di Gestione Integrato, già adottato dalla Società, alcune Parti speciali faranno riferimento e rimando o integreranno direttamente le procedure definite in tale sistema, affinché siano rispondenti ai requisiti del Decreto. In particolare per i processi relativi alla gestione della sicurezza e salute sul lavoro e per la gestione ambientale, l’azienda risulta certificata secondo gli standard della ISO 45001 e della ISO 14001, formando, insieme al Sistema di Gestione della Qualità, un Sistema di Gestione Integrato che è considerato parte integrante del Modello ed al quale il modello, nelle aree di pertinenza, fa rimando.

È demandata all’Organo amministrativo l’eventuale integrazione del presente Modello in una successiva fase, mediante apposita delibera, con ulteriori Parti Speciali relative alle tipologie di Reati che, per effetto di modifiche dell’attività aziendale o per effetto di ulteriori normative inserite o collegate nell’ambito di applicazione del Decreto, dovessero risultare, in futuro, concretamente realizzabili nella Società.

Il Modello si completa quindi con i documenti richiamati e rilevanti della Società, che ne costituiscono parte integrante e sostanziale, ai quali viene effettuato un rinvio recettizio.

5.3 Responsabilità per l’approvazione, il recepimento e l’implementazione del Modello

Ai sensi dell’articolo 6, comma 1, lett. a) del Decreto, l’adozione e l’efficace attuazione del Modello costituiscono atti di competenza e di emanazione del vertice esecutivo societario.

L’Organo amministrativo ha pertanto la responsabilità e quindi il potere di approvare, integrare e modificare, mediante apposita delibera, i principi cardine enunciati nel presente documento e nei

relativi allegati, che costituiscono parte integrante, sebbene prodromica, del Modello adottato dalla Società. Conseguentemente, anche le decisioni in merito a successive modifiche e integrazioni del Modello saranno di competenza dell'Organo amministrativo della Società, seppure su impulso dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto disposto nei capitoli seguenti.

Le modifiche di singoli protocolli (procedure, codici comportamentali, regolamenti, ecc.) possono essere approvate dall'Organo amministrativo e/o dai soggetti e dalle funzioni a ciò delegati in base al sistema di poteri vigente per tempo.

Sarà competenza dell'Organo amministrativo attivarsi e agire per l'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso. Per l'individuazione di tali azioni, lo stesso si avvarrà del supporto e delle segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organo amministrativo deve altresì garantire l'implementazione e il rispetto effettivo dei protocolli nelle aree aziendali sensibili (o "a rischio di reato"), anche in relazione ad esigenze di adeguamento future. A tal fine l'Organo amministrativo si avvale dei responsabili di funzione in relazione alle Attività sensibili dalle stesse svolte.

5.4 Modifiche ed integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un atto di emanazione dell'Organo amministrativo, le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse, come si è detto in precedenza, alla competenza dell'Organo amministrativo di C.I.EL IMPIANTI S.R.L..

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

- l'inserimento di ulteriori Parti Speciali;
- la soppressione di alcune parti del Modello;
- la modifica dei compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- l'individuazione di un Organismo di Vigilanza diverso da quello attualmente in carica
- l'aggiornamento del Modello a seguito della riorganizzazione della struttura aziendale;
- l'aggiornamento del Modello a seguito di modifiche normative riguardanti, in particolare, il D.Lgs. 231/01.

È riconosciuta all'Organo amministrativo la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni al presente documento:

- di carattere specifico quali ad esempio:
- integrazioni delle aree di attività sensibili nelle Parti Speciali del Modello già approvate dall'Organo amministrativo e definizione degli opportuni provvedimenti operativi;
- modifiche alla lista delle informazioni relative ad atti ufficiali che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV.
- di carattere formale, quali, ad esempio, quelle che conseguono al mutamento di denominazione di alcune funzioni aziendali o all'accorpamento o separazione delle procedure previste nel Modello pur rimanendone invariato il contenuto nella sostanza.

5.5 Destinatari del Modello

I soggetti destinatari delle prescrizioni del Modello sono:

- gli organi sociali;
- i Responsabili di Funzione;
- tutti i dipendenti della Società, i Collaboratori, i Consulenti e i procuratori, dipendenti e non, quali soggetti sottoposti all'altrui direzione;
- i clienti e gli outsourcers, fornitori e partner in genere;
- l'Organismo di Vigilanza.

