



## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

e successive modifiche ed integrazioni

REVISIONE	APPROVAZIONE	NATURA DELLA MODIFICA
	Delibera CdA del 30.07.2015	Adozione
Rev 1.	Delibera CdA del 30.07.2019	I Aggiornamento: modifiche nell'organizzazione e dell'introduzione di nuove fattispecie di reato
Rev 2.	Delibera CdA del 20.12.2022	II Aggiornamento: modifiche nell'organizzazione e integrazione dei documenti del gruppo ARaymond e dell'introduzione di nuove fattispecie di reato

## INDICE

<b>1. DEFINIZIONI .....</b>	<b>4</b>
<b>2. NOTA INTRODUTTIVA AL MODELLO EX D.LGS. 231/2001.....</b>	<b>5</b>
2.1 VERSIONE 2019.....	5
2.2 VERSIONE 2022.....	5
<b>3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE .....</b>	<b>6</b>
<b>4. LE LINEE GUIDA DI RIFERIMENTO.....</b>	<b>10</b>
<b>5. MODELLO E CODICE ETICO .....</b>	<b>11</b>
<b>6. IL MODELLO .....</b>	<b>12</b>
6.1 LA COSTRUZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....	12
6.2 LA FUNZIONE DEL MODELLO .....	17
6.3 PRINCIPI ED ELEMENTI ISPIRATORI DEL MODELLO .....	17
6.4 LA STRUTTURA MODELLO.....	19
6.5 L'ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE .....	23
<b>7. PROFILI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI, AMMINISTRATIVI E CONTABILI, DELLE ATTIVITÀ E DEI CONTESTI OPERATIVI .....</b>	<b>24</b>
7.1 PREMessa.....	24
7.2 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	24
7.3 PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE .....	26
<b>8. I PROCESSI SENSIBILI.....</b>	<b>27</b>
<b>9. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV) .....</b>	<b>29</b>
9.1 IDENTIFICAZIONE, NOMINA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	29
9.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	31
9.3 REPORTING DELL'OdV VERSO IL VERTICE AZIENDALE .....	33
9.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'OdV: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE E INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE .....	34
9.4.1 WHISTLEBLOWING .....	35
9.5 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI .....	36
<b>10. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>37</b>
10.1 FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI E DEGLI ORGANI SOCIALI.....	37
10.2 INFORMAZIONE AI CONSULENTI E AI PARTNER .....	38
<b>11. SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>38</b>
11.1 PREMessa.....	38
11.2 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	39
11.3 STRUTTURA, ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	39
11.4 I SOGGETTI DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	39
11.4.1 GLI AMMINISTRATORI E GLI ALTRI SOGGETTI IN POSIZIONE "APICALE" .....	39
11.4.2 I DIPENDENTI.....	40
11.4.3 I MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE E DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	40
11.4.4 GLI ALTRI SOGGETTI TENUTI AL RISPETTO DEL MODELLO.....	40
11.5 LE CONDOTTE RILEVANTI.....	41
11.6 SANZIONI PREVISTE PER CIASCUNA CATEGORIA DI DESTINATARI.....	42
11.6.1 PROCEDIMENTO DISCIPLINARE.....	43
11.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.....	43
11.8 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI .....	46

11.9	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	46
11.10	MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI .....	48
11.11	MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'OdV .....	48
11.12	MISURE NEI CONFRONTI DELLE SOCIETÀ DI SERVICE, DEI CONSULENTI, DEI PARTNER E TERZI DESTINATARI IN GENERE .....	49
<b>12.</b>	<b>VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....</b>	<b>50</b>

## 1. DEFINIZIONI

- “CASTELLO ITALIA S.p.A.” o “La Società”: CASTELLO ITALIA S.p.A.;
- “CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da CASTELLO ITALIA S.p.A.;
- “Codice Etico”: codice di condotta e deontologico adottato dal Gruppo ARaymond di cui Castello Italia è parte (si veda paragrafo 2.2. che segue);
- “D.lgs. 231/2001” o “Decreto”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- “Destinatari”: i Dipendenti, Consulenti, Partner, Società di Service, Organi Sociali ed eventuali altri collaboratori sotto qualsiasi forma, inclusi i soggetti somministrati da agenzie per il lavoro, di CASTELLO ITALIA S.p.A.;
- Soggetti Apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto la gestione e il controllo della Società.
- Soggetti Sottoposti: persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali
- “Dipendente” o “Dipendenti”: tutti i dipendenti di CASTELLO ITALIA S.p.A.; (compresi i dirigenti) ed i soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di CASTELLO ITALIA S.p.A.; sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- “Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti;
- “Modelli” o “Modello”: i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.lgs. 231/2001 ovvero il presente modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto al fine di prevenire i reati ex artt. 6 e 7 del Decreto, ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo vigente presso la Società (Codice Etico, Disposizioni operative, ordini di servizio, organigrammi, procure, deleghe manuali operativi, mappatura dei rischi di reato);
- “Operazione Sensibile”: operazione o atto che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria (quanto a quest’ultima categoria esempi ne sono: riduzioni di capitale, fusioni, scissioni, operazioni sulle azioni della società controllante, conferimenti, restituzioni ai soci, ecc.);
- “Organi Sociali”: i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di CASTELLO ITALIA S.p.A.;
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- “P.A.” o “PA”: la P.A. italiana e/o estera, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- “Partner”: controparti contrattuali di CASTELLO ITALIA S.p.A., quali ad es. fornitori, agenti, partner commerciali, rivenditori occasionali e stabili sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, Associazione Temporanea d’Impresa, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili;

- “Processi Sensibili” o “processi sensibili”: attività di CASTELLO ITALIA S.p.A. nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Protocolli e procedure”: protocollo è l’insieme delle norme, ovvero dei principi organizzativi minimi che devono essere messi in atto per la prevenzione di un rischio previsto dal D.lgs. 231/2001. La procedura, declinando il protocollo, definisce chi, in quale momento del processo e con quali strumenti mette in atto tali norme;
- “Reato” o “Reati”: il singolo reato o i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- “Regole e Principi Generali”: le regole e i principi generali di cui al presente Modello;
- “Società di Service”: Società terze che svolgono attività di servizio in favore di CASTELLO ITALIA S.p.A.
- “Collegio Sindacale”: Collegio Sindacale di CASTELLO ITALIA S.p.A che vigila sull’osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.
- TUF: indica il D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58. - Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria

## 2. NOTA INTRODUTTIVA AL MODELLO EX D.LGS. 231/2001

### 2.1 VERSIONE 2019

In dipendenza di modifiche nell’organizzazione e dell’introduzione di nuove fattispecie di reato da cui discende responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/2001, la Società, su impulso del proprio Organismo di vigilanza e controllo, nel Dicembre 2018 ha provveduto ad una analisi documentale del modello ex D.lgs. 231/2001.

All’esito è emerso che la struttura e i contenuti del modello avrebbero dovuto essere aggiornati per apportare i necessari aggiornamenti sia di carattere organizzativo che giurisprudenziale e normativo.

La società ha quindi deciso di procedere ad una nuova mappatura dei processi sensibili e alla relativa analisi dei rischi di tutti i reati presupposto ex D.lgs. 231/2001, dando poi origine ad una revisione totale del modello ex D.lgs. 231/2001 che risulta aggiornato alla più recente struttura organizzativa e normativa.

### 2.2 VERSIONE 2022

L’8 ottobre 2021 si è concluso l’acquisto del 100% di Castello Italia dal Gruppo ARaymond con la siglatura del Sales and Purchase Agreement ed è avvenuta la conseguente nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione in carica per il prossimo triennio.

In dipendenza di modifiche nell’organizzazione e integrazione dei documenti del gruppo ARaymond e dell’introduzione di nuove fattispecie di reato da cui discende responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/2001, la Società, su impulso del proprio Organismo di vigilanza e controllo, nel periodo 2021-2022 ha provveduto ad una analisi documentale del modello ex D.lgs. 231/2001

All’esito è emerso che la struttura e i contenuti del modello avrebbero dovuto essere aggiornati per apportare i necessari aggiornamenti sia di carattere organizzativo che giurisprudenziale e normativo.

La società ha quindi deciso di procedere ad una nuova mappatura dei processi sensibili e alla relativa analisi dei rischi di tutti i reati presupposto ex D.lgs. 231/2001, dando poi origine ad una revisione totale del modello ex D.lgs. 231/2001 che risulta aggiornato alla più recente struttura organizzativa e normativa.

### 3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, il D.lgs. 231/2001 entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito<sup>1</sup>.

Il D.lgs. 231/2001, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale<sup>2</sup> degli enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D.lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una **sanzione pecuniaria**, calcolata in quote (in misura non inferiore a cento né superiore a mille, salva la sussistenza delle circostanze, attenuanti e aggravanti, specificamente individuate nel D.lgs. 231/2001), ciascuna delle quali va da un minimo di euro 258 a un massimo di euro 1.549 (individuato, in concreto, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente e dell'efficacia della sanzione). Per alcuni dei reati presupposti sono previste anche **misure interdittive** quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrarre con la P.A., l'esclusione o revoca di finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Un'altra sanzione principale obbligatoria è la **confisca del prezzo o del profitto** del reato che è sempre disposta nei confronti dell'ente con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquistati dai terzi di buona fede.

La stessa è eseguibile anche "**per equivalente**", vale a dire mediante l'ablazione di somme di denaro, beni o altre utilità di valore corrispondente al prezzo o al profitto del reato.

Infine, in caso di applicazione di una sanzione interdittiva, il Giudice può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna nei confronti dell'ente, con spese a carico di quest'ultimo.

---

1 La legge delega 29 settembre 2000, n. 300 ratifica ed esegue diversi atti internazionali, elaborati in base al Trattato dell'Unione Europea, tra i quali:

la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea (Bruxelles, 26 luglio 1995);

la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri dell'Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);

la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

2 La natura del nuovo tipo di responsabilità introdotta nel nostro ordinamento dal d.lgs. n. 231/2001 è stata oggetto di ampio dibattito: il carattere affittivo delle sanzioni irrogabili a carico dell'ente, il fatto che tale responsabilità discende dalla commissione di un reato e viene accertata nell'ambito di un processo penale a carico dell'autore materiale del reato, rafforzano l'opinione di chi sostiene che si tratti di una responsabilità "semipenale" ovvero "di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancora più ineludibili, della massima garanzia" (Relazione illustrativa).

Corte di Cassazione, n. 3615 of 20 Dicembre 2005 "Ad onta del "nomen iuris", la nuova responsabilità, nominalmente amministrativa, dissimula la sua natura sostanzialmente penale; forse sottaciuta per non aprire delicati conflitti con i dogmi personalistici dell'imputazione criminale, di rango costituzionale (art. 27 Cost.); interpretabili in accezione riduttiva, come divieto di responsabilità per fatto altrui, o in una più variegata, come divieto di responsabilità per fatto incolpevole."

Per le misure **interdittive** previste, qualora sussistano gravi indizi di sussistenza della responsabilità dell'ente e vi sono fondati e specifici elementi di reiterazione di commissione del reato, si può procedere con l'applicazione **misura cautelare**.

La misura cautelare riguarda anche il **sequestro preventivo**, che può essere disposto su tutte le cose di cui è consentita la confisca.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni (art. 13, comma 1 del Decreto): (i) l'ente ha tratto dal reato un *profitto di rilevante entità* ed il reato è stato commesso da *soggetti in posizione apicale* ovvero da *soggetti sottoposti all'altrui direzione* quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (ii) in caso di *reiterazione degli illeciti*.

Le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la P.A. e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva (art. 16 del Decreto).

Con riferimento ai **soggetti coinvolti**, secondo il dettato del D.lgs. 231/2001, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- i. da *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”* (c.d. “soggetti in posizione apicale”; art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto);
- ii. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti in posizione apicale (c.d. “soggetti sottoposti all'altrui direzione”, art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto).

Per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2 del Decreto) l'ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

In caso di reato commesso da un Soggetto apicale, l'ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1 del Decreto):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).<sup>3</sup>

Il Decreto delinea il contenuto dei **modelli di organizzazione e di gestione** (art. 6, comma 2 del Decreto), prevedendo che gli stessi debbano rispondere – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- b) predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- d) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo;

<sup>3</sup> La Relazione illustrativa del Decreto sottolinea, a tal proposito: "si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti".

- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

Nel caso di un Reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7 del Decreto), l'ente non risponde se dimostra che alla commissione del Reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso la responsabilità dell'ente è esclusa se quest'ultimo, prima della commissione del Reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

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 il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i Reati (art. 6, comma 3 del Decreto).

