

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data

15/12/2023

PARTE GENERALE

- 1) NORMATIVA – IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001
- 2) ELEMENTI DELLA GOVERNANCE
- 3) SISTEMA DISCIPLINARE

PARTE SPECIALE

- A) Reati nei confronti della PA
- B) Reati in materia di sicurezza sul lavoro
- C) Reati ambientali
- D) Reati tributari
- E) Reati societari
- F) Reati di riciclaggio

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

ALLEGATI

- 1 Visura storica;
- 2 Visura ordinaria aggiornata;
- 3 Statuto aziendale;
- 4 Organigramma aggiornato;
- 5 Mansionari aggiornati;
- 6 Certificazione 45001:2018 (sicurezza sul lavoro);
- 7 Manuale e procedure 45001:2018;
- 8 Verbale di nomina RSPP (Ricco Corrado);
- 9 Verbale di nomina datore di lavoro (Ricco Corrado);
- 10 Autonomia RSPP (Ricco Corrado);
- 11 Certificazione 14001:2015 (ambiente);
- 12 Codice Etico;
- 13 Documento di Valutazione dei rischi (DVR) aggiornato;
- 14 Verbale CDA 28/10/2022;
- 15 Procedura Whistleblowing;
- 16 Procedure P.A. 231.

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

PARTE GENERALE

Sommario:

1) NORMATIVA – IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il contenuto del D.Lgs. 231/01	5
La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell’Ente.....	8
Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	9
1.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l’adozione del Modello	9
1.2 Elementi fondamentali del Modello.....	10
1.3 Modello e tutela del Whistleblower.....	11
1.4 Modello e Codice Etico	14
1.5 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico	15
Potenziali aree a rischio e processi strumentali.....	15
1.6 Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio	15
Destinatari del Modello.....	16
Organismo di Vigilanza	17
1.7 I requisiti.....	17
1.8 Individuazione	17
1.9 Nomina	18
1.10 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza	18
1.11 Flussi informativi dell’Organismo di Vigilanza nei confronti del vertice societario	19
1.11.1 Sistema delle deleghe.....	19
1.11.2 Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi.....	19
Informazione, formazione ed aggiornamento	20
Sistema sanzionatorio nei confronti dell’ente.	21
1.12 Le sanzioni pecuniarie.	21
1.13 Le sanzioni interdittive.	22
1.14 Pubblicazione della sentenza di condanna e confisca.....	23
Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello.....	24
1.15 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello	24
1.16 Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio	24

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

2) ELEMENTI DELLA GOVERNANCE.....	25
Montedil Srl – Oggetto sociale.....	25
Modello di <i>governance</i> di Montedil Srl	25
Principi di controllo in materia di deleghe e procure.	26
Principi di controllo inerenti al sistema organizzativo generale.	27
3) SISTEMA DISCIPLINARE.....	29
Principi generali	29
Criteri generali di irrogazione delle sanzioni.....	30
Soggetti	30
3.1 Sanzioni nei confronti dell’Organo Amministrativo	31
3.2 Sanzioni nei confronti del Presidente / Vice Presidente / Consiglieri	31
3.3 Sanzioni nei confronti dei soci.....	32
3.4 Sanzioni nei confronti del revisore	32
3.5 Sanzioni nei confronti dei dipendenti	32
3.6 Sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società (quali fornitori e partner).....	34
Segnalazioni.....	34
Pubblicità del sistema disciplinare	36

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

Il contenuto del D.Lgs. 231/01

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della L. n. 300/2000, è stato emanato il D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche.

Il Decreto, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto nell'ordinamento un regime di responsabilità amministrativa (tuttavia assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale, anche perché accertata in sede penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni anche prive di personalità giuridica, consorzi, etc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (cosiddetti "soggetti apicali"), ovvero
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Pertanto, tenuto conto del principio costituzionale (art. 27 Cost) secondo cui la responsabilità penale è ascrivibile solo ad una persona fisica, la nuova disciplina di cui al Decreto ha introdotto una figura di responsabilità non penale (detta infatti "amministrativa") degli enti a fronte di reati commessi dai soggetti predetti a vantaggio o nell'interesse degli enti medesimi.

Tuttavia, benché il Decreto qualifichi la responsabilità dell'ente come "amministrativa", ancora oggi è dibattuta la natura di tale responsabilità, in quanto si registrano posizioni dottrinarie e giurisprudenziali sia a favore della natura amministrativa, sia a favore di quella penale, nonché autorevoli pronunce che propendono per un *tertium genus* a metà strada tra la qualificazione amministrativa e quella penale.

Tale responsabilità in ogni caso viene accertata nell'ambito di un processo penale.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima, fermo che l'ente non risponde ove il soggetto apicale e/o sottoposto abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Pertanto -in virtù del D. Lgs. 231/01- alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso materialmente il reato, si aggiunge quella amministrativa dell'Ente che abbia tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato ove questo rientri tra una delle seguenti fattispecie:

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	Art. 24
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24-bis
Delitti di criminalità organizzata	Art. 24-ter
Peculato, Concussione, Corruzione, Induzione indebita a dare o promettere utilità, abuso d'ufficio	Art. 25
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Art. 25-bis
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25-bis.1
Reati societari	Art. 25-ter
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1
Delitti contro la personalità individuale	Art. 25-quinquies
Abusi di mercato	Art. 25-sexies
Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies
Ricettazione, riciclaggio, e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Art. 25-octies
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Art. 25-octies 1
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria	Art. 25-decies
Reati ambientali	Art. 25-undecies

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25-duodecies
Razzismo e Xenofobia	Art. 25 terdecies
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25 quaterdecies
Reati tributari	Art. 25 quinqüesdecies
Contrabbando	Art. 25 sexiesdecies
Reati contro il patrimonio culturale	Art. 25 septiesdecies
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art. 25 octiesdecies
Delitti tentati	Art. 26

È importante sottolineare che all'ente non viene contestato il reato-presupposto (come alla persona fisica), bensì il non aver impedito efficacemente la commissione di tale reato.