Tutti i destinatari devono rispettare quanto prescritto dal Modello e dal Codice Etico nonché dalle leggi e dai regolamenti vigenti.

I soggetti Apicali sono responsabili in particolare di:

- assicurare l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione dei sottoposti sul comportamento da tenere nello svolgimento dell'attività di competenza;
- rispettare il principio di trasparenza nell'assunzione di tutte le decisioni aziendali;
- svolgere funzioni di controllo e supervisione verso i sottoposti. Tale forma di controllo assume particolare rilievo nei confronti di coloro che operano con gli Enti Pubblici, con le Authorities e con gli incaricati di pubblico servizio;
- assicurare il pieno rispetto dei diritti della persona;
- valutare anche la possibilità di risolvere il contratto con il soggetto terzo qualora si venga a conoscenza di comportamenti e/o procedimenti per i quali è prevista l'applicazione del D. Lgs. 231/2001.

La Società non inizierà alcun rapporto d'affari con soggetti terzi che non intendano aderire ai principi del Codice Etico né proseguirà tali rapporti con chi violi detti principi. Pertanto, i dipendenti responsabili delle funzioni aziendali che stipulano e gestiscono i rapporti di affari con questi ultimi hanno l'obbligo di informarli dell'adozione del Codice Etico e assicurarsi che i principi in esso contenuti siano accettati e applicati.

6. La predisposizione del Modello

6.1 Linee guida adottate nella definizione del Modello

Il Modello è stato predisposto in attuazione del Decreto ed in particolare recepisce le istanze contenute nell'articolo 6, primo e secondo comma. Nella costruzione del Modello sono state tenute in debita considerazione le indicazioni contenute nelle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01" elaborate da Confindustria e Assoconsult e le iniziative già attuate dall'Azienda in materia di controllo. Si è tenuto conto, inoltre, degli strumenti già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo Statuto, il sistema delle deleghe e delle procure e tutti gli altri processi gestionali già adottati dall'Azienda, con particolare riferimento al Sistema di Gestione Integrato e al modello organizzativo adottato dalla capo gruppo BLUENERGY.

Si è fatta particolare attenzione alle indicazioni fornite negli ultimi anni dalla giurisprudenza di merito, tra le quali vogliamo ricordare:

- il Modello deve essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo;
- il Modello deve prevedere espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari nei confronti di amministratori, personale apicale e responsabili che per negligenza ovvero

imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione dei reati;

- il Modello deve prevedere sistematiche procedure di ricerca di identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (ad es.: emersione di precedenti violazioni, modifiche organizzative e societarie, etc.);
- il Modello deve prevedere e disciplinare un generale obbligo per gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti tutti di riferire all'Organismo di Vigilanza e, in determinati casi, all'Assemblea dei Soci notizie rilevanti relative alla vita dell'Azienda, alle violazioni del Modello e alla consumazione di reati;
- il Modello deve contenere procedure specifiche e concrete;
- il Modello deve differenziare la formazione e informazione sul Decreto 231/2000 e sui suoi risvolti per la Società rivolta ai dipendenti nella loro generalità e formazione rivolta ai dipendenti che operino in specifiche aree a rischio;
- il Modello deve prevedere l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi di formazione, la loro frequenza, i controlli e la qualità del contenuto dei programmi;
- il Modello deve prevedere un sistema di segnalazioni all'OdV, efficiente ed efficace;
- il Modello deve prevedere che i componenti dell'OdV posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale ed un importo a budget dedicato alle attività specifiche dell'OdV;
- il Modello deve prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa, comunque periodici, nei confronti di tutte le attività sensibili.

6.2 Codice etico e Politica per la sicurezza e salute sul lavoro

Tra i principali e più generali protocolli preventivi di cui la Società intende dotarsi parte integrante è rappresentata dal Codice Etico del Gruppo Bluenergy - approvato nel 2016 - e sue successive modifiche, in un'ottica di maggiore efficienza e legalità tra le aziende partecipanti al Gruppo.