CASTELLO ITALIA S.p.A. intende conformarsi alla disciplina dettata dal Decreto con l'obiettivo di prevenire la commissione dei Reati, dotandosi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, ispirandosi, nella predisposizione dello stesso, alle Linee Guida elaborate dalla Confindustria.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti fattispecie:

- a) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24 del D.lgs. 231/2001);
- b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis D.lgs. 231/2001 - modificato da: D.lgs. 7/2016);
- c) Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter D.lgs. 231/2001) aggiornati a seguito dell'entrata in vigore della L. 62/2014 che ha modificato l'art. 416 – ter del c.p. "scambio elettorale politico mafioso" e dalla L. 236/2016;
- d) Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25 D.lgs. 231/2001, aggiornati a seguito dell'entrata in vigore della L. 190/2012 che ha modificato la rubrica ed il comma 3 dell'art. 25 del D.lgs. 231/2001 cd "concussione per induzione", dalla Legge 09.01.2019 n. 3 introduce il reato "traffico di influenze illecite" ex Art 346-bis c.p. e del D.lgs. n. 75/2020 di attuazione della c.d. Direttiva PIF);
- e) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis D.lgs. 231/2001) modificato dalla Legge 99/2009 e dal D.lgs. 125/2016 del 21/06/2016 che ha modificato gli artt. 453 c.p. e 461 c.p.;
- f) Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis1 D.lgs. 231/2001);
- g) Reati societari e Corruzione tra privati (Art. 25-ter D.lgs. 231/2001) aggiornati a seguito dell'entrata in vigore della L. 190/2012 che ha introdotto la lettera s-bis al comma 1 dell'art. 25-ter del D.lgs. 231/2001 "corruzione tra privati", dall'entrata in vigore della L. 69/2015 "Disposizioni in materia di delitti contro la P.A., di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio", dal D.lgs. 38/2017 del 15/03/2017 che ha modificato i reati in materia di corruzione tra privati (abrogazione del concetto di *nocumento*) e indirettamente dalla Legge 09.01.2019 n. 3 che ha ulteriormente modificato i reati di Corruzione tra Privati abrogando la procedibilità per querela, prevedendo la procedibilità d'ufficio;
- h) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater D.lgs. 231/2001);
- i) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater1 D.lgs. 231/2001);
- j) Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies D.lgs. 231/2001) aggiornati dalla Legge 38/2006 e a seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. 39/2014 "Attuazione della direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile" dalla L. 199/2016 che ha modificato l'art. 603-bis c.p.;
- k) Abusi di mercato (Art. 25-sexies D.lgs. 231/2001);

- l) Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies D.lgs. 231/2001);
- m) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies D.lgs. 231/2001) aggiornati a seguito dell'entrata in vigore della L. 186/2014 "Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di autoriciclaggio", modificato da D.lgs. 90 del 25 maggio 2017;
- n) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1);
- o) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies);
- p) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies D.lgs. 231/2001);
- q) Reati ambientali (Art. 25-undecies D.lgs. 231/2001) aggiornati a seguito dell'entrata in vigore della L. 68/2015 "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente, dal D.lgs. 21/2018 che ha abrogato l'art. 260 del D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152 trovando pedissequa trasposizione nell'art. 452-quaterdecies c.p. e dalla Legge n. 12 del 11/02/2019 (conversione in legge del Decreto Legge 14.12.2018 n. 135) che abroga dal 1° gennaio 2019 il sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) di cui all'Art. 188-ter del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 e, conseguentemente l'art. 260-bis D.lgs. 152/2006, che conteneva diversi aspetti di dettaglio della disciplina SISTRI);
- r) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies D.lgs. 231/2001) introdotto dal D.lgs. 109 del 16/07/2012 e modificato da Legge n. 161 del 17.10.2017);
- s) Razzismo e Xenofobia (art. 25 terdecies) introdotto da Legge n. 167 del 20.11.2017, modificato dal D.lgs. 21/2018 del 01.03.2018 – "Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale", che ha apportato modifiche al Codice penale e all'art. 25-terdecies (Razzismo e xenofobia);
- t) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies) introdotto dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39;
- u) Reati Tributari (art. 25-quinquiesdecies) introdotto dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157 Conversione in legge del Decreto legge 26 ottobre 2019, n. 124 "Disposizioni urgenti in materia fiscale", modificato dal Decreto Legislativo n. 75 del 14 luglio 2020 "ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA UE 2017/1371 RELATIVA ALLA LOTTA CONTRO LA FRODE CHE LEDE GLI INTERESSI FINANZIARI DELL'UNIONE MEDIANTE IL DIRITTO PENALE" (cd. Direttiva PIF);
- v) Contrabbando Art. 25-sexiesdecies introdotto dal Decreto Legislativo n. 75 del 14 luglio 2020 "ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA UE 2017/1371 RELATIVA ALLA LOTTA CONTRO LA FRODE CHE LEDE GLI INTERESSI FINANZIARI DELL'UNIONE MEDIANTE IL DIRITTO PENALE" (cd. Direttiva PIF);
- w) Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies) introdotto dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22 avente ad oggetto "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale";
- x) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25- duodevicies) introdotto dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22 avente ad oggetto "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale";
- y) Reati transazionali<sup>4</sup>.

4 Tale tipologia è stata introdotta dalla Legge n. 146 del 16 marzo 2006.

#### 4. LE LINEE GUIDA DI RIFERIMENTO

Nell'ambito dell'adeguamento delle strutture organizzative e societarie alle disposizioni del D.lgs. 231/2001, ovvero nella predisposizione del presente Modello, CASTELLO ITALIA S.p.A. si è ispirata quindi alle Linee Guida elaborate dalla Confindustria.

La scelta è stata così operata in dipendenza e in considerazione del più recente aggiornamento delle proprie Linee Guida da parte di Confindustria<sup>5</sup>.

Al fine di poter fornire uno strumento utile e adeguato alla normativa in evoluzione, le Linee Guida sono, infatti, in continua fase di aggiornamento.

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida non inficia la validità dello stesso.

Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

Le caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello sono individuate dalle Linee Guida nelle seguenti fasi:

1. l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi delle strutture aziendali al fine di evidenziare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possano verificare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
2. la progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli), ossia la valutazione del sistema di controllo esistente e l'eventuale adeguamento, al fine di contrastare efficacemente i rischi precedentemente individuati.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo dai reati dolosi, che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello, sono così individuate da Confindustria:

- a) adozione di un Codice etico con riferimento ai reati considerati;
- b) adozione di un sistema organizzativo formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto concerne l'attribuzione di responsabilità;
- c) adozione di procedure manuali e informatiche;
- d) adozione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma;
- e) adozione di un sistema di controllo di gestione;
- f) adozione di un sistema di comunicazione e formazione del personale.

Le componenti sopra evidenziate devono ispirarsi ai seguenti principi:

- a) ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- b) nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- c) il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli.

La trattazione di tali principi risulta approfondita nei capitoli successivi.

3. la nomina dell'Organismo di Vigilanza, ossia dell'organo al quale affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;

---

<sup>5</sup> L'aggiornamento vigente al giugno 2021 delle Linee Guida di riferimento per l'aggiornamento del presente Modello è stato ritenuto dal Ministero "complessivamente adeguato e idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, del D.lgs. n. 231/2001"

4. la previsione di un autonomo sistema disciplinare o di meccanismi sanzionatori per le violazioni delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello.

## 5. MODELLO E CODICE ETICO

Il Codice di Etico costituisce parte essenziale del Modello, unitamente alla Business Partner Charter adottato dal Gruppo ARaymond e dalla Castello Italia, e che in tale sede si intende integralmente richiamato (in tutte le sue riformulazioni).

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono coerenti con quelle del Codice Etico adottato dal Gruppo ARaymond di cui Castello Italia è parte, pur avendo il presente Modello finalità specifiche in ottemperanza al D.lgs. 231/2001.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel D.lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto medesimo). Il Modello detta delle regole e prevede procedure che devono essere rispettate al fine di costituire l’esimente per la Società ai fini della responsabilità di cui al D.lgs. 231/2001.

Il presente Modello presuppone il rispetto di tutti i documenti sopra indicati, formando con essi un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all’etica e alla trasparenza aziendale. A tale proposito in relazione alla legislazione locale applicabile in materia di responsabilità da reato delle persone giuridiche, il Codice Etico costituisce il primo strumento di prevenzione di ogni reato. Pertanto, i valori e le norme di comportamento sono altresì finalizzati ad evitare e stigmatizzare il verificarsi di condotte astrattamente integranti le fattispecie di reato presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

A tal fine, il Codice Etico di gruppo viene integrato nelle seguenti parti:

All’art. 1 Norme comportamentali di base, quale ultimo paragrafo, è aggiunta la seguente previsione: “ARaymond rifugge da ogni pratica fraudolenta, abusiva, collusiva o elusiva di norme e si adopera in ogni modo da evitare che dalla propria attività possano derivare danni ingiusti.

All’art. 4 – Diritti Umani e Diritti Lavorativi quale ultimo paragrafo, è aggiunta la seguente previsione: “Castello Italia provvede e si assicura che né direttamente né indirettamente per opera di propri fornitori o partner siano impiegati cittadini di paesi terzi il cui soggiorno nel territorio in cui è sita la società appartenetene al Gruppo ARaymond risulti irregolare.”

L’ultimo paragrafo dell’art. 5 Salute e Sicurezza è modificato nel seguente modo: “Le misure di salute e sicurezza e segnalazioni di inconvenienti e incidenti verranno riesaminate almeno ogni anno da ogni azienda ARaymond e da ARaymond Network Management e, in ogni caso, verificate dall’Organismo di Vigilanza di riferimento in base alla legislazione vigente applicabile caso per caso.”

All’art. 6 Sicurezza dei dati e protezione dei dati personali, quale ultimo paragrafo, è aggiunta la seguente previsione: “ARaymond, nel pieno rispetto della normativa nazionale e comunitaria in materia di protezione dei dati personali adotta apposite regole dirette a prevedere, in particolare, il divieto di indebita comunicazione e/o diffusione di dati personali in assenza del previo consenso dell’interessato. In particolare, il rispetto della dignità del lavoratore dovrà essere assicurato anche attraverso il rispetto della privacy nella corrispondenza e nelle relazioni interpersonali tra dipendenti, attraverso il divieto di interferenze in conferenze o dialoghi e attraverso il divieto di intromissioni o forme di controllo che possano ledere la personalità.”

All'art. 7 Protezione dell'ambiente, quale ultimo paragrafo, è aggiunta la seguente previsione: "ARaymond integra le proprie attività nel rispetto dei fattori ambientali, a partire dalla fase di progettazione dei processi e dei prodotti, ponendo in essere azioni mirate: al miglioramento continuo delle proprie prestazioni in materia ambientale; all'individuazione delle aree di miglioramento in materia ambientale e, ove possibile, all'applicazione delle migliori tecniche disponibili; al controllo e alla riduzione dell'impiego di sostanze pericolose; al risparmio energetico; al risparmio idrico; alla minimizzazione della produzione dei rifiuti ed al recupero e riciclo degli stessi. In linea con le evoluzioni delle conoscenze scientifiche sui cambiamenti climatici e compatibilmente con le proprie attività, ARaymond pone in essere azioni per la riduzione delle emissioni di gas clima-alteranti rilasciate in atmosfera."

All'art. 11 Commercio Internazionale, questione sull'Esportazione & "Blacklist" e Proprietà Intellettuale, quale ultimo paragrafo, è aggiunta la seguente previsione: "ARaymond garantisce la tutela dei marchi e segni distintivi ovvero di brevetti, modelli o disegni. ARaymond non utilizza diritti di proprietà industriale ovvero opere dell'ingegno di terzi al di fuori dei casi consentiti dalla legge. Tutti i dipendenti e collaboratori devono trattare con la dovuta riservatezza e proteggere le idee, i modelli e altre forme di proprietà intellettuale sviluppate nell'ambito dell'attività lavorativa aziendale, in relazione alle quali la società potrà provvedere ad ottenere, a proprio nome, la copertura brevettuale o qualsiasi altro tipo di protezione dei diritti di proprietà intellettuale, fatti salvi i diritti individuali dei dipendenti e collaboratori riconosciuti dalla legge. ARaymond s'impegna a non realizzare progetti e/o prodotti che possano risultare in violazione dei diritti di proprietà intellettuale di terzi."

All'art. 14, Integrità, Registri e Informazioni Finanziarie quale ultimo paragrafo, è aggiunta la seguente previsione: "ARaymond assicura l'adeguatezza oltre che il corretto ed effettivo funzionamento dell'assetto contabile adottato, provvedendo alla regolare tenuta della contabilità ed alla corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione, nel rispetto delle norme e dei principi regolatori. ARaymond assicura il pieno rispetto della vigente normativa fiscale e delle *best practices* applicabili in materia, ispirando sempre ogni condotta concernente la ricezione, la gestione e/o l'emissione di documentazione fiscale, ivi inclusa quella afferente ad importazione ed esportazione di merci da/verso paesi extra-UE, a principi e criteri di massima cautela e prudenza."

Il terzo paragrafo dell'art. 18 Procedura di Segnalazione e Audit di conformità è integrato nel seguente modo: attraverso i flussi informativi, descritti nel MOGC, i soggetti individuati possono segnalare incongruenze e criticità attuali o potenziali all'Organismo di Vigilanza di riferimento in quale, valutata la gravità potrà informare il Compliance Manager o attivare il sistema di segnalazione Safecall.

All'art. 18.3, quale ultimo paragrafo, è aggiunta la seguente previsione: "Anche l'Organismo di Vigilanza, nelle società che hanno adottato il modello, svolgono annualmente audit in relazione alle previsioni del D.lgs. 231/2001."

## 6. IL MODELLO

### 6.1 LA COSTRUZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

La società nel 2015 ha avviato un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del citato Decreto.

La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.lgs. 231/2001 e ispirate oltre che alle norme in esso contenute anche alle Linee Guida.

Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una "facoltà" dell'ente e non un obbligo, la Società ha deciso di procedere con la sua predisposizione e adozione in quanto consapevole che tale sistema rappresenta un'opportunità per migliorare la sua Struttura Organizzativa, cogliendo al contempo l'occasione dell'attività svolta (inventariazione dei Processi Sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione ed adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sui Processi Sensibili) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali, finalizzato ad una prevenzione "attiva" dei Reati.

Nell'occasione si era condotta anche un'analisi dei rischi con riferimento alla commissione di taluni reati presupposto ritenuti, in sede di prima stesura del Modello, solo astrattamente ipotizzabili.

La prima stesura del modello veniva approvata con delibera del consiglio di amministrazione in data 30/07/2015; in dipendenza di modifiche nell'organizzazione societaria e dell'introduzione di nuove fattispecie di reato da cui discende responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/2001, la Società, su impulso del proprio Organismo di vigilanza e controllo, nel Dicembre 2018 ha provveduto ad una analisi documentale del modello ex D.lgs. 231/2001.

All'esito è emerso che la struttura e i contenuti del modello avrebbero dovuto essere aggiornati per apportare i necessari aggiornamenti sia di carattere organizzativo che giurisprudenziale e normativo.

La società ha quindi deciso di procedere ad una nuova mappatura dei processi sensibili e alla relativa analisi dei rischi di tutti i reati presupposto ex D.lgs. 231/2001.

Le fasi e le metodologie per l'aggiornamento non sono state le medesime che hanno caratterizzato la predisposizione del Modello, ma mirate alla mappatura dei processi compiendo una "valutazione" dei fattori di rischio in associazione con attività/processi/funzioni aziendali e in relazione al sistema dei controlli in essere, i quali possono essere ricondotti ai 5 presidi previsti anche dalle linee guida di CONFINDUSTRIA:

1. l'esistenza di *procedure* atte a regolamentare le attività sensibili;
2. la corretta attribuzione di *poteri* per svolgere le attività sensibili;
3. la *segregazione* (separatezza) dei controlli dalla gestione operativa;
4. la *tracciabilità*, intesa come la possibilità di verificare in qualsiasi momento la tipologia degli interventi e delle soluzioni adottate nel fronteggiamento dei rischi;
5. il *monitoraggio*, ovvero l'esistenza di attività di audit (controllo) da parte dell'Organismo di Vigilanza e controllo e di altro ente.