Tale ampliamento di responsabilità mira di fatto a coinvolgere nella punizione dei predetti reati il patrimonio degli enti, e così anche gli interessi economici dei soci, i quali fino all'entrata in vigore del D. Lgs. 231/01 non subivano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Ciò è avvenuto tramite l'introduzione delle seguenti sanzioni amministrative, applicabili direttamente agli enti (art. 9 Decreto):

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive;
- confisca del profitto derivante dal reato;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

In definitiva l'ente incorre in responsabilità "amministrativa" ex D. Lgs. 231/01 se ricorrono congiuntamente i seguenti elementi:

- è stato commesso un reato-presupposto;
- il reato-presupposto è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- l'autore del reato svolge, formalmente o di fatto, una funzione nell'ente, in posizione apicale ovvero quale sottoposto.

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "Modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi" (d'ora in poi "Modelli" o "Mog").

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un Organismo di vigilanza ("OdV") e controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti Modelli ai sensi dell'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le attività ed i processi nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto (attività e processi "sensibili");
- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I Modelli peraltro devono essere periodicamente verificati ed eventualmente modificati qualora siano scoperte significative violazioni alle prescrizioni ovvero allorché intervengano mutamenti nell'organizzazione e nelle attività societarie.

Alla luce della disciplina dettata dal D. Lgs. 231/2001, ove il reato venga commesso da soggetti "apicali" (ossia 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso) vi è una presunzione di "colpa di organizzazione" a carico dell'ente, il quale non risponde a titolo di responsabilità amministrativa se prova che:

- L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi secondo un giudizio *ex ante*, tale per cui si possa affermare che il Modello fosse idoneo, prima della commissione del reato, ad azzerare o almeno minimizzare con ragionevole certezza il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi;
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

- I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo di Vigilanza in ordine al Modello.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “colpa organizzativa”.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, non vi è presunzione di “colpa organizzativa” e l’accusa dovrà dimostrare che la commissione del reato-presupposto è stata resa possibile dell’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l’ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

1.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l’adozione del Modello

La Montedil S.r.l. è sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l’adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l’azienda ha avviato un Progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l’adozione e l’efficace attuazione del Modello possa essere non solo una condizione esimente dalla responsabilità ex D. Lgs. 231/01, ma anche un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell’espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In particolare, attraverso l’adozione del Modello, l’azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell’azienda nelle aree di attività a rischio rispetto ai reati previsti dal Decreto, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all’azienda;
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall’azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

legge ed al presente Modello, anche al Codice Etico al quale l'azienda intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;

- Consentire alla società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Al fine della realizzazione del Modello la società ha pertanto predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette "attività sensibili" ossia quelle che, per loro natura, risultano a rischio in quanto necessitanti di analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

Tali attività sono state analizzate dunque nella loro estrinsecazione operativa e per esse sono state inoltre valutate le procure/deleghe conferite dalla società in modo da identificare i soggetti deputati a ciascuna attività con l'indicazione delle relative funzioni e responsabilità.

Lo stesso è avvenuto con riferimento ai "processi sensibili", ossia alla serie ordinata di attività rispetto alle quali vi è il rischio che venga commesso uno dei reati di cui al Decreto.

L'individuazione delle attività e dei processi sensibili è avvenuta attraverso un progetto di valutazione dei rischi che ha coinvolto tutta l'organizzazione tramite diversi strumenti e momenti di incontro, come le interviste con consulenti e professionisti qualificati.

A seguito dell'individuazione delle attività e dei processi "a rischio", l'azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, sia le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria, sia il proprio Codice Etico che è da intendersi parte integrante del presente Modello.

La società si impegna a valutare l'opportunità di integrare il presente Modello ove ciò si renda necessario alla luce dell'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto, nonché ove si manifestino nuove attività sensibili.

1.2 Elementi fondamentali del Modello

In conformità al dettato dell'art. 6, comma 2 del D. Lgs. 231/01, i punti fondamentali individuati dalla società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- Mappa delle attività e dei processi aziendali "sensibili" ossia di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire i principi di controllo con riferimento alle attività e ai processi aziendali "sensibili";
- Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- Identificazione dell'Organismo di Vigilanza, ruolo svolto da parte di professionisti esterni all'azienda, e attribuzione ad esso di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

- funzionamento del Modello;
- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell’Organismo;
- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- Definizione delle responsabilità nell’approvazione e, se necessario, nella periodica implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento concreto del medesimo;
- Introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate del Modello.

Il Modello è costituito da una “Parte Generale”, che contiene i principi cardine del Modello, e da più “Parti Speciali” predisposte, in ragione delle attività aziendali sensibili, per le diverse categorie di reato di cui al D. Lgs. 231/01 rilevanti nel presente ambito aziendale.

1.3 Modello e tutela del Whistleblower.

La L. 179/2017 ha introdotto forme di tutela a favore del “**Whistleblower**” (o segnalante) ossia **del soggetto che segnala il compimento di attività illecite all’interno dell’ente, delle quali sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte all’interno dell’ente stesso**, a prescindere dalla natura di tali attività e dal fatto che il rapporto di lavoro sia nel frattempo terminato o non sia ancora iniziato.