Il Codice Etico di gruppo (Bluenergy Group S.p.A.) è un documento di portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia" (quali norme etiche applicate all'attività professionale), che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi Dipendenti e di tutti coloro che, anche all'esterno della Società, cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

La Società è impegnata ad un'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici dettati dal Codice Etico e della propria Politica per la sicurezza e salute sul lavoro.

Il Codice Etico e la Politica per la sicurezza e salute sul lavoro, parti integranti del Modello di organizzazione e gestione, saranno sottoposti periodicamente ad aggiornamento ed eventuale ampliamento sia con riferimento alle novità legislative sia per effetto delle vicende modificative dell'operatività della Società e/o della sua organizzazione interna.

6.3 Costruzione del Modello

Il lavoro di realizzazione del Modello si è sviluppato in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della documentazione e della verificabilità di tutte le attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di quanto realizzato, nonché la coerenza con i dettami del D. Lgs. 231/2001.

6.3.1 Fase 1: raccolta e analisi della documentazione

Si è innanzitutto proceduto a raccogliere tutta la documentazione ufficiale disponibile presso la Società e relativa a:

- atto costitutivo e statuto della Società;
- visura camerale aggiornata;
- deleghe e procure conferite ad amministratori e terzi;
- regolamenti operativi e procedure formalizzate, con particolare attenzione ai documenti che regolano i rapporti fra la Società e i Soci aderenti;
- verbali delle Assemblee Soci;
- ultimi bilanci approvati;
- organigramma e mansionario;
- sistema disciplinare;
- sistema di controllo sulla sicurezza sul lavoro;
- sistema di controllo ambientale.

Tali documenti sono stati quindi esaminati, al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività della Società, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze.

6.3.2 Fase 2: identificazione delle aree a rischio

Si è quindi proceduto, anche avvalendosi dell'intero set documentale relativo al Sistema di Gestione Integrato implementato dalla società, alla catalogazione di tutti i processi aziendali, a cui è seguita un'analisi dettagliata di ogni singola attività specificamente intesa a verificare sia i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze e la sussistenza o insussistenza di ciascuna delle categorie di Reato indicate dal Decreto.

L'analisi si è basata anche su colloqui con gli *owner* dei processi aziendali, ossia con i soggetti responsabili e che comunque possiedono le migliori conoscenze dell'operatività di ciascun singolo settore di attività. Le interviste sono state condotte da più soggetti, con diverse e specifiche competenze, al fine di consentire un esame congiunto di quanto esposto dagli intervistati.

Il lavoro svolto ha permesso di arrivare alla stesura di una mappa processi e del relativo *Risk Assessment* aggiornato.

In considerazione delle attività svolte dalla Società, a seguito dell'analisi dei processi aziendali, è emerso che le stesse risultano potenzialmente esposte alla commissione dei seguenti reati rilevanti per il Decreto:

1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24, 25 D. Lgs. 231/01)
2. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1., D. Lgs. 231/01)
3. Reati societari (art. 25-ter, D. Lgs. 231/01)
4. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, con violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, D. Lgs. 231/01)

5. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies, D. Lgs. 231/01)
6. Reati ambientali (art. 25-undecies, D. Lgs. 231/01)
7. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies, D. Lgs. 231/01)

Sono inoltre emerse situazioni a carattere marginale che riguardano:

8. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis, D. Lgs. 231/01)
9. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D. Lgs. 231/01)
10. Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D. Lgs. 231/01)
11. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D. Lgs. 231/01)
12. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D. Lgs. 231/01)
13. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D. Lgs. 231/01)
14. Reati transnazionali (L. 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10)

Non si sono invece ravvisati profili di rischio (quindi gestiti attraverso principi generali enunciati nell'ambito del Codice Etico aziendale) rispetto a:

15. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D. Lgs. 231/01)
16. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1, D. Lgs. 231/01)
17. Reati di abusi di mercato (art. 25-sexies, D. Lgs. 231/01)
18. Razzismo e Xenofobia (art. 25-terdecies, D. Lgs. 231/01)
19. Frode in competizioni sportive (art. 25-quaterdecies, D. Lgs. 231/01)

La mappatura dei processi e la relativa analisi del rischio è riportata nel Piano di Gestione del rischio aggiornato, in cui è stata fatta la valutazione dell'effettiva applicabilità del reato all'azienda con una valutazione della probabilità di commissione dello stesso in generale e nei singoli processi dell'azienda reato per reato, processo per processo, attività per attività.