Oltre a svolgere una nuova mappatura dei reati già contemplati nel Modello in essere, con l'aggiornamento del 2019 si sono svolte le analisi relative alle nuove fattispecie di reato da cui discende responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/2001, introdotte dai seguenti atti legislativi:

- **Legge 15 dicembre 2014 n. 186** che ha introdotto nell'art. 25-octies del D.lgs. 231/2001 (*Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*) il reato di autoriciclaggio ex Art. 648-ter.1 c.p.;
- **Legge 22 maggio 2015 n. 68**, recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente";
- **Legge 27 maggio 2015 n. 69**, recante "Disposizioni in materia di delitti contro la P.A., di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio";
- Il **D.lgs. 7/2016** che ha emendato e in parte depenalizzato alcuni reati presupposto relativamente all'art. 24 bis del D.lgs. 231/2001;
- **D.lgs. 125/2016 del 21/06/2016** che ha modificato l'Art. 25-bis (Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento -Modificati artt. 453 c.p. e 461 c.p.);
- **Legge 29 ottobre 2016, n. 199** che ha modificato l'Art. 25-quinquies (Delitti contro la personalità individuale - Modificato art. 603-bis c.p. Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro);
- **Legge 11 dicembre 2016, n. 236** che ha modificato l'Art. 24-ter che ha apportato modifiche al reato (trapianto di organi) Art. 416 c.p.;
- Il **D.lgs. 15 marzo 2017, n. 38** che attua nell'ordinamento interno le disposizioni della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato e che ha apportato modifiche agli articoli 2635 e 2635-bis del Codice civile;

- **Nuove norme antiriciclaggio di cui al D.lgs. 25 maggio 2017 n. 90**, che recepisce la Direttiva 2015/849/UE, (pubblicato sulla G.U. Serie Generale n.140 del 19 giugno 2017 - Suppl. Ordinario n. 28 e in vigore dal 4 luglio 2017), con cui vengono meno gli obblighi antiriciclaggio riferibili ai componenti dell'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.lgs. 231/2001, (restando comunque la vigilanza generale sulla prevenzione del riciclaggio e autoriciclaggio ai sensi dell'art. 25-octies del D.lgs. 231/2001);
- **La legge 17.10.2017 n. 161** (Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate) che apporta modifiche all'Art. 25-duodecies decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- Nuove **Linee Guida ANAC**, adottate con Delibera n. 1134/2017 del 8 novembre 2017, per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici, che conferiscono al Modello Organizzativo, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 un ruolo centrale nella prevenzione della corruzione;
- **La legge n. 20.11.2017 n. 167** (Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017). Il provvedimento amplia il catalogo dei reati presupposto della responsabilità da reato degli enti collettivi. In particolare, l'Art. 5, comma 2, inserisce l'Art. 25-terdecies del D.lgs. 231/2001 rubricato "razzismo e xenofobia";
- **La legge 30.11.2017 n. 179** che introduce il **Whistleblowing** e modifica l'Art. 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, prevedendo modifiche al sistema **disciplinare sanzionatorio** e alle modalità per i flussi informativi all'Organismo di Vigilanza e Controllo;
- **D.lgs. 21/2018 del 01.03.2018**, Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale, che ha apportato modifiche al Codice penale e di conseguenza al D.lgs. 231/2001;
- **Legge 09.01.2019, n. 3**, "Misure per il contrasto dei reati contro la P.A., nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici". L'art. 1, comma 9 della legge introduce all'art. 25 del D.lgs. 231/2001, il nuovo reato presupposto relativo al "traffico di influenze illecite" ex Art 346-bis c.p.; prevede altresì un inasprimento delle pene, pur affiancato da una nuova previsione diretta a sollecitare la "collaborazione processuale" dell'ente, attraverso l'introduzione di una specifica attenuazione della durata delle sanzioni interdittive. Importanti novità anche in materia di "corruzione tra privati" in quanto sia per l'Art. 2635 cc (Corruzione tra privati), per l'Art. 2635-bis (Istigazione alla corruzione tra privati) la procedibilità solo per querela viene Abrogata, prevedendo la procedibilità d'ufficio;
- **Legge 11 febbraio 2019, n. 12**, conversione del Decreto Legge 14.12.2018 n. 135) ("Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la P.A."). L'art. 6 «Disposizioni in merito alla tracciabilità dei dati ambientali inerenti rifiuti» abroga dal 1° gennaio 2019 il sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) di cui all'Art. 188-ter del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 e, conseguentemente l'art. 260-bis D.lgs. 152/2006, che conteneva diversi aspetti di dettaglio della disciplina SISTRI (alcuni dei quali rilevanti a fini 231);
- **Legge 3 maggio 2019, n. 39**, ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive;
- **Legge 21 maggio 2019, n. 43**, "Modifica all'Art. 416-ter del Codice penale in materia di voto di scambio politico-mafioso" che ha modificato l'art. 416 ter c.p., già inserito nell'art. 24 ter del D.lgs. 231/2001;

Si è provveduto ad un secondo aggiornamento del Modello che è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 30/07/2019.

Oltre alle nuove fattispecie di reato introdotte nel catalogo dei reati presupposto ex D.lgs. 231/2001, per l'aggiornamento del modello, si è altresì tenuto in debita considerazione le novità normative in materia di Privacy a fronte dell'entrata in vigore il 25 maggio 2018 del nuovo Regolamento 679/2016 GDPR (Regolamento generale sulla protezione dei dati) in materia di trattamento dei dati personali.

Successivamente a tale delibera, in dipendenza dell'introduzione di ulteriori nuove fattispecie di reato da cui discende responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/2001, introdotte dopo il maggio 2019, periodo in cui terminavano le analisi per la predisposizione del modello, su impulso del proprio Organismo di Vigilanza, si rendeva necessaria una ulteriore disamina per leggi appresso indicate:

- **Legge 19 luglio 2019, n. 69**, "Modifiche al Codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere";
- **Legge 4 ottobre 2019, n. 117**, entrata in vigore in data 2.11.2019, che conferisce al Governo la delega per recepire e attuare le direttive europee, in materia di recepimento della Direttiva 2017/1371 (c.d. "Direttiva PIF") relativa alla "lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale";
- **Legge 18 novembre 2019, n. 133**, Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105 Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica";
- **Legge 19 dicembre 2019, n. 157**, Conversione in legge del Decreto legge 26 ottobre 2019, n. 124 "Disposizioni urgenti in materia fiscale";
- **Decreto Legislativo n. 75 del 14 luglio 2020**, "ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA UE 2017/1371 RELATIVA ALLA LOTTA CONTRO LA FRODE CHE LEDE GLI INTERESSI FINANZIARI DELL'UNIONE MEDIANTE IL DIRITTO PENALE" (cd. Direttiva PIF);
- **Decreti Legislativi n. 116, 118, 119 e 121 del 3.9.2020** di attuazione delle direttive del "Pacchetto Economia Circolare" che apportano modifiche al D.lgs. 152/2006 per talune fattispecie di reato rilevanti ex D. Lgs. 231/01 e prevede l'adozione del modello ex D. Lgs. 231/01 e l'adeguata istituzione dell'Organismo di Vigilanza e Controllo per talune tipologie di sistemi collettivi;
- **Decreto Legislativo, n. 184 del 8 novembre 2021**, "Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio;
- **Decreto Legislativo, n. 195 del 8 novembre 2021**, "Attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale.";
- **Legge n. 22 del 9 marzo 2022 (Gazzetta Ufficiale n. 68 del 22 marzo 2022)**, avente ad oggetto "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale". La legge riforma le disposizioni penali a tutela del patrimonio culturale – attualmente contenute prevalentemente nel Codice dei beni culturali (D.lgs. n. 42 del 2004) – e le inserisce nel Codice penale con l'obiettivo di operare una profonda riforma della materia, ridefinendo l'assetto della disciplina nell'ottica di un tendenziale inasprimento del trattamento sanzionatorio.

Si è dunque provveduto ad un secondo aggiornamento del Modello che è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 20/12/2022.

Sono di seguito brevemente descritte le fasi in cui si è articolato il lavoro per il primo e il secondo aggiornamento del Modello.

### 1) Identificazione dei Processi Sensibili ("as-is analysis")

L'*as-is analysis* è stata attuata attraverso l'esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività svolte, processi principali, verbali dei consigli di amministrazione, procure, disposizioni organizzative, contratti di service, documento di valutazione dei rischi, ecc.) e la conduzione di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, che risultano indicati nel documento di risk assessment a cui si fa integrale richiamo ed ai relativi documenti ivi richiamati.

I soggetti oggetto di intervista per il secondo aggiornamento del modello sono stati:

- Responsabile di Produzione
- Responsabile Supply Chain
- Responsabile Acquisti

- RSPP - Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione in materia Sicurezza sul lavoro
- Responsabile Qualità e Ambiente
- Responsabile Risorse Umane
- Responsabile Ricerca e Sviluppo
- Responsabile Amministrazione
- Responsabile Commerciale Automotive
- Commerciale Industrial

Appartenenti allo stabilimento di Casalmorano (CR).

Le interviste sono state mirate all'approfondimento dei Processi Sensibili e del controllo sugli stessi (la struttura del business inteso come attività commerciale finanziaria prevalente svolta, gli esponenti aziendali coinvolti, le eventuali procedure esistenti che regolano tale attività, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, ecc.).

Obiettivo di questa attività è stato l'analisi della situazione aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità si potessero realizzare i Reati. Se n'è ricavata un'aggiornata rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare focus agli elementi di compliance e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello. I Processi Sensibili sono quelli descritti al successivo cap. 8.

Sotto il profilo specifico sia degli adempimenti previsti in materia di prevenzione di reati di riciclaggio, terrorismo ed eversione, nonché autoriciclaggio è stata realizzata una Mappatura specifica volta ad una ricognizione dell'operatività e delle procedure che la governano al fine di comprendere se e quali interventi risultava necessario compiere nell'ottica di garantire il costante rispetto delle normative in oggetto.

In questo ambito si sono tenuti presenti i differenti presupposti applicativi e caratteristiche dei due corpi normativi richiamati (D.lgs. 231/2001 ed eventualmente i principi del D.lgs. 231/2007), nell'ottica, ove necessario, di modificare ovvero introdurre, all'esito della mappatura, procedure operative ovvero misure organizzative in grado di rispondere alle esigenze poste da entrambi le suddette normative.

La Mappatura Antiriciclaggio è stata condotta attraverso un'intervista specifica al Finance Manager.

## 2) Effettuazione della "gap analysis"

Sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti sui Processi Sensibili) e delle previsioni e finalità del D.lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni che integrano il sistema di controllo interno (processi e procedure) e migliorano i requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Gli esiti delle attività di Identificazione dei Processi Sensibili ("as-is analysis") e di Effettuazione della "gap analysis", sono evidenziati in un documento di sintesi ("dettaglio gap") che contiene:

- I rilievi di carattere generale ex D.lgs. 231/2001
- i rilievi di carattere specifico di cui all'art. 25 del D.lgs. 231/2001
- elenco soggetti intervistati
- struttura aziendale
- mappatura processi
- tabella di correlazione funzioni/attività sensibili
- elenco allegati (documenti valutati in sede di Risk Assessment)
- analisi dei rischi per reato
- tabelle di correlazione processi sensibili/protocolli aziendali
- tabelle di correlazione processi sensibili/protocolli preventivi suggeriti

- attività in ordine ai presidi

Gli adeguamenti della struttura organizzativa e delle procedure conseguenti agli esiti della “gap analysis” sono documentati nel sinottico riassuntivo che costituisce allegato e parte integrante del presente documento e delle singole parti speciali che lo compongono.

A partire dal secondo aggiornamento del Modello, per ogni macro attività, nell’allegato sono riportate:

- Aree e attività a rischio
- Reati di rilievo
- Enti - Funzioni coinvolte
- Presidi di controllo

Costituiscono, inoltre, allegati del Modello tutti i documenti esaminati e/o redatti nella fase di Identificazione dei Processi Sensibili e di Effettuazione della “gap analysis”.

## 6.2 LA FUNZIONE DEL MODELLO

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello non solo consentono alla società di beneficiare dell’esimente prevista dal D.lgs. 231/2001 ma migliorano, nei limiti previsti dallo stesso, la sua Struttura Organizzativa, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l’individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre da un lato a determinare in chi agisce per conto della Società ad astenersi dalla commissione di comportamenti illeciti (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio) anche orientandone l’operato, dall’altro, grazie ad un monitoraggio costante dell’attività, a consentire alla Società di prevenire o impedire la commissione di Reati consentendole di poter reagire tempestivamente, anche in via disciplinare, in caso di comportamenti che ne costituiscano violazione.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi Sociali, Società di Service, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell’interesse della Società nell’ambito dei Processi Sensibili, di poter incorrere, in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge), in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, s’intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell’Organismo di Vigilanza sull’operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

## 6.3 PRINCIPI ED ELEMENTI ISPIRATORI DEL MODELLO

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di “as-is”) esistenti e già ampiamente operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare relativa al D.lgs. 231/2001, s’inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole della Struttura Organizzativa e dal sistema di controllo interno.

In particolare, quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai Reati da prevenire, la Società ha individuato i seguenti:

- 1) Il sistema di controllo interno e, quindi, tutta la normativa aziendale (norme, procedure manuali e informatiche, manuali, istruzioni operative, linee guida, politiche, regolamenti, ecc..) inerente tutti i sistemi aziendali (sistema di controllo di gestione e reporting, sistema amministrativo, contabile e finanziario, sistema di gestione della sicurezza, ecc.), la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa della Società, nonché il sistema organizzato di deleghe e procure.
- 2) Il Codice Etico, che richiami anche i principi di cui al precedente punto 1);
- 3) Il sistema di gestione aziendale adottato dalla società in conformità allo standard UNI EN ISO 9001:2015;
- 4) Il sistema di gestione aziendale adottato dalla società in conformità allo standard IATF 1649:2016;
- 5) Il sistema di gestione ambientale adottato dalla società in conformità allo standard UNI EN ISO 14001:2015;
- 6) Tutti i sistemi di gestione risultano certificati società TÜV;
- 7) La comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- 8) Il sistema disciplinare di cui ai CCNL;
- 9) In generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

Si rileva altresì che lo stabilimento produttivo di Casalmorano (CR) è in possesso dell'Autorizzazione Unica Ambientale (AUA) Decreto 285 in accordo al - D.P.R. 13 MARZO 2013, N. 59 e promosso per i seguenti titoli:

- emissioni in atmosfera, art 259 D.lgs. 152 del 03/04/2006
- scarichi di acque reflue in fognatura e in altro recapito, D.lgs. 152 03/04/2006

di cui al procedimento autorizzativo prot. 201 del 21/01/2019

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati non sono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare e sono stati oggetto di analisi in fase di costruzione del Modello.