I segnalanti possono quindi essere, tra gli altri, lavoratori con contratti atipici, part-time, a tempo determinato, in prova, lavoratori interinali, tirocinanti, volontari, lavoratori autonomi, consulenti, sub-appaltatori, fornitori, azionisti, persone negli organi direttivi, lavoratori cessati (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto) ed anche soggetti il cui rapporto lavorativo non sia ancora iniziato (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione, ad esempio in fase di concorso/colloquio o in altre fasi precontrattuali).

Le tutele previste a favore del Whistleblower si applicano anche ai “facilitatori”, ossia coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione nel contesto lavorativo, oltre che ai terzi connessi con il segnalante, quali colleghi o familiari.

Il legislatore infatti ha voluto tutelare i lavoratori che svolgano tali segnalazioni, atteso che -da una parte- essi sono i soggetti che per primi possono avere contezza di ciò che realmente avviene nella realtà aziendale, e che -dall’altra parte- essi realisticamente non segnalerebbero alcunché se avessero il timore di subire ripercussioni negative di carattere lavorativo.

È tuttavia fondamentale evidenziare che il legislatore ha, al contempo, previsto misure sanzionatorie nei confronti del lavoratore che effettui segnalazioni che si rivelino prive di fondamento. Pertanto le segnalazioni tutelate sono soltanto quelle circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Può trattarsi di violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che verosimilmente potrebbero esserlo), tuttavia in ogni caso il segnalante deve avere ragionevoli motivi, alla luce delle circostanze e delle informazioni di cui dispone al momento della segnalazione, per ritenere che i fatti che segnala siano veri.

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

Le segnalazioni possono avere ad oggetto tutte le condotte illecite rilevanti ai fini del Decreto, qualsiasi violazione del presente Modello oltre che qualsiasi violazione del diritto dell'Unione Europea in specifici settori (appalti pubblici, servizi finanziari, prevenzione del riciclaggio, finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità nei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi, violazioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione, violazioni riguardanti il mercato interno comprese violazioni di norme in materia di imposta sulle società). Ai sensi del **D. Lgs. n. 24 del 10/03/2023**, di recepimento della Direttiva UE 2019/1937, **i canali di segnalazione interna a cui può accedere il whistleblower devono garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione**, nel rispetto del D. Lgs. n. 196/2003 e del Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale (art. 12, comma 3 D. Lgs. 24/2023).

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità (art. 12, comma 5 D. Lgs. 24/2023).

Il segnalante riceverà avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione e riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, ferma restando la possibilità per il gestore del canale di chiedere chiarimenti (art. 5 D. Lgs. 24/2023).

Oltre all'utilizzo del canale di segnalazione interna appositamente predisposto dall'azienda, al whistleblower è consentito di segnalare **anche oralmente** mediante incontri di persona con i soggetti incaricati e, inoltre, sono tutelate allo stesso modo **anche le segnalazioni anonime che tuttavia devono essere circostanziate al pari di quelle non anonime** (pena la possibilità per l'azienda di tutelarsi anche in sede penale contro segnalazioni caluniose).

Restano fuori dall'ambito di tutela del whistleblower le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, a cui si applicano le tutele ordinarie laddove previste.

Le misure a tutela del segnalante sono applicabili al ricorrere delle seguenti condizioni (art. 16 d. lgs. 24/2023):

- al momento della segnalazione il segnalante aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni riscontrate fossero vere;
- la segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle modalità indicate dal d.lgs. 24/2023.

Le tutele non sono invece garantite- ed è irrogata sanzione disciplinare- nel caso in cui sia accertata la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o calunnia.

Le misure a tutela del segnalante prevedono (art. 17 d. lgs. 24/2023) il divieto di ritorsione a danno del

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

segnalante in conseguenza della segnalazione (es. licenziamento, sospensione, retrocessione di grado, mutamento di funzioni, trasferimento di sede, discriminazione, mancata conversione di un contratto, molestie, danni alla reputazione, referenze negative, ...).

Tali misure infatti risultano nulle e, quanto all'onere probatorio, grava sul datore di lavoro l'onere di provare che tali provvedimenti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione.

All'azienda viene altresì applicata dall'ANAC una sanzione pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

L'ANAC (Autorità Nazionale Anti-Corruzione) ha attivato sul proprio sito una serie di canali attraverso i quali è possibile effettuare una segnalazione "esterna", laddove (artt. 6 e seguenti D. Lgs. 24/2023):

- a) il canale di segnalazione interna non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie (art. 21 D. Lgs. 24/2023):

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Le novità normative introdotte dal d. lgs. 24/2023 si applicano **a partire dal 17/12/2023** per le aziende (tra le altre) che, indipendentemente dal numero di dipendenti occupati, abbiano adottato un Modello 231 e pertanto la presente azienda, rientrando in tale ipotesi, ha provveduto ad adeguarsi alle novità normative sopra descritte entro la data di cui sopra.

Nel rispetto del d. lgs. 24/2023 e delle Linee Guida ANAC (ritenute applicabili anche per le aziende private), **la presente azienda, dandone informativa alle rappresentanze sindacali, ha previsto i seguenti canali di segnalazione interna:**

- a) canale cartaceo**, idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte,

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

del contenuto della segnalazione e della documentazione ad essa relativa.

Come previsto dalle Linee Guide ANAC, la segnalazione pertanto deve essere inserita in **due buste chiuse**, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a copia di un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione in modo da separare quest'ultima dai dati del segnalante; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione" che nella presente azienda è stato individuato nell'Avv. Andrea Tedeschi.