6.3.3 Fase 3: Risk assessment

Per ciascun processo aziendale ritenuto sensibile è stata realizzata una mappatura o "MAPPATURA RISCHI PER PROCESSO 231" che, identificato il processo, determina:

- L'applicabilità dei reati presupposto allo specifico processo: in questo senso ciascun reato viene classificato in relazione alla possibilità che questo si verifichi. Astrattamente è improbabile che un reato non possa di fatto commettersi nell'ambito dell'organizzazione. Ai fini della valutazione di applicabilità si distinguono quelli che possono realmente compiersi in azienda (Applicabilità=SI), da quelli che con scarsa probabilità possono essere compiuti o che non hanno una prevedibile correlazione con l'interesse o il vantaggio della Società (Applicabilità=NO);

Tra quelli applicabili viene poi valutato un ulteriore livello di probabilità, stabilito in base alla significatività del reato per la realtà aziendale (basso, medio e alto) che viene desunto in base ai processi dell'azienda, alle competenze tecnico-organizzativo-amministrative in possesso del personale ed in base agli strumenti IT, macchinari ed attrezzature utilizzati.

- Le modalità di commissione dei reati: intesa come modo in cui i reati, rispetto alle attività sensibili identificate, potrebbero essere commessi;
- Le attività del singolo processo che potrebbero essere collegate alla commissione del reato;
- L'impatto sull'azienda derivante dalla commissione del reato commisurato in funzione delle conseguenze per la società in termini di sanzioni pecuniari e sanzioni interdittive;
- Il livello di rischio reato: viene stabilito in base all'impatto, alla valutazione della significatività del reato per la realtà aziendale ed all'attuazione di misure per ridurre il rischio (esistenza di procedure, aggiornamento di procedure, esistenza di deleghe, conoscenza e comunicazione, segregazione di compiti, controlli).

La mappatura è stata eseguita secondo quanto indicato nelle Linee Guida di Confindustria, alle quali il Modello concettualmente si conforma.

Sulla base di quanto osservato nell'attività di analisi sopra descritta, e delle sue risultanze, sono stati, e verranno via via, individuati le procedure di prevenzione ossia le istruzioni operative che devono essere attuate per prevenire la commissione dei reati.

6.3.4 Fase 4: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio e gap analysis

Per le aree a rischio si è proceduto ad una ricognizione delle procedure operative e dei concreti controlli esistenti ed idonei a presidiare il rischio individuato.

La situazione di rischio e dei relativi presidi è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal D. Lgs. 231/2001 al fine di individuare le carenze del sistema esistente. Si è provveduto quindi, anche attraverso consultazioni con i soggetti responsabili della gestione delle attività a rischio non sufficientemente presidiate, ad identificare gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto i Reati, tenendo conto anche dell'esistenza di regole operative vigenti ovvero solo rispettate nella pratica operativa.

6.3.5 Fase 5: definizione delle Parti speciali e delle Procedure

Per ciascun processo per il quale siano state riscontrate attività a rischio, è stata creata una o più Parte/i Speciale/i, in cui vengono indicati:

- I principi generali applicabili al processo: ovvero quelle prescrizioni generali che devono essere osservate da tutti i coinvolti e a tutte le attività sensibili;
- Le procedure del Sistema di Gestione Integrato che, nell'ottica della sinergica integrazione con i protocolli 231, già contengono presidi di controllo atti a mitigare in maniera significativa il rischio di commissione di reati;
- Le funzioni aziendali coinvolte nella gestione delle attività sensibili;
- Le procedure specifiche applicabili al processo: sono le disposizioni speciali che disciplinano le varie attività a rischio/ processi sensibili. Ciascuna disposizione deve essere definita, attribuita a particolari funzioni, verificabile (documentata) per assicurare anche il controllo interno. Qualora vi siano regolamenti che disciplinano una particolare attività, viene fatto apposito richiamo;
- I controlli previsti dall'Organismo di vigilanza: rappresentano i principi generali del controllo dell'Organismo di Vigilanza sul singolo processo.