Principi cardine cui il Modello s'ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- a) Le Linee Guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei Processi Sensibili;
- b) I requisiti indicati dal D.lgs. 231/2001 ed in particolare:
  - L'attribuzione a un Organismo di Vigilanza (OdV) interno alla Società del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad un'informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001;
  - L'attribuzione (e messa a disposizione) all'OdV di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli e a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
  - L'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
  - L'attività di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i Destinatari del presente Modello, delle regole comportamentali, delle procedure istituite, delle linee guida e delle politiche aziendali;
- c) i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
  - L'esistenza di un corpo di protocolli e procedure manuali e informatiche atte a regolamentare e normare tutte le cosiddette le attività sensibili (Procedure);

- La verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001 (Monitoraggio e Tracciabilità);
- Il rispetto del principio della separazione delle funzioni (Segregazione);
- La definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate (Deleghe);
- La comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti;

Infine, nell'attuazione del sistema di controllo, pur nella doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale, si deve dare priorità alle aree in cui vi è una significativa probabilità di commissione dei Reati ed un alto valore/rilevanza delle Operazioni Sensibili.

## 6.4 LA STRUTTURA MODELLO

Alla luce di quanto indicato precedentemente, la Società ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta della propria esperienza e delle indicazioni derivanti dalle pronunce giurisprudenziali in materia, costituisca un adeguato presidio contro le possibilità di commissione dei reati, in coerenza con il sistema di governance e dei valori etici ai quali da sempre si ispira la Società.

Il Modello, come predisposto a seguito delle attività sopra descritte, è costituito da:

- a) una **Parte Generale**, avente la funzione di definire i principi di carattere generale che la Società pone come riferimento per la gestione delle proprie attività e che sono, quindi, validi per la realtà aziendale in senso lato e non soltanto per il compimento delle attività rischiose. In essa sono compendiate o allegate le seguenti parti, che ne costituiscono parte integrante:
  - Organigramma aziendale;
  - Codice Etico;
  - Organismo di Vigilanza e suo funzionamento;
  - Sistema disciplinare.
- b) più Parti Speciali, le quali descrivono, con riferimento alle specifiche tipologie di reato, la mappatura delle attività sensibili, la valutazione/ costruzione/ adeguamento del sistema dei controlli preventivi, nonché i relativi specifici protocolli. Esse hanno la funzione di:
  - stabilire le fonti normative alle quali devono attenersi i Destinatari;
  - individuare i principi comportamentali da porre in essere;
  - individuare i singoli reati concretamente e potenzialmente attuabili in azienda e le relative misure preventive.

Le Parti Speciali risultano essere:

1. **Parte speciale A:** reati nei rapporti con la p.a.
2. **Parte speciale B:** reati societari e corruzione tra privati
3. **Parte speciale C e parte speciale C-bis:** reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità illecite nonché autoriciclaggio e delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
4. **Parte speciale D:** reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
5. **Parte speciale E:** reati in materia di proprietà industriale e di diritto d'autore reati in materia di turbativa della concorrenza
6. **Parte speciale F:** reati transnazionali

7. **Parte speciale G:** delitti informatici e trattamento illecito di dati
8. **Parte speciale H:** delitti di criminalità organizzata
9. **Parte speciale I:** induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
10. **Parte speciale L:** reati ambientali
11. **Parte speciale M:** reati di falsità in monete e strumenti o segni di riconoscimento
12. **Parte speciale N:** impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
13. **Parte speciale O:** reati tributari
14. **Parte speciale P:** delitti di contrabbando

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. Infatti, se la Parte Generale contiene la formulazione di principi di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabile, le Parti Speciali, in considerazione del loro particolare contenuto, sono invece suscettibili di periodici aggiornamenti.

Inoltre, la dinamica societaria e l'evoluzione legislativa – quale, ad esempio, una possibile estensione delle tipologie di reati che risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del D.lgs. 231/2001 – potranno rendere necessaria l'integrazione del Modello.

In considerazione di quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di adottare ogni tipo di provvedimento affinché l'organo amministrativo della Società, ovvero un suo organismo munito dei necessari poteri, provveda ad operare gli aggiornamenti e le integrazioni ritenuti via via necessari.

#### **6.4.1 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO ED AUTORIZZATIVO**

##### **Sistema organizzativo**

Il Sistema organizzativo è sufficientemente formalizzato e chiaro soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo. La struttura organizzativa della Società è formalizzata e rappresentata graficamente in un organigramma (in Allegato), il quale definisce con chiarezza le linee di dipendenza gerarchica ed i legami funzionali tra le diverse posizioni di cui si compone la struttura stessa.

##### **Sistema autorizzativo**

Secondo quanto suggerito dalle Linee Guida i poteri autorizzativi e di firma sono assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente per quanto riguarda quelle attività considerate a rischio di reato.

#### **6.4.2 I PRINCIPI DI CONTROLLO**

La società, con il presente Modello, ha inteso provvedere al processo di implementazione del sistema dei controlli incentrato sui principi di seguito rappresentati, così come peraltro richiesto dalle Linee Guida di Confindustria.

Nell'ambito di ciascuna attività sensibile a rischio di reato individuata, la Società deve verificare, pertanto, l'esistenza di specifici presidi.

I principi di controllo che devono ispirare la gestione di tutte le attività sensibili emerse e contenute nella c.d. mappatura dei rischi, nonché in tutti i processi aziendali, sono i seguenti:

- garantire integrità ed etica nello svolgimento dell'attività, tramite la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio reato;
- definire formalmente i compiti e le responsabilità di ciascuna funzione aziendale coinvolta nelle attività a rischio reato;
- attribuire le responsabilità decisionali in modo commisurato al grado di responsabilità e autorità conferito;

- definire, assegnare e comunicare correttamente i poteri autorizzativi e di firma, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri discrezionali illimitati;
- garantire il principio di separazione dei compiti nella gestione dei processi/attività, provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le fasi cruciali di cui si compone il processo/attività e, in particolare, quelle:
  - dell'autorizzazione
  - dell'esecuzione
  - del controllo
- regolamentare l'attività a rischio, tramite apposite procedure, prevedendo gli opportuni punti di controllo (verifiche, riconciliazioni, ecc.);
- assicurare la verificabilità, la documentazione, la coerenza e la congruità di ogni operazione o transazione. A tal fine, deve essere garantita la tracciabilità dell'attività attraverso un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. È opportuno, dunque, che per ogni operazione si possa facilmente individuare:
  - chi ha autorizzato l'operazione
  - chi l'ha materialmente effettuata
  - chi ha provveduto alla sua registrazione
  - chi ha effettuato un controllo sulla stessa

La tracciabilità delle operazioni è assicurata con un livello maggiore di certezza mediante l'utilizzo di sistemi informatici;

- assicurare la documentazione dei controlli effettuati; a tal fine le procedure con cui vengono attuati i controlli devono garantire la possibilità di ripercorrere le attività di controllo effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate e la correttezza dei risultati emersi. Detti principi di controllo sono stati presi a riferimento nella fase di elaborazione delle procedure aziendali.

#### **6.4.3 IL SISTEMA DI GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI**

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto dispone che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedano "modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati". La disposizione trova la sua ratio nella constatazione che molti dei reati presupposto possono essere realizzati tramite i flussi finanziari delle società (es.: costituzione di fondi extra-contabili per la realizzazione di atti di corruzione). Le Linee Guida di Confindustria raccomandano l'adozione di meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni che, rendendo documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, impediscano la gestione impropria di tali flussi finanziari. Sempre sulla base dei principi indicati nelle Linee Guida, il sistema di controllo relativo ai processi amministrativi e, in particolare, al processo di gestione dei flussi finanziari, si basa sulla separazione dei compiti nelle fasi chiave del processo, separazione che deve essere adeguatamente formalizzata e per la quale sia prevista una buona tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle singole operazioni. In particolare, gli elementi specifici di controllo sono così di seguito rappresentati:

- esistenza di soggetti diversi operanti nelle differenti fasi/attività del processo;
- predisposizione e autorizzazione della proposta di pagamento per assolvere l'obbligazione debitamente formalizzata;
- controllo sull'effettuazione del pagamento;
- riconciliazioni a consuntivo;

- esistenza di livelli autorizzativi per la richiesta di pagamento che siano articolati in funzione della natura dell'operazione (ordinaria/straordinaria) e dell'importo;
- effettuazione sistematica delle riconciliazioni dei conti interni e dei rapporti intrattenuti con gli istituti di credito con le risultanze contabili;
- tracciabilità degli atti e delle singole fasi del processo a cui si deve porre specifica attenzione riguardo l'esaurimento della circolazione dei documenti che hanno già originato un pagamento.

#### 6.4.4 PRINCIPI E PROCEDURE DI PREVENZIONE GENERALI

##### Principi Generali di Prevenzione

Il sistema documentale per la prevenzione dei reati – perfezionato dalla Società sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida, nonché delle *best practices* – è stato realizzato applicando alle singole attività sensibili i seguenti Principi Generali di Prevenzione, che ispirano i Protocolli di Prevenzione Generali di cui al successivo paragrafo, nonché i Protocolli di Prevenzione Specifici delle singole Parti Speciali:

- **Regolamentazione:** esistenza di disposizioni aziendali e procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.
- **Tracciabilità:** ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente documentata e il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali.
- **Separazione dei compiti:** applicazione del principio di separazione dei compiti tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla. Tale separazione è garantita dall'intervento, all'interno di uno stesso macro-processo aziendale, di più soggetti al fine di garantire indipendenza e obiettività dei processi.
- **Procure e deleghe:** i poteri autorizzativi e di firma assegnati devono essere: coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese; chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società. Devono essere definiti i ruoli aziendali ai quali è assegnato il potere di impegnare la Società in determinate spese, specificando i limiti e la natura delle stesse. L'atto attributivo di funzioni deve rispettare gli specifici requisiti eventualmente richiesti dalla legge (es. delega in materia di salute e sicurezza dei lavoratori).

##### Protocolli di Prevenzione Generali

Nell'ambito delle attività sensibili individuate per ciascuna tipologia di reato (si vedano le successive Parti Speciali del Modello), i Protocolli di prevenzione generali prevedono che:

- a) tutte le operazioni, la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società rispondano ai principi e alle prescrizioni contenute nelle disposizioni di legge, nell'atto costitutivo e nello Statuto, nel Codice Etico e nelle procedure aziendali, ove già esistenti;
- b) siano definite ed adeguatamente comunicate le disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- c) per tutte le operazioni:
  - siano formalizzate le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno dell'azienda, nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione delle relative responsabilità;
  - siano sempre documentabili e ricostruibili le fasi di formazione degli atti e i relativi livelli autorizzativi;
  - la Società adotti strumenti di comunicazione dei poteri di firma conferiti che ne garantiscano la conoscenza nell'ambito aziendale;

- l'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale sia congruente con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e/o la criticità delle sottostanti operazioni economiche;
- l'accesso ai dati della Società sia conforme al Nuovo Codice Privacy 2018 (D.lgs. 196/2003 Coordinato con il D.lgs. 101/2018) e al Regolamento UE 2016/679 (GDPR);
- l'accesso e l'intervento sui dati della Società sia consentito esclusivamente alle persone autorizzate;
- sia garantita la riservatezza nella trasmissione delle informazioni;
- i documenti riguardanti la formazione delle decisioni e l'attuazione delle stesse siano archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permetterne la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;
- l'accesso ai documenti già archiviati sia consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne;
- per ciascuno dei processi cui fanno capo le attività sensibili elencate nel presente Modello è individuato, nelle Parti Speciali dello stesso, un Responsabile di Processo. In particolare, il Responsabile di Processo:
  - è formalmente riconosciuto dal sistema organizzativo aziendale (es. deleghe interne, job description, procedure), nel rispetto degli eventuali requisiti di efficacia stabiliti dalla legge per l'atto attributivo di funzioni (es. delega in materia di salute e sicurezza dei lavoratori);
  - è dotato di tutti i poteri necessari per perseguire gli obiettivi interni del processo stesso, nel rispetto dei tempi e dei principi che lo regolano;
  - ha piena visibilità su tutto il processo, nonché accesso (diretto o indiretto) a tutte le informazioni a riguardo.

Inoltre, il Responsabile di Processo ha la specifica responsabilità di:

- garantire che il processo sia svolto in conformità alle disposizioni interne (ad es. procedure aziendali) e alla normativa vigente in materia;
- assicurare che l'intero processo venga svolto nel rispetto dei principi di trasparenza e tracciabilità, in base ai quali ogni operazione deve essere dotata di adeguato supporto documentale;
- informare l'Organismo di Vigilanza qualora si riscontrino anomalie o si verificano particolari situazioni critiche (es. violazioni o sospetto di violazioni del Modello e del Codice Etico, casi di inefficacia, inadeguatezza e difficoltà di attuazione dei protocolli di controllo);

## 6.5 L'ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE

L'adozione del Modello è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché adottino, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione della Società nell'approvare il presente aggiornamento del Modello, acquisisce altresì l'impegno formale di ciascun membro del Consiglio al rispetto dello stesso, e conferma, in capo all'istituto Organismo di Vigilanza, l'attribuzione del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, e di curarne l'aggiornamento.

Essendo il Modello "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a del D.lgs. 231/2001), le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

Per le altre modifiche (Processi Sensibili e procedure specifiche su cui la Società ha piena autonomia decisionale), il Consiglio di Amministrazione può delegare l'Amministratore Delegato.

Il Consiglio di Amministrazione ratifica annualmente tutte le modifiche eventualmente apportate dall'Amministratore Delegato.