La busta, contenente le altre due, potrà pertanto essere inviata con raccomandata cartacea a:

ODV Montedil S.r.l. c/o Avv. Andrea Tedeschi, Via Borsellino n. 2, 42124 Reggio Emilia.

Gli ulteriori dettagli operativi dell'iter di segnalazione sono indicati nell'apposita procedura (**Allegato 15**).

Pertanto, a decorrere dall'approvazione della Rev. 1 del Modello, il precedente canale di segnalazione per le violazioni del Modello 231 (*segnalazioni.odvmontedil@gmail.com*) verrà chiuso e pertanto non sarà più in grado di ricevere alcuna segnalazione.

b) **canale orale**, attraverso un incontro diretto con il gestore della segnalazione, che deve essere fissato entro un tempo ragionevole.

L'Avv. Andrea Tedeschi può essere contattato al numero **0522.920182**.

1.4 Modello e Codice Etico

L'azienda ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi che l'azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- Diffondere un clima culturale che dissuada dal porre in essere condotte che possano dare luogo all'integrazione di reati;
- Improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti tra i soggetti (apicali e sottoposti) che agiscano per conto della società con i terzi (clienti, azionisti, fornitori, collaboratori, ...) ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione;
- Richiamare l'attenzione di tutti i predetti soggetti sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;
- Definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi statuiti dal Modello si integrano con quelli del Codice Etico, sebbene il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico, il quale ne costituisce parte integrante.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

- Il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che l’azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che operano per conto di essa;
- Il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale, previsto dall’art. 6, comma 2 lett. e) del Decreto, atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/01, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che, commessi nell’interesse o a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa della società in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

1.5 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Poiché il Modello è un atto di emanazione dell’“organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di approvarlo e recepirlo mediante apposita delibera.

Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato.

Potenziali aree a rischio e processi strumentali

Le attività aziendali considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello (“attività sensibili”) sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione dei singoli reati di cui al D.Lgs. 231/01.

La stessa valutazione è stata operata con riferimento ai “processi sensibili” in quanto potenzialmente a rischio relativamente ai reati ex D.Lgs. 231/01.

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nelle parti speciali del presente Modello.

L’azienda si è dotata inoltre di una politica aziendale in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e delle strutture di prevenzione e protezione previste dalla normativa di riferimento (Legge 123/2007 e D.Lgs. 81/08 e successive modifiche).

1.6 Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

Al fine di definire i protocolli necessari a prevenire i reati ex D. Lgs. 231/01, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, le “attività sensibili” nonché i “processi sensibili”, nell’ambito dei quali pertanto, in linea di principio, potrebbero configurarsi le occasioni per la realizzazione dei reati di cui al Decreto.

Con riferimento a tali attività e processi sensibili è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l’analisi sulla presenza/assenza all’interno dello stesso dei seguenti

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

elementi di controllo:

- Regole comportamentali: esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto della legge e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- Procedure: esistenza di procedure interne a presidio dei "processi sensibili" che presentino almeno le seguenti caratteristiche:
 - Regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
 - Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - Chiara definizione della responsabilità delle attività;
 - Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
 - Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame.
- Ripartizione delle responsabilità: corretta distribuzione delle stesse e previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali ovvero di concentrare le attività critiche su un unico soggetto (cd "*segregazione dei ruoli*");
- Livelli autorizzativi: chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- Attività di controllo: esistenza e documentazione di attività di controllo compiute sulle transazioni aziendali;
- Attività di monitoraggio: esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

In definitiva per garantire l'efficacia dell'applicazione del modello, ogni operazione della società deve essere adeguatamente registrata e documentata affinché sia sempre possibile verificarne ragioni e autorizzazioni per ogni singola fase del procedimento.

Inoltre la gestione delle attività aziendali deve sempre prevedere la partecipazione di più soggetti, affinché non vi siano operazioni poste in essere in autonomia assoluta da un solo soggetto.

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali (cosiddetti *stakeholders*), vale a dire:

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

- i componenti degli organi sociali aziendali;
- i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza;
- i dipendenti aziendali;
- i consulenti esterni;
- i partner commerciali e/o finanziari;
- i clienti.

Organismo di Vigilanza

1.7 I requisiti

L'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza come uno dei requisiti affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità amministrativa dipendente dalla commissione dei reati specificati nel Decreto.

L'OdV, organo interno alla struttura della Società, ha il compito di:

- vigilare sull'attuazione del Modello attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e l'acquisizione delle relative informazioni;
- indicare all'Organo amministrativo gli aggiornamenti al Modello che si rendessero via via necessari;
- diffondere in ambito aziendale i principi contenuti nel Modello.

I requisiti che l'Organismo di Vigilanza deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- Autonomia e indipendenza: l'OdV deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti con il vertice operativo aziendale e con il Consiglio di amministrazione;
- Professionalità: i componenti dell'OdV devono avere conoscenze specifiche in relazione alle modalità utili a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, per individuare quelli già commessi, nonché per verificare il rispetto del Modello da parte della società;
- Continuità: l'OdV deve garantire la costante attività di monitoraggio e di eventuale aggiornamento del Modello, in ragione di variazioni normative ovvero del mutare delle condizioni aziendali.

L'OdV svolge le proprie attività nel rispetto del *budget* annuo di cui viene dotato da parte dell'organo amministrativo.