Ogni Procedura deve essere sviluppata seguendo i seguenti principi base:

- **Segregazione dei compiti:** la distribuzione delle responsabilità deve essere preventiva ed equilibrata e occorre prevedere adeguati livelli autorizzativi, idonei ad evitare commistione di ruoli potenzialmente incompatibili o eccessive concentrazioni di responsabilità e poteri in capo a singoli soggetti. In particolare deve essere garantita la separazione delle attività e responsabilità tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla una determinata operazione nelle attività sensibili.
- **Norme:** devono essere previste disposizioni aziendali e/o di procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.
- **Poteri autorizzativi e di firma:** i poteri autorizzativi e di firma devono essere:
 - a) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
 - b) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società.
- **Tracciabilità:**
 - a) ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente registrata;
 - b) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali;
 - c) in ogni caso, deve essere disciplinata in dettaglio la possibilità di cancellare o distruggere le registrazioni effettuate.

Inoltre, è previsto che si debba:

- aggiornare le Procedure in caso di modifiche organizzative o accertata inefficacia o introduzione di nuovi reati presupposto;
- portare le Procedure a conoscenza dei destinatari attraverso incontri di formazione e informazione.

Le Procedure dovranno essere formalmente recepite da un ordine di servizio indirizzato alle unità operative di riferimento, rendendo quindi ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un rischio. Per agevolare la reperibilità e consultazione delle parti costituenti il Modello, in allegato al presente documento è presente un ELENCO DOCUMENTAZIONE che elenca tutte le parti costituenti il modello, compresa la presente.

7. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

Nell'organigramma di funzionamento, il ruolo di Organismo di Vigilanza viene assunto da soggetto esterno opportunamente nominato dall'Organo Amministrativo.

Il Consiglio di Amministrazione avrà il compito di coadiuvare l'OdV nelle sue funzioni di vigilanza sull'efficace attuazione del Modello, secondo le linee guida del funzionamento che lo stesso Organismo provvederà a formalizzare in apposito Regolamento.

7.1 Generalità e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è l'organo cui è affidato, ai sensi dell'art. 6 comma 1, lettera b del D. Lgs. 231/2001, "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento".

L'Organismo di Vigilanza potrà adottare forma monocratica o collegiale. Laddove sia scelta la forma collegiale, sarà formato da due componenti, purché nel suo complesso lo stesso Organismo risulti dotato di quelle specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico. Nel caso il limite superiore sopra stabilito non permetta di disporre di adeguate competenze, si dovrà necessariamente ricorrere ad un numero maggiore di componenti.

La nomina e l'eventuale sostituzione dei componenti dell'Organismo è di competenza dell'Organo amministrativo.

L'OdV resta in carica per il periodo deliberato dall'Organo amministrativo o, in ogni caso, fino a revoca o dimissioni.

La composizione e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza devono essere divulgate formalmente nella Società. All'Organo amministrativo è dato potere di decretare la decadenza dell'OdV nel caso di incompatibilità e/o giusta causa.

7.2 Requisiti dei componenti, cause di incompatibilità e responsabilità

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati di adeguata professionalità, autonomia ed indipendenza e devono adempiere ai propri compiti con la competenza e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico. Le caratteristiche possono essere riassunte come segue:

SPECIFICHE COMPETENZE PROFESSIONALI	Competenza sulle procedure interne, valutazione rischi, conoscenza processi aziendali
	Tecniche specialistiche proprie delle attività "ispettive" sui rischi principali dell'azienda
AUTONOMIA E INDIPENDENZA	Posizione gerarchica più elevata possibile
	Non attribuzione di compiti operativi
	Onorabilità, assenza di conflitti d'interesse e di relazioni di parentela con organi sociali/vertice
CONTINUITÀ D'AZIONE	Struttura specificamente dedicata all'attività di vigilanza sul Modello e legata alla continuità degli organi direzionali dell'azienda

La carica di Componente dell'Organismo di Vigilanza non può essere affidata, ed in caso di membro incaricato decade, per incompatibilità e giusta causa in questi casi:

1. interdizione o inabilitazione, ovvero, una grave infermità che renda l'OdV non idoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'impossibilità a compiere il proprio lavoro per un periodo superiore ai sei mesi;
2. la sussistenza circostanze tali da far venire meno i requisiti di autonomia ed indipendenza richiesti dalla legge;
3. un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente modello;

4. una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico, con particolare riferimento alla violazione della riservatezza della persona che abbia effettuato segnalazioni ai sensi della legge 179/2017 (c.d. Whistleblowing);
5. una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite il c.d. patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. D) del Decreto;
6. una sentenza di condanna, ancorché non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea dai pubblici uffici o incapacità di esercitare uffici direttivi;
7. l'esistenza di un rapporto di lavoro o da un rapporto di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero di rapporti di natura patrimoniale con la Società o alle società da questa controllate e/o partecipate, alle società controllanti e/o partecipanti che ne compromettano l'indipendenza.