## 7. PROFILI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI, AMMINISTRATIVI E CONTABILI, DELLE ATTIVITÀ E DEI CONTESTI OPERATIVI

### 7.1 PREMESSA

CASTELLO ITALIA S.p.A. ha per oggetto sociale<sup>6</sup> le seguenti attività:

*La lavorazione, in proprio e conto terzi, di materie plastiche di qualsiasi tipo e natura, per qualsiasi uso, nonché la loro commercializzazione, anche per il tramite di interessenze.*

*La società potrà inoltre compiere in via meramente strumentale, occasionale e comunque non prevalente, tutte le operazioni commerciali, industriali e finanziarie, mobiliari e immobiliari che saranno ritenute necessarie o utili per l'attuazione dell'oggetto sociale, quali, a titolo esemplificativo:*

- a) assunzione di rappresentanze e agenzie per conto di altre imprese del settore, nazionali o estere;*
- b) assunzione e dismissione, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e non nei confronti del pubblico, partecipazioni in società nazionali ed estere, costituite o costituenti;*
- c) acquisto, esercizio, vendita, liquidazione di aziende nazionali od estere aventi scopi analoghi ed affini;*
- d) locazione di aziende commerciali ed industriali, nazionali ed estere, purché' attinenti all'oggetto sociale, compresa la concessione di garanzie reali sui beni sociali e la concessione di fidejussioni a favore e nell'interesse di terzi;*
- e) concessione di avalli di fidejussioni e altre garanzie, sia personali sia reali, anche a favore di terzi;*
- f) ottenimento e sfruttamento di concessioni, licenze, privative e brevetti di ogni genere e specie;*
- g) accensione di mutui e la conclusione di contratti di locazione finanziaria;*
- h) operazioni finanziarie e/o di credito, in ogni caso non nei confronti del pubblico, atte a conseguire l'oggetto sociale (il tutto nel rispetto dei limiti di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993 n. 383 - TU in materia bancaria e creditizia).*

Oltre al divieto di esercitare attività fiduciarie, è fatto espresso divieto di svolgere attività riservate alle imprese di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, e successive modifiche, di procedere ad acquisto o vendita, mediante offerta al pubblico di azioni od obbligazioni e di "altre attività finanziarie", nonché di esercitare attività di intermediazione mobiliare ai sensi del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, ferme, inoltre, tutte le disposizioni inderogabili vigenti in materia di attività riservate.

### 7.2 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organigramma aziendale evidenzia una struttura composta di enti di staff e di Business Line<sup>7</sup>.

Nell'ambito di tale struttura le funzioni riportano gerarchicamente all'Amministratore Delegato.

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo e la massima efficienza possibile.

<sup>6</sup> Visura Società in allegato.

<sup>7</sup> Organigramma in allegato.

Il Responsabile risorse umane assicura la verifica della struttura organizzativa e la formalizza in un documento interno costantemente aggiornato (documento Organigramma).

Il Responsabile risorse umane elabora e aggiorna, le job description, recanti funzione di appartenenza, dipendenza gerarchica, ruolo, responsabilità.

### **7.2.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire - i rischi lavorativi per i lavoratori e per i terzi.

Nella struttura organizzativa è individuato un datore di lavoro. Dall'organigramma dello stabilimento emerge la presenza di preposti ma non di dirigenti. Opera poi, il responsabili (di seguito, 'RSPP'), gli addetti al primo soccorso (di seguito, anche 'APS'), gli addetti alla prevenzione degli incendi (di seguito, anche 'API'), il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (di seguito, anche 'RLS'), il medico competente, i lavoratori, i soggetti esterni all'azienda che svolgono attività rilevanti in materia di SSL, ovvero: a) i soggetti cui è affidato un lavoro in virtù di contratto d'appalto o d'opera; b) i fabbricanti ed i fornitori; c) i progettisti dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti; d) gli installatori ed i montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici.

I compiti e le responsabilità dei soggetti indicati sono formalizzati in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società, con particolare riferimento alle figure specifiche operanti in tale ambito.

La Società esplicita, in sede di definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei preposti e dei lavoratori, quelli relativi alle attività di sicurezza di rispettiva competenza, nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle attività stesse, con particolare riguardo ai compiti di RSPP, ASPP, RLS, APS, API, medico competente.

### **7.2.2 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA IN MATERIA AMBIENTALE**

In materia ambientale, la Società si è dotata di strutture organizzative coerenti con le esigenze manifestate nell'ambito della normativa vigente, con l'obiettivo di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire - i rischi ambientali.

In particolare, al Datore di Lavoro è conferita anche la delega in materia ambientale per tutti gli aspetti concernenti gli adempimenti alla normativa ambientale e le procedure adottate confermano che la responsabilità per i principali adempimenti ambientali ricade in capo al Datore di Lavoro.

Le procedure adottate nel sistema UNI EN ISO 14001:2015 (cui si rimanda per ogni dettaglio) identificano alcuni specifici soggetti e i relativi compiti in materia ambientale e tra questi i principali sono:

- Un responsabile Interno è la funzione principale di riferimento, coadiuvata da un soggetto esterno la cui attività risulta regolamentata da contratto, con riferimento agli adempimenti previsti dalla normativa ambientale, svolgendo anche compiti di organizzazione e coordinamento, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo in materia di gestione delle autorizzazioni ambientali dello stabilimento, gestione e classificazione dei rifiuti, gestione dei depositi sia di rifiuti sia di materie prime, gestione delle emergenze;
- responsabile manutenzione e, all'occorrenza altre funzioni, coadiuva soggetto esterno in diverse attività, tra cui ad esempio la gestione delle aree di deposito dei materiali e dei rifiuti;
- addetto alla gestione del deposito dei rifiuti;
- RSPP, soprattutto per gli aspetti connessi a possibili emergenze;
- il personale addetto alle squadre di emergenza, che ha compiti specifici di intervento in caso emergenza ambientale.

I compiti e le responsabilità dei soggetti indicati sono formalizzati:

- Nell'ambito delle procedure previste per la gestione ambientale;
- in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società;
- in coerenza con le previsioni contrattuali (consulenti, operatori esterni, Società di Service).

La Società esplicita, in sede di definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti e dei lavoratori, quelli relativi alle attività ambientali di rispettiva competenza.

### 7.3 PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, la Società ha messo a punto un complesso di protocolli/procedure, manuali e informatiche, atte a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalle Linee Guida di Confindustria.

I protocolli/procedure costituiscono le regole da seguire nell'ambito dei processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

I protocolli/procedure manuali sono riportati suddivisi per attività sensibile nell'allegato al documento di gap analysis.

**Quanto, specificatamente, ai Sistemi, alle procedure e alle applicazioni informatiche,** la Società ha posto in essere una architettura di sistemi informativi, anche interconnessi tra loro, che regolamentano e normano, garantendone quindi lo svolgimento del processo, la tracciabilità, il corretto accesso per profilo (ovvero il "potere" di accesso alle funzionalità consentite) e, ove applicabile, la segregazione. La Società dispone di sinottici riassuntivi rappresentanti l'insieme di tutti i sistemi informatici presenti, la loro interconnessione.

#### Applicazioni dipartimentali e amministrative

Sono le soluzioni a supporto di quei processi aziendali al di fuori dei sistemi gestionali. Tipicamente sono pacchetti commerciali che girano su piattaforme windows o web. Aumentano la produttività individuale e aziendale e facilitano la compliance della Società fornendo la gestione dei documenti e l'approvazione (workflow) o ad integrazione degli apparati di laboratorio, produzione e magazzino.

## 8. I PROCESSI SENSIBILI

Dall'analisi dei rischi condotta ai fini del D.lgs. 231/2001<sup>8</sup> sono emersi Processi Sensibili con riferimento alle fattispecie richiamate dal Decreto relative a:

- a) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24 del D.lgs. 231/2001);
- b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis D.lgs. 231/2001);
- c) Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter D.lgs. 231/2001)<sup>9</sup>
- d) Peculato, Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25 D.lgs. 231/2001);
- e) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis D.lgs. 231/2001);
- f) Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis1 D.lgs. 231/2001);
- g) Reati societari e Corruzione tra privati (Art. 25-ter D.lgs. 231/2001);
- h) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater D.lgs. 231/2001);
- i) Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies D.lgs. 231/2001);
- j) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies D.lgs. 231/2001);
- k) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies);
- l) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies D.lgs. 231/2001);
- m) Reati ambientali (Art. 25-undecies D.lgs. 231/2001);
- n) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies D.lgs. 231/2001);
- o) Reati Tributari (Art. 25-quinquiesdecies D.lgs. 231/2001);
- p) Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies D.lgs. 231/2001);
- q) Reati transazionali.

Il dettaglio dei processi sensibili nell'ambito di ciascuna delle fattispecie suindicate e della loro regolamentazione è trattato in sezioni specifiche e dedicate del presente Modello, denominate "Parti Speciali".

I rischi concernenti i **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24 ter D.lgs. 231/2001) e il **Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** (art. 25 decies D.lgs. 231/2001), pur risultando solo astrattamente ipotizzabili, trovano la loro regolamentazione oltre nei principi contenuti nel Codice Etico adottato dalla Società, anche in specifiche parti speciali.

<sup>8</sup> Si veda anche tabella analisi dei rischi per reato, in allegato

<sup>9</sup> (trattasi non dell'evento in sé della commissione di un reato specifico, ma dell'elemento soggettivo alla base della condotta che prevede una associazione, con almeno altre due persone, nella commissione del reato)

Circa i **Reati di Abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato** (art. 25-sexies D.lgs. 231/2001), la Società non risulta quotata presso alcun mercato borsistico e, allo stesso modo, non risulta quotata né la società controllante né alcun'altra società al vertice della catena di controllo del Gruppo di cui la società fa parte.

Allo stesso modo la società non possiede partecipazioni rilevanti, e queste ricorrono quando: una persona fisica o Società o Ente partecipano, direttamente o indirettamente, in una società con azioni quotate in misura superiore al 2% del capitale sociale di questa, o quando una società con azioni quotate partecipa, direttamente o indirettamente, in altra società con azioni non quotate o in una società a responsabilità limitata, anche estere, in misura superiore al 10% del loro capitale. Non è quindi prospettabile, almeno teoricamente, il caso che esponenti aziendali siano in possesso di informazioni privilegiate che riguardano l'operatività della società ovvero di altre società partecipate le quali, se pubblicate, potrebbero influire sensibilmente sui prezzi degli strumenti finanziari quotati emessi dalla società.

A seguito dell'analisi preliminare i rischi concernenti i **Delitti contro la personalità individuale** (artt. 25 quater1 e quinquies D.lgs. 231/2001) e il **Razzismo e la Xenofobia** (Art. 25- terdecies del D.lgs. 231/2001), sono state considerate astrattamente ipotizzabili, per le quali tuttavia è stato espresso un giudizio di rischio residuale dal punto di vista della concreta realizzazione delle stesse all'interno della Società.

In ragione di ciò, rispetto a dette fattispecie di reato, non è stata effettuata la successiva analisi di dettaglio volta a determinare l'area della Società nel cui ambito i rischi-reato potrebbero configurarsi ed i relativi livelli di controllo, ma sono stati inseriti specifici principi di comportamento nel Codice Etico adottato dal Società.

Circa il reato relativo all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.lgs. 231/2001) oltre all'inserimento di specifici principi di comportamento nel Codice Etico adottato dal Società e talune condizioni generali di acquisto di servizi o in caso di subappalto, è stata altresì prevista una specifica parte speciale.

Circa i **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (Art. 25-octies.1 D.lgs. 231/2001) non risultano ipotizzabili in considerazione del fatto che la Società non utilizza strumenti finanziari, pagamenti, incassi o investimenti in criptovalute.

Anche i **Delitti in materia di Contrabbando** (Art. 25-sexiesdecies D.lgs. 231/2001) sono stati considerati astrattamente ipotizzabili: in ogni caso è stato valutato che la struttura organizzativa e le procedure poste in essere per la gestione degli adempimenti Doganali costituiscano validi presidi finalizzati ad evitare il verificarsi di condotte astrattamente rilevanti per tali le fattispecie di reato presupposto ed è stata prevista una specifica parte speciale.

Circa i **reati in materia di Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (Art. 25-quater1 D.lgs. 231/2001), quelli concernenti **"Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-quaterdecies)" e Reati di cui all'art. 25-septiesdecies **"Delitti contro il patrimonio culturale"** e all'art. 25- duodevicies **"Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici"**, non risultano ipotizzabili in considerazione dell'attività svolta dalla Società.

Si ribadisce che ciascuna tipologia di reato ricompresa nel D.lgs. 231/2001 è presa in considerazione nel Codice Etico adottato dalla Società, il quale stabilisce i valori e le norme di comportamento cui ciascun soggetto che opera per conto della stessa deve attenersi. Pertanto, tali valori e norme di comportamento sono altresì finalizzati ad evitare e stigmatizzare il verificarsi di condotte astrattamente integranti le fattispecie di reato presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

## 9. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

### 9.1 IDENTIFICAZIONE, NOMINA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere interno all'ente e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, comma 1, lett. b del Decreto).

Nella relazione illustrativa al Decreto viene specificato che: *“L'Ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sull'osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la Società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a precostituire una patente di legittimità all'operato della Società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo di controllo interno, funzionale a garantire la stessa capacità operativa (...)”*.

Le Linee Guida suggeriscono che si tratti di un organo interno diverso dal Consiglio di Amministrazione o dall'insieme degli amministratori senza deleghe e caratterizzato dai seguenti requisiti:

- I. onorabilità;
- II. autonomia;
- III. indipendenza;
- IV. professionalità;
- V. continuità di azione.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiederebbero:

- a) l'inserimento dell'OdV come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile, prevedendo un'attività di riporto al massimo vertice aziendale (ad es. il Presidente e/o l'Amministratore Delegato), ma anche al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso ed al Collegio Sindacale;
- b) l'assenza, in capo all'OdV nel suo complesso, di compiti operativi che – rendendolo partecipe di decisioni ed attività per l'appunto operative – ne condizionerebbero l'obiettività di giudizio.

Inoltre, Il consiglio di Amministrazione assegna ogni anno un budget di spesa all'OdV, tenuto conto delle richieste di quest'ultimo. L'assegnazione del budget permette all'OdV di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal Decreto 231/2001.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di OdV, ossia quelle tecniche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate:

- a) in via preventiva, per suggerire eventuali modifiche del Modello, ove necessarie od opportune per renderlo più rispondente alle esigenze di prevenzione di Reati;
- b) in via continuativa, per verificare che i comportamenti in seno all'ente rispettino effettivamente quelli codificati;
- c) a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso.

Al fine di garantire ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza, essenziale per lo svolgimento del proprio compito, l'OdV fin dalla nomina:

- (a) deve possedere i requisiti soggettivi di onorabilità, così come definiti nel Regolamento istitutivo dell'OdV;
- (b) non deve trovarsi nelle condizioni previste dall'Art. 2382 c.c. (*interdizione, inabilitazione, effetti personali del fallimento, interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o incapacità ad esercitare uffici direttivi*);
- (c) non deve versare in situazione di conflitto di interesse, scaturente da legami di parentela con il vertice della società o da rapporti di lavoro, nei limiti in cui tali relazioni ne compromettano obiettivamente l'indipendenza.