1.8 Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate di cui l'OdV deve essere titolare, nonché dell'attuale struttura organizzativa dell'azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

tale organismo come segue:

- L'Organismo di Vigilanza ha **struttura monocratica**;
- Il Consiglio di Amministrazione, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche ritenute necessarie;
- L'Organismo di Vigilanza è configurato come unità in posizione verticistica, riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo e di cui il Consiglio di Amministrazione ha preso atto.

Tale Regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi da e verso il Consiglio di Amministrazione.

È pertanto opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

1.9 Nomina

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza. La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett.b), del D.Lgs. 231/01 di "*autonomi poteri di iniziativa e controllo*".

1.10 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Sulla base del D.Lgs. 231/01, le funzioni dell'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- Vigilanza periodica sull'effettività e sul rispetto del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra di esso ed i comportamenti concreti che si manifestano nell'ambito aziendale, attuando le procedure di controllo previste;
- Assicurarsi i flussi informativi di competenza;
- Segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- Aggiornamento del Modello sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali variazioni normative. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato dal Consiglio di Amministrazione.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

- Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle proprie funzioni;
- Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- Disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

1.11 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del vertice societario

1.11.1 Sistema delle deleghe

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti al sistema di procure e deleghe in vigore presso la società.

1.11.2 Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione che sia giudicata attinente all'applicazione del Modello nelle aree di attività sensibili, soprattutto ove vengano riscontrate anomalie o atipicità rispetto alle attività poste in essere dalla società.

Devono essere trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, con particolare riferimento a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di condotte non in linea con il Codice Etico, oltre alle seguenti eventualità:

- Ogni violazione o sospetto di violazione del Modello;
- Provvedimenti o notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- Richieste di assistenza legale effettuate dalla società, reclami da parte di clienti ed azioni legali in corso;
- Richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- Procedimenti disciplinari intrapresi in relazione a condotte contrarie al Modello nonché eventuali sanzioni irrogate, ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

Con riferimento alle segnalazioni all'OdV si seguirà la seguente procedura:

- Le segnalazioni potranno essere presentate per **iscritto, in forma circostanziata, con le modalità di cui al paragrafo 1.3, meglio descritte nell'Allegato 15** (eventualmente anche in forma anonima), oppure in alternativa in forma **orale** chiedendo all'ODV un

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

- appuntamento per un colloquio;
- L'OdV garantirà i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.
 - L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione.

All'ODV devono essere assicurati i seguenti FLUSSI INFORMATIVI GENERALI:

- Bilanci approvati con allegati;
- *Reports* periodici enti di certificazione;
- *Reports* periodici Audit interni;
- Verbali assemblea dei soci e del CDA;
- Procure e deleghe aggiornate;
- Provvedimenti o notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- Richieste di assistenza legale effettuate dalla società, reclami da parte di clienti ed azioni legali in corso;
- Nota scritta da parte del responsabile nel caso di rilevazione criticità durante una verifica fiscale;
- Nota scritta da parte del responsabile su verifiche, accessi o ispezioni da parte di Autorità Pubbliche o Verbali redatti in sede di verifiche/ispezioni;
- Procedimenti disciplinari intrapresi in relazione a condotte contrarie al Modello nonché eventuali sanzioni irrogate, ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti;
- Ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Informazione, formazione ed aggiornamento

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, l'azienda assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte dei suoi Destinatari, sopra individuati, anche tramite pubblicazione sul sito web aziendale.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

La società predispone, ogni anno, un piano di interventi formativi obbligatori per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione.

Inoltre al momento dell'assunzione viene richiesto a ciascun dipendente di sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza, adesione e impegno all'osservanza dei principi e delle regole di comportamento espliciti nel presente Modello e nel Codice Etico.

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

Sistema sanzionatorio nei confronti dell'ente.

Le sanzioni a carico dell'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono (art. 9 Decreto):

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

L'ente risponde anche laddove il reato-presupposto venga integrato in forma meramente tentata ma, in tal caso, le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. Inoltre l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 Decreto).

1.12 Le sanzioni pecuniarie.

- L'art. 10 del Decreto stabilisce che:

1. Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria.
2. La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.
3. L'importo di una quota va da un minimo di lire cinquecentomila (€ 258,00) ad un massimo di lire tre milioni (€ 1.549).
4. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

- A norma dell'art. 11 del Decreto, nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto:

- ❖ della gravità del fatto;
- ❖ del grado della responsabilità dell'ente;
- ❖ dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- ❖ delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

- La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a 103.291 euro (art. 12 Decreto) se:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;

b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;

In tali casi, le sanzioni interdittive non trovano applicazione (art. 13, comma 3).

La sanzione è ridotta da 1/3 alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (se l'ente ha risarcito in danno e nel contempo ha anche adottato un modello organizzativo idoneo, la riduzione va dalla metà a due terzi).

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329.

1.13 Le sanzioni interdittive.

Ai sensi dell'art. 9 del Decreto, le sanzioni interdittive sono:

a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

- Come disposto dall'art. 13 del Decreto, le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 25, comma 5, le sanzioni interdittive hanno una

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e non si applicano nei casi previsti dall'art. 12, comma 1 (casi di riduzione della sanzione pecuniaria della metà).

- Quanto ai criteri di scelta delle sanzioni interdittive da applicare caso per caso (art. 14 Decreto), esse hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente.

Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati nell'articolo 11, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni. L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

- Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni (art. 17 Decreto):

a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

1.14 Pubblicazione della sentenza di condanna e confisca

Ai sensi dell'art. 18 del Decreto:

1. La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

2. La pubblicazione della sentenza avviene ai sensi dell'articolo 36 del codice penale nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

3. La pubblicazione della sentenza è eseguita, a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'ente.

Quanto invece alla confisca, l'art. 19 stabilisce che:

1. Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

2. Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma 1, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca per equivalente).

Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello

1.15 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni del Modello che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- Modifiche apportate dal legislatore al D. Lgs. 231/01 ovvero altre modifiche normative rilevanti in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- Mutamento della struttura della società ovvero identificazione di nuove attività o processi sensibili;
- Violazioni del Modello, con particolare riferimento alla commissione dei reati ex D.Lgs. 231/01 da parte dei Destinatari;
- Riscontro di lacune delle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

1.16 Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

Il Consiglio di Amministrazione provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni che si rendessero necessarie per l'aggiornamento dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, il Consiglio di amministrazione si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza, che segnala al CdA gli aggiornamenti che si rendessero via via necessari.

L'efficace e concreta attuazione del Modello deliberato dal Consiglio di Amministrazione è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

2) ELEMENTI DELLA GOVERNANCE.

Montedil Srl – Oggetto sociale.

Montedil Srl è stata costituita in data 01/10/1998 ed è iscritta al Registro delle imprese di Reggio Emilia nella sezione ordinaria dal 20/11/1998 con n. iscrizione, Codice Fiscale e P. Iva 01801750355, Numero Rea RE-224909 (**Allegato 1**).

La società ha **sede legale** a Scandiano (RE), Fraz. Bosco, Via Prandi n. 5 e non presenta diverse sedi amministrative e/o produttive.

Essa opera su tutto il territorio nazionale con riferimento sia alle vendite, sia alle forniture, con una prevalenza operativa nelle Regioni del centro nord Italia.

L'azienda inoltre partecipa a procedure di evidenza pubblica indette anche dallo Stato e da enti pubblici e privati.

Al momento della presente revisione del Modello si contano 23 dipendenti aziendali.

L'**attività principale** dell'azienda è la progettazione, produzione e realizzazione di strutture e soluzioni di finitura di interni ed esterni per strutture residenziali, industriali, terziarie, sanitarie e pubbliche.

L'azienda si occupa altresì della progettazione, produzione e commercializzazione con relativa posa in opera di controsoffittature, rivestimenti, pavimenti, pareti divisorie, tinteggi, serramenti e relativi articoli accessori in locali abitativi ed uso ufficio.

In data 07/09/2004 la Società ha adottato il proprio Statuto, regolarmente registrato a cura del Notaio Zanichelli Luigi di Correggio (RE) (**Allegato 3**).

La società è inoltre dotata delle seguenti certificazioni:

- UNI EN ISO 45001:2018 (sicurezza sul lavoro) (**Allegato 6**);
- UNI EN ISO 14001:2015 (ambiente) (**Allegato 11**);
- UNI EN ISO 9001:2015 (qualità).

Modello di governance di Montedil Srl

L'attuale governance societaria è costituita dai seguenti organi:

- Assemblea dei soci (al momento della presente revisione del Modello essi sono: Opal S.r.l. al 54%, Riccò Corrado al 17%, Salatti Gino al 17%, Franzese Antonio al 6%, Giberti Luca al 6%);
- Consiglio di amministrazione (d'ora in poi "CDA"), al momento della presente revisione del Modello composto da n.8 membri;
- Presidente del Consiglio di amministrazione (al momento della presente revisione del Modello nella persona di Scianti Ivano)

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

- Vice Presidente del Consiglio di amministrazione (al momento della presente revisione del Modello nella persona di Riccò Corrado);
- Amministratore Delegato (al momento della presente revisione del Modello nella persona di Scianti Riccardo);
- Consiglieri (al momento della presente revisione del Modello nella persona di Salatti Gino, Franzese Antonio, Giberti Luca, Baschieri Paolo, Ugoletti Andrea);
- Revisore unico (al momento della presente revisione del Modello nella persona del dott. Romersa Andrea).

Tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione sono ricondotti in capo al CDA, che può quindi compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione dell'oggetto sociale esclusi soltanto quelli che la legge o lo statuto riservino all'assemblea.

Gli amministratori hanno la rappresentanza generale della società.

Il CDA può nominare direttori generali, amministrativi e tecnici determinandone le mansioni e le eventuali retribuzioni, nonché procuratori per singoli affari o categorie di affari.

In data 01/10/2021 il CDA, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 comma 1° D. Lgs. 81/2008, ha nominato il consigliere Corrado Riccò come datore di lavoro, al quale sono stati tra gli altri attribuiti i poteri di cui agli artt. 17 e 18 D. Lgs. 81/2008 (**Allegato 9**).

Il datore di lavoro, nella persona del consigliere Corrado Riccò, ha quindi assunto anche il ruolo di RSPP a cui sono stati delegati specifici poteri decisionali e di spesa (**Allegato 8**).

Principi di controllo in materia di deleghe e procure.

Il sistema delle deleghe e procure consente al vertice aziendale di far discendere il capo ai dirigenti ed ai responsabili di funzione tutti i poteri di cui necessitano per esercitare le attribuzioni e le mansioni loro assegnate.

Il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di ragionevole certezza ai fini della prevenzione dei reati, nonché per consentire una efficiente gestione dell'attività aziendale.

Si intende per "*delega*" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Essa deve definire in modo specifico:

- i poteri del delegato, precisandone i limiti;
- il soggetto (organo o individuo) a cui il delegato riporta gerarchicamente;
- il potere di spesa, che deve essere adeguato alle funzioni conferite.