Nel caso di nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza di un dipendente/collaboratore della società, valgono i medesimi requisiti, salvo quello previsto dal punto 8.

Risultano altresì condizioni ostative alla nomina di membro dell'OdV:

- controllare direttamente o indirettamente la Società, o esercitare sulla stessa una qualche forma di influenza;
- essere o essere stato, fino a 5 anni prima, Amministratore Delegato, membro del Consiglio di Amministrazione, Sindaco o Dirigente della Società o di società del medesimo gruppo o che eserciti sulla Società qualche forma di influenza;
- essere un socio o un amministratore della società incaricata delle attività di revisione;
- essere uno stretto familiare di uno dei soggetti di cui ai punti precedenti.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono responsabili nei confronti della Società nel caso di violazione del dovere di segretezza.

7.3 Nomina, durata, compenso

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono nominati con deliberazione dell'Organo amministrativo, restano in carica per il numero di anni disposto all'atto della nomina e possono essere riconfermati.

All'atto della nomina lo stesso Organo amministrativo assicura all'Organismo tutte quelle condizioni di autonomia e continuità di azione previsti dal legislatore e ne stabilisce il compenso.

I componenti dell'Organismo nominati devono far pervenire all'Organo amministrativo la dichiarazione di accettazione della nomina unitamente all'attestazione di non trovarsi nelle condizioni di ineleggibilità e l'impegno a comunicare tempestivamente l'eventuale insorgenza di tali condizioni.

7.4 Sostituzione, decadenza e revoca

In caso di impedimento del componente, di durata superiore a tre mesi, lo stesso componente comunica all'Organo amministrativo l'intervenuto impedimento, al fine di promuovere la propria sostituzione.

La perdita di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità costituisce motivo di decadenza dalla carica. La revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è disposta, per comprovati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia, dall'Organo amministrativo. L'Organo stesso, nella riunione nella quale delibera la revoca di un membro dell'OdV, provvede altresì alla nomina di un sostituto. L'Organo amministrativo può intervenire decretando la decadenza dell'OdV in caso di gravi inadempienze dei suoi membri.

La risoluzione del rapporto di lavoro tra i lavoratori nominati quali componenti dell'Organismo e la Società comporta la decadenza dall'incarico.

7.5 Risorse a disposizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organo amministrativo assicura all'Organismo di Vigilanza la disponibilità delle risorse materiali ed umane necessarie al fine dell'assolvimento dei compiti dello stesso ed, in ogni caso, gli garantisce l'autonomia finanziaria per lo svolgimento delle attività previste dall'art. 6 comma 1 lettera b) del Decreto, nei limiti stabiliti nell'atto di nomina.

7.6 Collaboratori

L'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei suoi compiti, può avvalersi della collaborazione di personale dipendente della Società. I collaboratori interni, utilizzati dalla Società, nell'espletamento dell'incarico:

- rispondono gerarchicamente e funzionalmente, esclusivamente all'Organismo di Vigilanza;
- non possono essere impiegati nelle verifiche riguardanti gli Uffici aziendali di provenienza;
- nello svolgimento del loro incarico godono delle stesse garanzie previste per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo può avvalersi anche della collaborazione di soggetti terzi dotati di requisiti di professionalità e competenza idonei a supportare l'Organismo stesso nei compiti e nelle verifiche che richiedano specifiche conoscenze tecniche.

Tutti i soggetti all'atto della nomina devono rilasciare all'Organismo di Vigilanza apposita dichiarazione con la quale attestano di possedere tutti i requisiti già indicati nel precedente punto 7.2.