Sono indicate come cause di incompatibilità con l'incarico di componente dell'OdV:

- essere componente esecutivo e/o non indipendente del Consiglio di Amministrazione di CASTELLO ITALIA S.p.A.;
- essere revisore contabile di CASTELLO ITALIA S.p.A.;
- avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti di cui ai punti precedenti;
- aver intrattenuto rapporti di lavoro dipendente o autonomo, negli ultimi tre anni, con entità con le quali o nei confronti delle quali possono essere potenzialmente compiuti i Reati considerati dal Decreto.

Le sopraindicate condizioni di eleggibilità, incompatibilità e di conservazione della carica sono integrate con le specifiche disposizioni in materia di caratteristiche personali e professionali previste dall'ordinamento per i componenti degli organi societari, laddove contestualmente questi risultino essere anche componenti dell'OdV<sup>10</sup>.

CASTELLO ITALIA S.p.A. in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, ha ritenuto di prevedere un organismo monocratico, composto da un soggetto esterno dotato di riconosciuta professionalità e competenza. In ogni caso il componente unico sarà un soggetto esterno alla Società.

La composizione prescelta assicura le prescritte caratteristiche d'indipendenza e autonomia (rafforzate dalla presenza di un soggetto esterno), di professionalità, sia sotto il profilo delle capacità d'indagine e ispettive sia delle competenze tecnico-giuridiche, di continuità di azione (essendo tale organo dedicato all'attività di monitoraggio e verifica dell'applicazione del Modello sulla base di un piano annuale concordato all'interno dello stesso organo e condiviso con la Società) da documentarsi nella delibera consiliare di nomina, sì da risultare adeguata alla luce del dettato normativo e dell'interpretazione data allo stesso da parte delle Linee Guida e dalla Giurisprudenza.

Laddove Castello Italia Spa decidesse di dotarsi di un Organismo di Vigilanza di natura collegiale l'Organismo di Vigilanza sarà composto da un numero massimo di tre componenti di cui almeno uno non facente parte di Castello e che agisca da Presidente dell'Organismo stesso.

Ai fini di una migliore conoscenza e corretto presidio del contesto aziendale, l'OdV può richiedere la presenza (anche in forma permanente) alle proprie riunioni di soggetti quali, a titolo di esempio, componenti del Collegio Sindacale e i responsabili di quelle funzioni aziendali aventi attinenza con le tematiche del controllo. Questi partecipano alle riunioni esclusivamente in qualità di invitati.

La continuità di azione dell'OdV è inoltre garantita anche dalla circostanza che lo stesso effettua degli accessi presso la Società.

L'OdV dovrà dotarsi di un Regolamento da trasmettere al Consiglio di Amministrazione della Società e al Collegio Sindacale.

---

<sup>10</sup> In particolare, l'art. 2399 c.c. in tema di cause di ineleggibilità e decadenza dei sindaci, prevede che. "Non possono essere eletti alla carica di sindaco e, se eletti, decadono dall'ufficio: a) coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382; b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo; c) coloro che sono legati alla società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza. La cancellazione o la sospensione dal registro dei revisori contabili e la perdita dei requisiti previsti dall'ultimo comma dell'art. 2397 sono causa di decadenza dall'ufficio di sindaco. Lo statuto può prevedere altre cause di ineleggibilità o decadenza, nonché cause di incompatibilità e limiti e criteri per il cumulo degli incarichi". Quanto ai requisiti degli amministratori indipendenti, l'art. 2409-septiesdecies c.c. rinvia all'art. 2399 c.c., allo statuto o a codici redatti da associazioni di categoria o da società di gestione dei mercati regolamentati (ad es. il c.d Codice Preda).

Il Regolamento istitutivo dell'OdV dovrà prevedere i poteri esercitabili dall'OdV ed ispirarsi ai seguenti principi generali:

- all'OdV è affidato il compito di definire, sulla base dei risultati dell'attività operativa svolta dall'ufficio e d'intesa con l'organo direttivo, gli obiettivi ed i piani periodici di verifica e di allineamento / aggiornamento del Modello, nonché di modificare alcuni profili del Modello, di proporre procedimenti disciplinari e/o misure sanzionatorie;
- all'OdV, è affidato altresì il compito operativo relativo all'analisi preventiva dei rischi e dei controlli, alla verifica della corretta implementazione del Modello e dei relativi aggiornamenti ed all'attività di *auditing*.

Al fine di presidiare l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV nello svolgimento della propria attività di controllo, il Regolamento istitutivo deve contenere almeno la disciplina dei seguenti aspetti:

- a. Modalità di nomina e revoca. In ogni caso la revoca dell'OdV è legittima laddove sussista una giusta causa, ovvero se, in esempio:
  - il soggetto si sia reso colpevole o abbia partecipato ad uno dei reati cui il Modello si riferisce;
  - sia venuta meno una delle condizioni essenziali di conservazione della carica;
  - sia intervenuto qualsiasi altro evento che renda impossibile la prosecuzione dell'attività;
- b. durata della carica;
- c. modalità di programmazione e svolgimento delle verifiche;
- d. obbligo di verbalizzazione delle attività dell'organo;
- e. definizione delle modalità di riporto al vertice.

In conformità ai principi di cui al Decreto, non è consentito affidare in *outsourcing* la funzione dell'OdV; è possibile, di contro, affidare all'esterno (*i.e. a soggetti terzi che posseggano specifiche competenze ritenute utili o necessarie*) compiti di natura tecnica, rimanendo la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello in capo all'OdV.

La nomina dell'OdV e la revoca del suo incarico sono atti di esclusiva competenza del Consiglio d'Amministrazione.

Con la medesima delibera di nomina il Consiglio dovrà altresì indicare la durata del mandato e definire le caratteristiche e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e i requisiti soggettivi richiesti per l'elezione a suo membro, approvando all'uopo un apposito Statuto.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza è revocabili solo per giusta causa.

Il componente dell'OdV potrà recedere in ogni momento dall'incarico, mediante preavviso di almeno 1 (uno) mese, senza dover addurre alcuna motivazione.

La remunerazione del componente dell'OdV è decisa dal Consiglio di Amministrazione.

## 9.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'OdV è affidato in generale il compito di vigilare: Sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partner;

- Su efficacia e adeguatezza del Modello riguardo alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- Sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

1. Effettuare periodicamente verifiche mirate anche a campione su determinate operazioni e/o specifici atti posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili o aree a rischio di commissione dei Reati e i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di reporting agli organi sociali deputati;
2. Coordinarsi con il management aziendale (in particolar modo con il Responsabile Risorse Umane e l'ufficio Compliance) per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare (si rinvia in merito a questo punto al successivo capitolo relativo alla trattazione del sistema disciplinare sanzionatorio);
3. Coordinarsi con il responsabile Risorse Umane e con l'ufficio Compliance per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.lgs. 231/2001;
4. Monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, e predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
5. Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
6. Coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV è dotato di un generale potere ispettivo ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con le Società di Service, con i Consulenti e con i Partner che operano per conto della Società nell'ambito di Operazioni Sensibili; c) sulle operazioni straordinarie della Società;
7. Interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
8. Coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello;
9. Attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire nuovi elementi d'indagine (es. con la funzione Risorse Umane per l'applicazione di sanzioni disciplinari, con l'ufficio Compliance, ecc.);
10. Indicare al management, coordinandosi con il Responsabile Amministrazione e Finanza, le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) già presenti nella Società, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
11. Coordinarsi con il Responsabile Amministrazione e Finanza per il monitoraggio degli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione di reati societari;
12. Richiedere alle direzioni ed alle divisioni aziendali informazioni e documentazione in merito alle operazioni ed agli atti compiuti nelle aree a rischio di commissione dei Reati;
13. Promuovere e/o sviluppare di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, idonee iniziative per la diffusione, la conoscenza e la comprensione del presente Modello;
14. Fornire chiarimenti ed istruzioni per l'osservanza del presente Modello;
15. Consultarsi con altre funzioni aziendali e/o consulenti esterni al fine di garantire l'efficacia del Modello;

16. Raccogliere, elaborare e custodire le informazioni relative al presente Modello;
17. Riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione circa lo stato di attuazione e l'operatività del Modello;
18. Valutare e proporre al Consiglio di Amministrazione le modifiche e/o gli aggiornamenti da apportare al presente Modello;
19. Disporre delle risorse opportune per lo sviluppo, monitoraggio e valutazione dell'efficacia del Modello;
20. Verificare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello;
21. Condurre ricognizioni e Sensibili indagini conoscitive sull'attività aziendale al fine dell'individuazione e dell'aggiornamento della mappatura dei Processi sensibili nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati.

Per ogni esigenza di ordine finanziario, l'OdV nell'espletamento del proprio mandato potrà accedere al proprio budget e, se del caso, richiedere tutte le ulteriori risorse necessarie a tale scopo.

### 9.3 REPORTING DELL'ODV VERSO IL VERTICE AZIENDALE

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha due linee di *reporting*:

1. la prima, su base continua, verso il Presidente, al quale l'OdV si rivolgerà tempestivamente ogni qualvolta si dovesse presentare una problematica o una criticità relativa a un'area sensibile di cui al D.lgs. 231/2001;
2. la seconda, su base annuale verso il Consiglio di Amministrazione, al quale l'OdV invierà un rapporto scritto sull'attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche di cui al successivo e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi Sensibili, ecc.).

Inoltre, annualmente l'OdV presenterà agli Organi societari citati il piano delle attività previste per l'anno successivo.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione andrà prontamente indirizzata a uno degli altri soggetti sopra indicati.

Il reporting ha ad oggetto:

- a) L'attività svolta dall'OdV;
- b) Le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello.
- c) Eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel corso del periodo in ordine a presunte violazioni al Modello o al Codice Etico;
- d) Altre informazioni ritenute significative;
- e) Valutazione di sintesi sull'aggiornamento ed effettiva applicazione del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV presso la Società, in ambiente protetto e sotto custodia di un segretario nominato all'uopo, secondo le previsioni dello Statuto e del Regolamento.

L'Amministratore Delegato ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

## 9.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'OdV: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE E INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE

L'OdV deve essere informato, mediante segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D.lgs. 231/2001.

In particolare, uno qualsiasi dei Destinatari che sappia di palesi violazioni del Codice di Condotta o, comunque, sia testimone di comportamenti in generale non in linea con le regole prescritte dal Modello, ne deve dare immediata segnalazione all'OdV. Se il segnalante è un Dipendente, al suo Responsabile individuato internamente, il quale provvederà a trasmetterla all'OdV.

Devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti che, a titolo esemplificativo e non esaustivo (la cui elencazione è a cura dell'OdV) risultano essere:

- I provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per tutti i Reati inerenti all'attività aziendale, oltre ovviamente a quelli contemplati dal D.lgs. n. 231/01;
- Le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i sopra indicati Reati;
- I rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001;
- Le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- L'evidenza di qualunque criticità o conflitto d'interesse sorto nell'ambito del rapporto con la PA;
- Decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- Eventuali situazioni d'irregolarità o anomalie riscontrate da coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento di attività sensibili (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.);
- Ispezioni giudiziarie, tributarie e amministrative (es. relative alle norme in materia di tutela della sicurezza e dell'igiene sui luoghi di lavoro, verifiche tributarie, INPS, ecc.) nel caso in cui il verbale conclusivo evidenziasse criticità a carico dell'azienda (trasmissione a cura del responsabile della funzione coinvolta);
- Comunicazioni inerenti alle modifiche organizzative e societarie;
- Eventi di rilievo relativamente alla tutela della sicurezza e dell'igiene sui luoghi di lavoro, come previsto nella relativa "Parte Speciale" (lista infortuni, verbale incidente, nuove nomine, ispezioni particolari, budget e piano avanzamento ecc.);
- Eventi di rilievo relativamente alla tutela dell'ambiente, come previsto nella relativa "Parte Speciale" e, a titolo esemplificativo:
  - ispezioni da parte delle autorità preposte al controllo ambientale e i esiti delle stesse;
  - violazioni limiti tabellari,
  - rilascio autorizzazioni,
  - situazioni di emergenza ivi comprese le misure adottate per fronteggiarle,

- situazioni di non conformità rispetto a quanto illustrato nelle procedure,
- rilevanti modifiche del sistema produttivo,
- i verbali degli audit periodici svolti da enti terzi di certificazione sul sistema di gestione.

Ulteriori flussi informativi obbligatori sono previsti da apposito protocollo<sup>11</sup> e potranno essere definiti dall'OdV di concerto con le funzioni aziendali competenti alla loro trasmissione.

Il CdA dovrà dare informazione all'Organismo di Vigilanza ed il Collegio Sindacale in merito a qualsiasi delibera avente ad oggetto tematiche connesse al D.lgs. 231/2001.

#### 9.4.1 WHISTLEBLOWING

Inoltre, sono trasmesse all'OdV ai sensi della L. n. 179 del 2017 (c.d. "Whistleblowing") segnalazioni, a tutela dell'integrità dell'ente, - purché circostanziate - di condotte illecite rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del MOGC di cui i soggetti indicati all'art. 5, co. 1, lett. a) e b) D.lgs. 231/2001 siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

In tale ipotesi il perseguimento, da parte del dipendente che segnala illeciti, dell'interesse all'integrità dell'ente costituisce giusta causa di rivelazione del segreto professionale – art. 622 c.p.- nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore da parte del prestatore di lavoro – artt. 2104 e 2105 c.c.-, salvo che detta segnalazione sia stata effettuata mediante modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito.

Per "whistleblowing" si intende una segnalazione da parte di un lavoratore della Società che, durante l'attività lavorativa, rileva una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa danneggiare colleghi, aziende aderenti, enti di formazione accreditati o la stessa reputazione della Società che comporta pertanto una violazione al Modello. Questo strumento consente di realizzare quel sistema di reporting di fatti e/o comportamenti reali che non segue la linea gerarchica e che consente al personale di riferire casi di violazione di norme da parte di altri all'interno dell'ente, senza timore di ritorsioni. Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

La Società, in considerazione dei recentissimi sviluppi normativi<sup>12</sup> e del fatto che a livello corporate tale meccanismo risulta già attivo, ancorché con regole differenti rispetto a quanto definito nella legge italiana in materia (Legge 179/2017), si è attivata per conformarsi al *whistleblowing* previsto da legge, quale strumento efficace a prevenire fenomeni di corruzione ed in genere di illegalità, a disposizione di tutta la struttura organizzativa interna della Società, responsabilizzando il personale nell'attivarsi per il contrasto dell'illegalità, segnalando i fatti e/o gli eventi potenzialmente illeciti o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza.