Essa inoltre deve coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità, nonché una posizione adeguata nell'organigramma.

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

Si intende per “*procura*” il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

A ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della società nei confronti di terzi deve corrispondere una delega interna che descriva il relativo potere di gestione.

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

- Tutti coloro che intrattengono rapporti con la P.A. per conto della società devono essere dotati di delega e, ove occorra, anche di procura;
- Il sistema delle deleghe e procure deve essere tempestivamente aggiornato;
- Esso inoltre costituisce protocollo di controllo applicabile a tutte le attività sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/01.

A tal proposito si specifica che con verbale del CDA del 28/10/2022 è stata modificata la governance societaria e ad oggi risultano:

- **Presidente** (Scianti Ivano);
- **Vice-Presidente** (Ricco Corrado);
- **Amministratore Delegato** (Scianti Riccardo);

ai quali sono stati attribuiti con il medesimo verbale gli ampi poteri in esso riportati (**Allegato 14**).

Principi di controllo inerenti al sistema organizzativo generale.

Il sistema di organizzazione della società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione, chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene l’attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative nelle aree sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/01.

La società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi dotati di appositi mansionari, comunicazioni, procedure...) improntati a principi generali di:

- Chiara e formale delimitazione di ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, nonché dei relativi poteri e responsabilità;
- Conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti, sia all’interno della società, sia nei confronti dei terzi.

La società è dotata di **organigramma aziendale** da intendersi parte del presente Modello, approvato dal CDA che ne cura il costante aggiornamento e comunicato agli interessati (**Allegato 4 aggiornato**).

Esso è pubblicato nella versione sempre aggiornata sull’area intranet aziendale ed è esposto nelle bacheche aziendali.

A valle dell’organigramma sono presenti e aggiornati i **mansionari** delle figure in esso raffigurate, di cui si è detto sopra (**Allegato 5 aggiornato**).

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- Separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione, soggetto che esegue quest'ultima e soggetto cui è affidato il controllo del processo (cd. *"segregazione dei ruoli"*);
- Traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (cd. *"tracciabilità"*);
- Adeguato livello di formalizzazione.

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

3) SISTEMA DISCIPLINARE

Principi generali

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

Infatti l'efficace attuazione del Modello e del Codice Etico non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta applicazione da parte di tutti i Destinatari, atteso che in mancanza di apposite sanzioni il Modello rischierebbe di restare lettera morta.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello (dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali), promuovendo nel personale aziendale e in tutti i destinatari la consapevolezza della ferma volontà dell'azienda di perseguire qualsiasi violazione dei principi dettati dal Modello e dal Codice Etico.

L'applicazione delle sanzioni pertanto potrà avere luogo anche se i Destinatari abbiano posto esclusivamente in essere una violazione dei principi sanciti dal Modello che non concretizzino un reato ovvero che non determinino responsabilità diretta dell'Ente.

Ai fini del rispetto del D.Lgs. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- Azioni non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero omissioni di azioni prescritte dal Modello, nell'espletamento di attività o processi sensibili;
- Azioni non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero omissioni di azioni prescritte dal Codice Etico, nell'espletamento di attività o processi sensibili.

In generale la violazione delle disposizioni indicate nel Modello da parte dei dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare.

L'adeguatezza del sistema sanzionatorio alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito a qualsiasi violazione del Modello ed alle tipologie di sanzioni che si intende

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

comminare.

Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata.

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

1. gravità della inosservanza;
2. circostanze spaziali e temporali in cui ha avuto luogo la violazione;
3. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
4. elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa);
6. entità del danno o del pericolo come conseguenze della violazione in capo alla società;
7. prevedibilità delle conseguenze;
8. eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
9. circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
10. eventuale recidiva;
11. tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, ...) tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale.

Il grado della colpa e della recidività dell'infrazione costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave. Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità.

Soggetti

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Modello i dipendenti, gli Amministratori ed i collaboratori, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società, nell'ambito dei rapporti stessi.

Tutti i Destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del Modello e del

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

Codice Etico. In particolare sarà compito dell'Ufficio del personale, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, provvedere alla sua comunicazione.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Con particolare riferimento ai soggetti preposti allo svolgimento delle attività legate alla salute e alla sicurezza sul lavoro, questi ultimi sono passibili di sanzioni disciplinari definite dalle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché soggetti al sistema sanzionatorio previsto dal presente Modello.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le varie tipologie di Destinatari.

3.1 Sanzioni nei confronti dell'Organo Amministrativo

La società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la società.

In caso di violazione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

3.2 Sanzioni nei confronti del Presidente / Vice Presidente / Consiglieri

In caso di violazione del Modello da parte del Presidente / Vice Presidente / Consiglieri, l'OdV ne informerà il Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste (Richiamo e intimazione a conformarsi e/o Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate).

Nell'ipotesi in cui sia disposto il rinvio a giudizio del Presidente / Vice Presidente / Consiglieri, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa dell'azienda, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla opportunità della sospensione/revoca del mandato.

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

3.3 Sanzioni nei confronti dei soci

In caso di grave violazione del Modello da parte dei soci dell'azienda, l'OdV ne informerà il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea dei Soci, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Sociale.

L'esclusione del socio viene deliberata dall'assemblea, nei casi previsti dalla legge e dallo Statuto sociale allegato sub 2 (art. 26).

3.4 Sanzioni nei confronti del revisore

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Consiglio di Amministrazione dell'azienda.

Il CdA procederà ad accertamenti e adotterà gli opportuni provvedimenti. Le sanzioni irrogabili possono essere, a seconda della gravità delle inosservanze, le stesse previste per gli amministratori.