7.7 Funzioni e competenze dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

- Vigilare sull'efficacia del Modello, verificando che i comportamenti posti in essere dai destinatari siano coerenti con le prescrizioni previste;
- Verificare l'adeguatezza del Modello, ossia la capacità di prevenire i comportamenti non voluti, rispetto ai protocolli previsti;
- Curare il necessario aggiornamento proponendo all'Organo amministrativo le necessità di correzioni ed adeguamenti;
- Gestire, in caso di rilevazione o di ricezione d'informazione relativa a presunte violazioni del Modello, la fase preistruttoria del procedimento sanzionatorio secondo le modalità previste dal Sistema Disciplinare.

Per l'assolvimento dei compiti di cui sopra, l'Organismo dovrà:

- Attuare un programma di vigilanza basato su specifici interventi mirati o programmati per verificare l'adeguatezza, l'efficacia ed il rispetto del Modello. Gli interventi sono eseguiti sulla base di un programma annuale che l'Organismo predispone autonomamente e sottopone all'attenzione dell'Organo amministrativo;
- Individuare le aree sensibili nel cui ambito possono essere commessi i reati rientranti nelle previsioni del Decreto ed interessa i responsabili di dette aree affinché predispongano e attuino apposite procedure per disciplinare le operazioni a rischio. In questo contesto

esamina le procedure e segnala eventuali carenze o inadeguatezze delle stesse suggerendo le misure correttive;

- Avviare indagini interne nel caso sia segnalata, evidenziata o sospettata una violazione al Modello. In tale contesto eseguire l'attività istruttoria e, in presenza di accertate violazioni al Modello, informare tempestivamente l'Organo amministrativo per l'avvio del procedimento sanzionatorio;
- Attraverso "canali informativi dedicati", raccogliere le informazioni necessarie per assicurare i flussi di comunicazione riguardanti le attività di competenza e le segnalazioni di violazioni al Modello;
- Proporre all'Organo amministrativo, con il supporto delle funzioni interessate, gli interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello che possano rendersi necessari in conseguenza di:
 - Modifiche organizzative;
 - Diversa attribuzione di poteri, deleghe e procure;
 - Nuove disposizioni di legge;
 - Risultanze delle verifiche effettuate;
- Promuovere, anche in collaborazione con le unità interessate, programmi di formazione e informazione per sensibilizzare tutti i destinatari interessati all'osservanza del modello e del Codice Etico;
- Attuare iniziative per fornire consapevolezza e conoscenza dei reati-presupposto, dei rischi, degli obblighi, delle procedure e sanzioni derivanti dall'applicazione del Modello;
- Presentare all'Organo amministrativo la relazione annuale sull'attività svolta, sulla gestione delle disponibilità finanziarie assegnate, sulle segnalazioni ricevute nonché sugli esiti degli approfondimenti eseguiti.

7.8 Poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo, per svolgere le attività di verifica, analisi e controllo:

- Ha accesso, senza limitazioni per i processi definiti sensibili dal Modello, a tutte le informazioni aziendali e a tutta la documentazione giudicata rilevante ai fini delle predette verifiche;
- Può presentare richieste di natura generale o specifica alle diverse strutture aziendali, anche di Vertice, al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti;
- Può richiedere, a chiunque operi per conto della Società nell'ambito delle aree a rischio, ogni informazione ritenuta utile al fine della vigilanza.

Da e verso l'Organismo di Vigilanza, per un corretto svolgimento delle funzioni, deve essere assicurato un adeguato flusso informativo bidirezionale, regolamentato da apposito protocollo che costituisce parte integrante del presente modello organizzativo e a cui questa parte fa specifico rimando.

8. SISTEMA DISCIPLINARE

Condizioni necessarie per garantire l'effettività del Modello e un'azione efficiente dell'Organismo di Vigilanza è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione delle Procedure e/o di ulteriori regole del Modello o del Codice Etico, nonché delle procedure operative aziendali che regolano il funzionamento dei processi "core" della Società. Tale sistema disciplinare costituisce,

infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

Il sistema disciplinare deve prevedere sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti. Il sistema, così come il Modello, si rivolge, infatti, al Personale Apicale, a tutto il personale dipendente, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e di carattere contrattuale/negoziabile negli altri.