È stata redatta una procedura specifica che permette di integrare quanto previsto dalla Procedura Corporate "ARaymond-sistema di segnalazione di illecito" (PWS) con il dettato normativo italiano. In generale, tutti i destinatari del Modello possono in ogni momento riportare qualsiasi inadempienza che rientra nei casi indicati nella procedura al loro responsabile diretto o alle Risorse Umane. Questo mezzo di segnalazione dev'essere scelto in base alla preferenza, ogni qualvolta possibile.

In alternativa qualsiasi Segnalazione può essere effettuata a SAFECALL. In questo caso tutte le Segnalazioni vengono ricevute in prima istanza da una terza parte referente, indipendente e imparziale chiamata SAFECALL, che procederà

<sup>11</sup> "Protocollo gestione flussi informativi verso l'OdV".

<sup>12</sup> Legge "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", approvato alla Camera dei deputati il 15 novembre 2017. Tale Legge all'art. 2 "Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato", integra l'art. 6 del Decreto 231 con un comma 2-bis volto a specificare le caratteristiche del Modello con riguardo alla raccolta di segnalazioni di condotte illecite (i.e.: a) segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) prevedere almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) prevedere il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) prevedere nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

alla gestione secondo quanto descritto dalla procedura Corporate, e può essere presentata utilizzando le 3 attuali modalità previste dalla Procedura Corporate, di cui si riportano i canali previsti:

1. Contattando un call center 24 ore su 24, 7 giorni su 7, raggiungibile dall'Italia tramite il numero verde internazionale +800 7233 2255 oppure il numero +44 191 516 7749. Pur trovandosi nel Regno Unito vi è la possibilità di comunicare la segnalazione nella propria lingua;
2. Inviando un'e-mail all'indirizzo: [araymond@safecall.co.uk](mailto:araymond@safecall.co.uk)
3. Utilizzando la piattaforma WEB, raggiungibile all'indirizzo: <https://www.safecall.co.uk/report/>

Safecall agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte, nonché la reputazione del/dei segnalato/i.

Tutte le segnalazioni verranno condivise con l'OdV il quale effettuerà una propria valutazione per verificare se la Segnalazione riguarda illeciti ex D.lgs. 231/2001 o violazioni del presente Modello.

Devono essere tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV. La segnalazione effettuata con dolo o colpa grave che si riveli infondata, costituisce violazione del Modello ed è pertanto sanzionabile.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata 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.

## 9.5 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso al data base è consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza ed a persone da questo delegato e autorizzate.

Segue un elenco esemplificativo delle informazioni particolari da conservarsi nel database:

- ogni informazione utile riguardante le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i prospetti riepilogativi degli appalti dei quali la Società è risultata aggiudicataria a seguito di gare a livello nazionale ed internazionale, ovvero a trattativa privata;
- le notizie e la documentazione relative ad appalti affidati da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti, dipendenti o altri soggetti che ne avessero titolo, nei confronti dei quali la magistratura abbia avviato procedimenti per i reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative al rispetto, a tutti i livelli aziendali, del Modello o del Codice di Etico, con evidenza dei procedimenti disciplinari avviati e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione, con le relative motivazioni;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre Funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possono emergere fatti, atti, eventi o omissioni rilevanti ai fini dell'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001;

- il sistema aggiornato di deleghe e procure;
- in materia di tutela della sicurezza e dell'igiene sui luoghi di lavoro, i documenti rilevanti e gli eventi di rilievo quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: documenti di valutazione dei rischi, budget e piano avanzamento, nomine RSPP e medici competenti, nuove nomine, lista infortuni, verbale incidente, ispezioni particolari, procedure d'emergenza, ecc.;
- i documenti del Sistema di Gestione Ambientale.

## 10. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

### 10.1 FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI E DEGLI ORGANI SOCIALI

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Il sistema d'informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con il responsabile Risorse Umane, con l'ufficio Compliance e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

#### \* **La comunicazione iniziale**

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa.

Ai nuovi assunti e ai soggetti che per la prima volta ricoprono una carica sociale, invece, è consegnato un set informativo (es. Codice di Etico, CCNL, il Modello, le policies di compliance del Gruppo ARaymond, il Decreto Legislativo 231/2001, ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

#### \* **La formazione**

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, la Società prevede livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione per:

1. Top management e degli Organi Sociali;
2. Dipendenti che operano in aree sensibili;
3. Dipendenti che non operano in aree sensibili.

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi il Modello di organizzazione gestione e controllo, delle singole fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/2001 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopraccitati reati.

In aggiunta a questa matrice comune, ogni programma di formazione è modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato all'OdV e/o alla funzione risorse umane e/o all'ufficio Compliance.

All'OdV è demandato altresì il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.

Il soggetto formante è tenuto a raccogliere in apposito dossier, a cura dello stesso archiviato, le evidenze oggettive degli interventi formativi erogati.

## 10.2 INFORMAZIONE AI CONSULENTI E AI PARTNER

I Consulenti e i Partner sono informati del contenuto del Modello e dell'esigenza della Società che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.lgs. 231/2001 sulla base di regole procedurali.

## 11. SISTEMA DISCIPLINARE

### 11.1 PREMESSA

Affinché il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 possa avere efficacia esimente per la Società, deve prevedere, come indicato dall'art. 6, comma 2, lett. e), art 6, comma 2-bis, lett. d) e dall'art. 7, comma 4, lett. b), *un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello* stesso.

I requisiti cui il sistema sanzionatorio deve rispondere sono desumibili dalla dottrina e giurisprudenza esistenti che li individuano in:

- **Specificità ed autonomia:** la specificità si estrinseca nella predisposizione di un sistema sanzionatorio interno alla Società inteso a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato; il requisito dell'autonomia, invece, si estrinseca nell'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno rispetto ai sistemi esterni (es. giudizio penale), ovvero, la Società è chiamata a sanzionare la violazione indipendente dall'andamento giudizio penale instauratosi e ciò in considerazione del tipo di violazione afferente i protocolli e le procedure previste nel Modello;
- **Compatibilità:** il procedimento di accertamento e di comminazione della sanzione nonché la sanzione stessa non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con la Società;
- **Idoneità:** il sistema dev'essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione per la commissione dei reati;
- **Proporzionalità:** la sanzione applicabile od applicata deve essere proporzionata alla violazione rilevata;
- **Redazione per iscritto ed idonea divulgazione:** il sistema sanzionatorio deve essere redatto per iscritto ed oggetto di informazione e formazione puntuale per i destinatari;
- Presupposto sostanziale del potere disciplinare della Società è l'attribuzione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o collaboratore), e ciò a prescindere dalla circostanza che detto comportamento integri una violazione da cui scaturisca un procedimento penale.

Il requisito fondamentale afferente alle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della violazione;

- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

In ogni caso deve comunque essere assicurato il diritto di difesa al soggetto al quale sia stato contestato l'addebito.

La Società ha, quindi, adottato un sistema disciplinare (di seguito, anche 'Sistema Disciplinare') volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Sanzionatorio sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore; assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è conforme al disposto dell'art. 7 della L. n. 300, del 30 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori).

Per i destinatari che siano legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (Amministratori, membri del Collegio Sindacale, dell'Organismo di Vigilanza e in generale i Soggetti Esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

## 11.2 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Sono passibili di sanzione le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli commesse dai soggetti posti in posizione "apicale" e dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o operanti in nome e/o per conto della Società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento 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.

Rimane naturalmente salva la facoltà della Società di applicare le sanzioni previste dalle Leggi in materia e dalle prassi aziendali con riferimento a condotte non rilevanti per l'applicazione del D.lgs. 231/2001.

## 11.3 STRUTTURA, ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il Sistema Disciplinare descritto nel presente capitolo e che costituisce parte integrante del Modello oltre ad essere consegnato, anche per via telematica o su supporto informatico, ai soggetti in posizione apicale ed ai dipendenti, nonché pubblicato sulla intranet aziendale, è affisso in luogo accessibile a tutti affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

## 11.4 I SOGGETTI DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello ex D.lgs. 231/2001 stesso.

I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel Modello stesso.

### 11.4.1 GLI AMMINISTRATORI E GLI ALTRI SOGGETTI IN POSIZIONE "APICALE"

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nelle Procedure ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono una posizione c.d. "apicale". Fanno parte di questa categoria le persone "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa

dotata di autonomia finanziaria e funzionale”, nonché i soggetti che “esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo” dell’Ente (cfr. art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto).

In tale contesto, assume rilevanza, in primis, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società. In secundis, sono ritenuti soggetti in “posizione apicale”, anche i Direttori Generali, i dirigenti e i direttori e responsabili di funzione se dotati di autonomia finanziaria e funzionale.

Tutti i soggetti indicati sono passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare per l’ipotesi di violazione delle previsioni del Modello.

#### **11.4.2 I DIPENDENTI**

Come già specificato, il Decreto prevede l’adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanziona le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto “apicale”.

In tal senso è necessario considerare la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall’inquadramento aziendale riconosciuti o anche soggetti al potere datoriale della società in forza di un rapporto di somministrazione (es. dirigenti non “apicali”, quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, lavoratori in somministrazione etc.; di seguito, anche i “Dipendenti”).

#### **11.4.3 I MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE E DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA**

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da c.d. membri degli organi di controllo.

Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

- i membri del Collegio Sindacale;
- i membri dell’Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

#### **11.4.4 GLI ALTRI SOGGETTI TENUTI AL RISPETTO DEL MODELLO**

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta per conto della Società (di seguito collettivamente denominati “Terzi Destinatari”).

Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (collaboratori a progetto, consulenti, etc.);
- i collaboratori a qualsiasi titolo, tra i quali rientrano anche i soggetti che prestano in favore della Società la loro professione in modo continuativo (c.d. “incarichi professionali”);
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i fornitori ed i partner.

## 11.5 LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva o delle condizioni contrattuali, laddove applicabili, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello adottato dalla Società e dei suoi elementi costitutivi.

### Le possibili violazioni

Sono di seguito indicate le violazioni disciplinarmente rilevanti:

- A) Violazione di procedure interne della Società o di procedure/protocolli previsti dal Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle procedure o alle istruzioni operative della Società o alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico che esponga la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- B) La violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;
- C) Adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle procedure o alle istruzioni operative della Società o alle prescrizioni del presente Modello o del Codice di Etico e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- D) Adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle procedure o alle istruzioni operative della Società o delle prescrizioni del presente Modello o del Codice di Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001;
- E) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- F) inosservanza degli obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico;
- G) omessa vigilanza in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio-reato;
- H) Commissione di uno dei Reati;
- I) Mancata partecipazione ai corsi di formazione in materia di D.lgs. 231/2001;
- J) Con riferimento ai soggetti in posizione apicale, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza di cui all'art. 7 c. 1 D.lgs. 231/2001 ovvero il mancato tempestivo intervento per eliminare violazioni del Modello e/o impedire la realizzazione dei reati presupposto;
- K) Con riferimento agli Amministratori della Società, la "non curanza"<sup>13</sup> delle proposte di aggiornamento del Modello, avanzate dall'OdV.

Sono, inoltre, indicate le violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente disciplinarmente rilevanti catalogate secondo un ordine crescente di gravità:

- L) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi punti: N, O, P;

<sup>13</sup> per "non curanza" si intende la mancata trattazione della informativa sull'aggiornamento entro i tre mesi successivi alla segnalazione stessa

- M) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi punti O e P;
- N) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo punto P;
- O) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.
- P) violazione o omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione diretta a prevenire inquinamento o danno ambientale.

Inoltre, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente sistema disciplinare la violazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, lett d) del D. Lgs. n. 231/01 in tema di segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 stesso, o di violazioni del Modello, ossia violazione delle disposizioni e della policy aziendale in tema di modalità di presentazione di segnalazioni ai sensi della legge 179/2017 (legge sul cd. Whistleblowing)

In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

- mancata predisposizione e/o manutenzione dei canali di segnalazione ex art. 6, comma 2 bis lett d) del D. Lgs. 231/2001 ovvero loro inadeguatezza alle finalità prescritte;
- le condotte di chi pone in essere con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- mancato rispetto del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi direttamente o indirettamente legati alla segnalazione e/o mancata predisposizione di strumenti adatti ad evitare tali atti;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento al diritto di riservatezza; la diffusione dell'identità di colui che effettua una segnalazione ai sensi della legge 179/2017, salvo che costituisca atto dovuto in base a norme di legge e/o di contrattazione, ovvero adempimento di un dovere e/o di un ordine legittimo della pubblica autorità, deve risultare passibile di sanzione disciplinare;
- i soggetti segnalati che siano ritenuti responsabili a seguito dell'attività di indagine svolta dall'Organismo di Vigilanza, destinatario della segnalazione.

Costituisce altresì motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori violazione delle disposizioni in materia di trattamento e protezione dei dati personali ai sensi del Nuovo Codice Privacy 2018 (D.lgs. 196/2003 Coordinato con il D.lgs. 101/2018) e al Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e delle disposizioni contenute nel Regolamento interno, nelle Norme comportamentali nonché nel Disciplinare per il corretto utilizzo degli strumenti informatici.

## 11.6 SANZIONI PREVISTE PER CIASCUNA CATEGORIA DI DESTINATARI

Sono indicate con riguardo a ognuna delle condotte rilevanti, le sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di Destinatari.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, la **gravità** dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;

- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La **recidiva** costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave, nei limiti delle previsioni della contrattazione collettiva, ove applicabile.

In ogni caso le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni sono commisurate al livello di responsabilità e autonomia del destinatario, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001, a seguito della condotta censurata.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. 231/2001.

#### **11.6.1 PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

È disciplinato il procedimento d'irrogazione e applicazione della sanzione con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, regolando, per ognuno:

- 1) la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- 2) la relativa controdeduzione da parte del soggetto a cui la sanzione è stata comminata;
- 3) la fase di determinazione e di successiva applicazione della sanzione.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e del Responsabile Risorse Umane, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze, al management aziendale.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva o dai regolamenti aziendali applicabili.