3.5 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello da parte dei dipendenti, come tali ovviamente soggetti al CCNL applicato dall'azienda, costituisce un illecito disciplinare, che verrà sanzionato sulla scorta del medesimo CCNL nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970 ed eventuali norme speciali applicabili.

Pertanto, qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base del CCNL di categoria applicato (Metalmeccanica Confapi, cfr. art. 69), i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) Rimprovero verbale: esso si applica, a titolo esemplificativo e non tassativo, in caso di lieve inosservanza colposa dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello ovvero di errori procedurali dovute a negligenza;
- b) Rimprovero scritto: esso si applica, a titolo esemplificativo e non tassativo, in caso di recidiva nelle violazioni di cui alla lett. a), ovvero si adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- c) Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale: essa si applica, a titolo esemplificativo e non tassativo, qualora, essendo già in corso nel provvedimento del rimprovero scritto si persista nella violazione delle procedure interne previste dal Modello o si continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni: essa si applica, a titolo esemplificativo e non tassativo, in caso di gravi violazioni dei principi e/o delle procedure del Modello, tali da provocare danni alla Società e di esporla a responsabilità nei confronti di terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa;

e) Licenziamento: a titolo esemplificativo e non tassativo, esso si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo 231/2001 le sanzioni previste potranno essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti dal seguente elenco a titolo esemplificativo e non tassativo:

- inosservanza dei principi di comportamento e delle procedure emanate nell'ambito dello stesso;
- mancata e non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta e effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione del personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e di Controllo.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali ex art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo il principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- Al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

- meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- Alle mansioni del lavoratore;
- Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nell'episodio;
- Alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della società;
- Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV.

Infatti viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che, ad esempio, non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare verso dipendenti o dirigenti, ovvero irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

3.6 Sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società (quali fornitori e partner)

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o da altri terzi collegati alla società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente quali fornitori e partner, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico per le parti di loro competenza, potrà determinare l'applicazione delle misure previste dalle specifiche clausole contrattuali quali penali, diritto di recesso o risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale, come applicazione anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della società.

A tal fine si prevede l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del Decreto e del presente Modello, richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dall'effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso) e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni di cui alle clausole.

Nei rapporti contrattuali con i terzi, la Società ha cura di controllare a monte la serietà e le credenziali del contraente, disponendo che tutti i pagamenti significativi tra le parti avvengano per tramite di bonifico o strumento equivalente.

Segnalazioni

Ogni violazione delle prescrizioni di cui alle norme specifiche richiamate da apposite clausole contrattuali e che i Fornitori, i Consulenti, i Collaboratori e Partner della Società sono tenuti a rispettare, è comunicata dall'Organismo di Vigilanza al Responsabile dell'Area/Servizio a cui il contratto o il rapporto si riferiscono, mediante sintetica relazione scritta.

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

Tali infrazioni sono sanzionate dagli organi competenti in base alle regole interne della società.

Così come previsto dalla L. 179/2017, che ha introdotto i commi 2 bis, 2 ter e 2 quater all'art. 6 del Decreto, viene tutelato colui che effettua segnalazioni relative a violazioni del Modello o comunque rilevanti ai fini del Decreto.

Pertanto l'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto, ad eccezione dei casi in cui sia configurabile in capo allo stesso una responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad esempio, per indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, ...).

In caso di segnalazione non anonima, l'identità del Segnalante non può essere rivelata salvo suo espresso consenso. Tutte le Funzioni aziendali che sono eventualmente coinvolte nella gestione di tale segnalazione sono tenute alla massima riservatezza in merito alle informazioni ivi contenute nonché circa l'identità del Segnalante.

La violazione della riservatezza in ordine all'identità del Segnalante costituisce illecito disciplinare ai sensi del Sistema disciplinare adottato dalla società.

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante/dipendente per motivi, diretti o indiretti, collegati alla segnalazione, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: licenziamento, demansionamento, iniziative disciplinari ingiustificate, molestie o altre interferenze che rendano le condizioni di lavoro intollerabili o comunque gravose.

L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante/dipendente può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza, fermo che tali misure sono sempre nulle.

La società si riserva il diritto di adottare le opportune azioni disciplinari o sanzionatorie nei confronti di chiunque ponga in essere atti discriminatori o ritorsivi nei confronti del Segnalante, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo a quest'ultimo responsabilità penali o civili legate alla falsità di quanto segnalato.

Resta inteso che la Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato segnalazioni false, infondate, opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato.

La Segnalazione effettuata nelle forme e nei limiti di legge costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 c.p. e all'art. 2105 c.c., salvo che il segreto venga rivelato con modalità eccedenti rispetto alla finalità dell'eliminazione dell'illecito ed al di fuori dei canali predisposti (per esempio in caso di segnalazione effettuata sulla

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione

stampa o tramite social network).

Pubblicità del sistema disciplinare

La società assicura la concreta pubblicità e conoscenza del presente sistema sanzionatorio, collegato al Codice Etico e al Modello, tramite:

- incontri di formazione e informazione a tutti i soggetti destinatari (collaboratori interni, professionisti, revisore);
- inserimento nel sito aziendale;
- riferimento vincolante nei contratti da stipulare o, in caso di rinnovo, alle clausole integrative dei contratti già stipulati.

L'OdV verifica l'effettiva pubblicità del sistema sanzionatorio.

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1/2023	Avv. Andrea Tedeschi	Consiglio di Amministrazione