L'applicazione del sistema disciplinare (a cui in questa parte si fa specifico rimando) e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

9. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La società promuove la conoscenza del Modello, delle relative procedure interne e dei loro aggiornamenti tra tutti i Destinatari che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo ed a contribuire alla specifica e puntuale attuazione dello stesso.

L'attività di formazione ed informazione deve assicurare che:

- Il personale abbia ricevuto il Codice Etico adottato dalla Società;
- Il personale sia stato adeguatamente informato, attraverso una comunicazione capillare, efficace, chiara, dettagliata e periodicamente ripetuta in merito a:
 - I poteri organizzativi (poteri di rappresentanza e firma sociale), le procure, le linee di dipendenza gerarchica (organigramma), le procedure della Parte speciale;
 - I flussi d'informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano.

Per assicurare una diffusione capillare della Parte Generale del Modello e del Codice Etico adottato dalla Società sia all'interno che verso l'esterno, tali documenti sono pubblicati nel sito web aziendale. Per la diffusione del Modello interna alla Società, è disponibile e periodicamente aggiornata una specifica area della rete informatica aziendale dedicata all'argomento. In tale area sono disponibili, oltre ai documenti che compongono il set informativo precedentemente descritto, anche la modulistica e gli strumenti per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza ed ogni altra documentazione eventualmente rilevante.

Copia in formato cartaceo è altresì disponibile in un'apposita sezione della bacheca aziendale per permetterne la consultazione ai soggetti interessati senza accesso alla rete.

La Società, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi quale Protocollo di primario rilievo, opererà al fine di garantire la conoscenza da parte del personale sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello. Le attività d'informazione e formazione sono stabilite e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona, ovvero di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare a seguito dell'approvazione del presente documento è prevista:

- Una comunicazione iniziale a tutto il Personale in forza allo stato circa l'adozione del presente documento;

- La consegna, ai nuovi assunti, di un set informativo, contenente i riferimenti al Modello e alle relative Procedure, in conformità alle prassi aziendali adottate per altre normative, quali privacy e sicurezza delle informazioni e sicurezza sul lavoro;
- La sottoscrizione da parte dei Dipendenti di un'apposita dichiarazione di presa conoscenza ed accettazione;
- Una specifica attività di formazione pianificata.

Agli ulteriori Destinatari, in particolare fornitori, consulenti e Partner sono fornite da parte delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello, sul Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o comunque contrari al Codice Etico o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Laddove possibile sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze, quali clausole risolutive o diritti di recesso in caso di comportamenti contrari alle norme del Codice Etico e/o a Procedure del Modello.

10. SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

In conformità alle disposizioni di cui alla L. 30 novembre 2017, n. 179 - Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato - la Società si dota di un sistema interno di segnalazione delle violazioni, al fine di contribuire all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società, a tutela dell'integrità dell'ente e nell'interesse dei Destinatari stessi del Modello.

La normativa pone infatti a carico dei vertici degli enti o dei soggetti da loro vigilati o di coloro che, a qualsiasi titolo, collaborano con la Società, l'obbligo di presentare, in buona fede, segnalazioni circostanziate:

- di condotte illecite che ritengano altamente probabile si siano verificati, sulla base di elementi di fatto precisi e concordanti, rilevanti ai sensi del Decreto;
- di violazioni del modello di organizzazione e gestione della Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni possono essere effettuate dai Destinatari del modello, così come individuati nei soggetti di cui alle lettere a) e b) art. 5 comma 1 del D.Lgs. 231/2001.

Rientrano pertanto nella suddetta definizione i Destinatari del Modello, così come definiti al precedente punto 5.5.

Viene individuato nell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 il soggetto deputato alle attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, in particolare con il compito di:

- assicurare il corretto funzionamento delle procedure;
- riferire direttamente e senza indugio all'Organo amministrativo e all'Organo di controllo (ove nominato) le informazioni oggetto di segnalazione ove rilevanti;
- prevedere, nell'ambito della propria relazione annuale all'Organo amministrativo, indicazioni sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione in parola, per le risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.

Il sistema di segnalazione deve prevedere "almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità" del segnalante.

Sono anche previste, ed elencate nel sistema disciplinare adottato dalla Società (231.PG-All.4), ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Il sistema di segnalazione della Società è descritto nella parte speciale 231.FI - Flussi informativi.