### **11.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI**

La violazione da parte dei dipendenti soggetti ai CCNL applicati dalla Società delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello e del Codice Etico costituisce illecito disciplinare.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Società, conformemente a quanto previsto dall'Art. 7 della Legge 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali norme speciali applicabili e successive modifiche e/o integrazioni, sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL di riferimento e, precisamente:

- a) richiamo verbale;

- b) ammonizione scritta;
- c) multa pecuniaria fino a 4 ore di retribuzione;
- d) la sospensione fino a 10 (dieci) giorni dal servizio e dalla retribuzione, ed in ogni caso nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto;
- e) licenziamento con preavviso per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo soggettivo, ai sensi dell'art. 7, della legge 300 del 20 maggio 1970 e del vigente CCNL);
- f) licenziamento senza preavviso per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (giusta causa).

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, la società – in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore / lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario.

È intesa l'applicabilità di tutte le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 della Legge 300/1970 e successive modifiche e/o integrazioni in materia di procedimento disciplinare. Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la prescrizione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti all'interno della Società, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze.

I comportamenti che costituiscono violazione sono i seguenti:

1. **richiamo verbale:** nei casi di violazione colposa delle procedure e prescrizioni indicati nella presente Sezione, al precedente capitolo "Le Condotte Rilevanti" e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza anche esterna;
2. **ammonizione scritta:** nei casi in cui il lavoratore sia recidivo nel violare le procedure previste con una ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero verbale. Incorre nel medesimo provvedimento il lavoratore che, nell'esercizio delle proprie attività, adotti un comportamento non conforme a quanto prescritto, con l'inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive o istruzioni impartite dalla direzione, o dai superiori, nonché adotti un comportamento negligente non grave o ometta la segnalazione o tolleri irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale o da terzi;
3. **multa pecuniaria** non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, quando il lavoratore risulti recidivo nel violare le procedure previste con una ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero verbale e con il successivo rimprovero scritto;
4. **sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni** quando il lavoratore che ponga in atto comportamenti che, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza rispetto alla punibilità con sanzioni inferiori. Incorre nel medesimo provvedimento il lavoratore che, nell'esercizio delle proprie attività, adotti un comportamento non conforme a quanto prescritto, avente riflessi negativi per l'azienda o per i terzi, con l'inosservanza ripetuta o di una certa gravità delle norme contrattuali o delle direttive o istruzioni impartite dall'Alta Direzione o dai superiori, nonché adotti un comportamento negligente grave o che abbia avuto riflessi negativi per l'azienda o per i terzi o ometta la segnalazione o tolleri gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale o da terzi;
5. **licenziamento con preavviso per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali (giustificato motivo)** quando il lavoratore che effettui una violazione delle disposizioni interne e delle regole comportamentali, delle norme contrattuali o dei doveri inerenti alla sfera disciplinare, alle direttive dell'azienda, al rendimento nel lavoro, tale da configurare, o per la particolare natura della mancanza o per la sua recidività, un inadempimento "notevole" degli obblighi relativi;
6. **licenziamento senza preavviso (per giusta causa)** quando il lavoratore che adotti un comportamento di gravità tale (o per dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la recidività, o per la sua particolare natura) da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, per quanto riguarda nello specifico le previsioni di cui al D.lgs. 231/2001, saranno applicate tenuto conto di quanto sancito dalle Leggi in materia e dalle prassi aziendali, nonché tenendo conto di:

- a) intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- b) comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge.
- c) mansioni del lavoratore;
- d) posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- e) altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Rimane naturalmente salva la facoltà della Società di applicare le sanzioni previste dalle Leggi in materia e dalle prassi aziendali con riferimento a condotte non rilevanti per l'applicazione del D.lgs. 231/2001.

Ai fini della determinazione della recidiva, con specifico riferimento alle condotte rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, si considerano soltanto le sanzioni disciplinari inflitte nel corso degli ultimi due anni.

È fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e policy interne e dalle regole comportamentali da parte di un dipendente.

Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato a:

- a) livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- b) eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- c) grado di intenzionalità del suo comportamento;
- d) gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta a seguito della condotta censurata.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze, al management aziendale.

Responsabile ultimo della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte, per condotte rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001, è il Responsabile Risorse Umane con l'Amministratore Delegato, i quali stabiliranno le sanzioni anche tenendo conto delle eventuali segnalazioni all'Organismi di Vigilanza, in base a quanto definito dalle singole disposizioni di legge (a titolo esemplificativo D. Lgs. 231/2001, D. Lgs. 81/2008).

Restano ferme, tutte le prescrizioni in termini di rispetto dell'iter Disciplinare previsto da Legge, CCNL e prassi aziendali.

In ogni caso, per tutte le ipotesi sopra descritte, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, comma 2-quater, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto che segnala condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del modello di organizzazione, è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'Art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

## 11.8 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti, qualsiasi inosservanza del Modello da parte dei Dirigenti, così come da parte di Amministratori, dipendenti, configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà (artt. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

A titolo esemplificativo costituiscono infrazioni la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale di rilevanza ai sensi del D.lgs. 231/2001 la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate, l'inadempimento degli obblighi di segnalazione e informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della Società.

In ogni caso se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione del rapporto di lavoro.

In particolare, nei confronti dei Dirigenti sono previste le seguenti sanzioni:

- il rimprovero verbale, laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico configuri lieve irregolarità;
- il rimprovero scritto, nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni, nel caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o dal Codice Etico quando, da tale violazione, non derivi pregiudizio alla normale attività della Società;
- licenziamento per giustificato motivo, nel caso di notevole inadempimento di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o dal Codice Etico che determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo in ordine alla gestione corrente dell'attività di impresa;
- licenziamento per giusta causa, qualora la violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice Etico sia di gravità tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Relativamente alle modalità di gestione delle contestazioni inerenti al comportamento ovvero all'operato dei Dirigenti, valgono le medesime disposizioni descritte al riguardo nel precedente paragrafo con riferimento ai lavoratori subordinati, salvo il caso in cui il dirigente ricopra la carica di amministratore, prevalendo in tale ipotesi il procedimento previsto per gli amministratori di cui al paragrafo che segue.

Le sanzioni previste dalla Società per i propri dirigenti nel caso di violazioni del Modello costituiscono un sistema distinto e autonomo rispetto alle sanzioni previste dalla normativa vigente. Pertanto, il dirigente all'atto della nomina si impegna contrattualmente a rispettare le previsioni del Modello e a soggiacere alle sanzioni ivi stabilite ("sanzioni convenzionali"). L'approvazione del presente Modello da parte dei dirigenti equivale all'obbligo di rispetto del medesimo in ogni sua parte, comprese le misure sanzionatorie ivi richiamate e previste.

Per i Dirigenti con mansione apicale eventuali contestazioni da muovere con relative sanzioni da comminare in seguito a violazione delle previsioni del Modello ex D.lgs. 231/2001, dovranno essere decise dal Consiglio di Amministrazione, sentito l'Amministratore Delegato, informando il Presidente dell'organismo di vigilanza e il Presidente del consiglio di Amministrazione avendo cura di tutelare gli interessi dell'azienda senza pregiudicare l'immagine.

## 11.9 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni previste dal presente disciplinare da parte di un amministratore saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il **richiamo scritto**;
- la **diffida** al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- **multa** da un minimo di €/euro 1.000,00= ad un massimo di €/euro 10.000,00= da devolversi ad apposito fondo per la formazione del personale della SOCIETA';
- la **revoca di deleghe operative**, in particolare, di quelle il cui (in)adempimento risulti (direttamente o indirettamente) connesso alla violazione in concreto accertata;
- la **revoca dall'incarico**.

Qualora la violazione sia contestata ad un amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro dipendente, saranno applicate le sanzioni previste per i Dirigenti apicali o per i dipendenti, descritti nei paragrafi precedenti.

In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del **licenziamento**, con o senza preavviso, dovrà disporsi anche la revoca dell'amministratore dall'incarico.

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio Sindacale, il Risk and Compliance Manager e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

La relazione dell'OdV contiene:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione; gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'OdV per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione del Consiglio di Amministrazione avviene con le modalità previste dallo Statuto, è effettuata per iscritto e contiene:

- l'indicazione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- la data dell'adunanza;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte sia verbali.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate, nonché l'eventuale espletamento di ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, sentito il Collegio Sindacale e l'OdV, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

In ogni caso all'OdV deve essere data informativa della conclusione del procedimento e del tipo di sanzione irrogata.

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

- per quanto concerne il “richiamo scritto”, la “diffida”, la “multa” e la “revoca delle deleghe”, al Consiglio di Amministrazione nella sua interezza, con deliberazione presa a maggioranza dei suoi componenti e con astensione obbligatoria da parte del consigliere incolpato, a carico del quale sia stata accertata la violazione; a tale fine l’OdV ed il Collegio Sindacale potranno chiedere formalmente al Consiglio di Amministrazione di riunirsi ponendo all’ordine del giorno l’apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti del consigliere a carico del quale sia stata accertata la violazione/infrazione passibile di misura sanzionatoria;
- per la “revoca dalla carica” all’Assemblea Ordinaria; a tale fine l’Organo Amministrativo ed il Collegio Sindacale potranno procedere alla convocazione dell’Assemblea ordinaria – anche su istanza dell’OdV -, nei termini statutariamente previsti, ponendo all’ordine del giorno l’apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti dell’Amministratore, a carico del quale sia stata accertata la violazione/infrazione passibile di essere sanzionata nei termini sopra indicati; l’Assemblea, qualora ravvisi la non manifesta infondatezza dell’addebito, provvederà ad assegnare all’Amministratore incolpato un congruo termine a difesa, all’esito del quale potrà deliberare la sanzione ritenuta più adeguata.

La misura/sanzione della “revoca dalla carica”, è applicata alla stregua del combinato disposto degli articoli 2475 e 2383 Codice civile si applicano le norme civilistiche per la sostituzione del consigliere.

### 11.10 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

In caso di violazione del presente Modello o del Codice Etico da parte di uno o più Sindaci, l’OdV informa l’intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell’assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Relativamente al sistema sanzionatorio adottato dalla Società nei confronti dei Sindaci, trovano applicazione, con i dovuti adattamenti, le sanzioni e il procedimento disciplinare previsti per gli amministratori descritto al paragrafo che precede, valendo le medesime considerazioni effettuate con riferimento alla natura “convenzionale” delle sanzioni previste. Pertanto, all’atto dell’accettazione dell’incarico, viene richiesto l’impegno a rispettare le disposizioni del Modello 231/2001 e del Codice Etico, con le conseguenti sanzioni in caso di inadempimento.

Resta ferma la possibilità di ricorrere alle sanzioni previste dalla Legge, convocando ad esempio l’Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge (ad es.: in presenza di un procedimento penale a carico del Sindaco in relazione a reati previsti dal D.lgs. 231/2001). Nel caso di gravi violazioni commesse da Sindaci iscritti nel registro dei revisori contabili a norma dell’art. 2397 c.c. (“Composizione del Collegio”), la Società potrà provvedere altresì alla segnalazione agli Organi Competenti alla tenuta del relativo Albo.

In ogni caso all’OdV deve essere data informativa della conclusione del procedimento e del tipo di sanzione irrogata.

### 11.11 MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ODV

In caso di violazione del presente Modello o del Codice Etico da parte di uno o più membri dell’OdV, gli altri membri dell’OdV ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell’incarico ai membri dell’OdV che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell’incarico all’intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV. Per i provvedimenti nei confronti dei membri dell’OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall’incarico dettata per gli stessi (cfr. par. 9.1).

## 11.12 MISURE NEI CONFRONTI DELLE SOCIETÀ DI SERVICE, DEI CONSULENTI, DEI PARTNER E TERZI DESTINATARI IN GENERE

Ogni violazione da parte delle Società di Service, dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello o del Codice Etico agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, con cui si prevede l'impegno della controparte commerciale a rispettare i contenuti dei documenti in analisi e a segnalare tempestivamente qualsiasi anomalia eventualmente riscontrata in ambito di compliance al D.lgs. 231/2001, pena la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 del Codice Civile, ovvero l'esercizio della facoltà di recesso anche senza preavviso dal rapporto stesso, ovvero la sospensione dell'esecuzione del contratto.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. 231/2001.

Nel caso in cui le violazioni siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole che:

- diano atto della conoscenza del Decreto e del Codice Etico;
- richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso);
- disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni contenute nella citata clausola ovvero una dichiarazione unilaterale, da parte del terzo o del collaboratore, circa la conoscenza del Decreto e del Codice Etico della Società e l'impegno ad improntare la propria attività al rispetto delle previsioni degli stessi.

Compete all'OdV valutare l'idoneità delle misure sanzionatorie nei confronti dei soggetti terzi (afferenti alle ipotesi di reato previste dal Decreto) e di segnalare al Consiglio di Amministrazione il loro eventuale aggiornamento.

Le sanzioni per l'inosservanza del Modello, il cui rispetto è inserito negli obblighi contrattuali, in base alla gravità della violazione contestata potranno essere costituite dalla diffida al puntuale rispetto del Modello, dall'applicazione di una penale, dalla risoluzione del relativo contratto, dall'esercizio della facoltà di recesso anche senza preavviso dal rapporto stesso, dalla sospensione dell'esecuzione del contratto.

## 12. VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari e il Modello stesso), esso periodicamente compie specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei Reati (eventualmente, qualora lo ritenga opportuno, coadiuvandosi con soggetti terzi).

Tale attività si concreta in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società riguardo ai Processi Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, è svolta un'analisi di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifiche a campione.

Le verifiche sono condotte dall'OdV che si avvale, di norma, del supporto di altre Funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie e/o anche di soggetto esterni dotato di riconosciuta professionalità e competenze specifiche in materia.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di report annuale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. In particolare, in caso di esito negativo, l'OdV esporrà, nel piano relativo all'anno, i miglioramenti da attuare.

Circa all'aggiornamento del Modello, il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; cambiamenti delle aree di business; modifiche normative; risultanze dei controlli; significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, l'Amministratore delegato quale competente organo delegato in materia può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'OdV, riferendone senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, eventuali accadimenti riscontrati dall'OdV che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dallo stesso al Consiglio di Amministrazione, affinché possa assumere le delibere di propria competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle funzioni interessate. L'OdV è costantemente informato dai responsabili delle funzioni aziendali in merito all'introduzione o agli aggiornamenti più significativi delle procedure operative.