

ESCAVAZIONE MARMI FOSSAFICOLA S.R.L.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

in data 11/03/2022

INDICE

DEFINIZIONI.....	3
1.IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001	4
1.1 Il superamento del principio <i>societas delinquere non potest</i> e la responsabilità amministrativa degli enti.....	4
1.2 Le fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni	5
1.3 Gli autori del reato presupposto	6
1.5 Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001	7
1.6 L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato	8
1.7 Le vicende modificative dell'Ente.....	10
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETA' ESCAVAZIONE MARMI FOSSAFICOLA S.R.L.	11
2.1 La Società Escavazione Marmi Fossaficola S.r.L.	11
2.2 La Governance	11
2.3 Finalità del Modello	12
2.5 Gli elementi costitutivi del Modello	13
2.6 La Metodologia per la definizione del Modello	14
2.7 I Reati rilevanti per la Società	15
3. LO STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	17
3.1 Requisiti dei componenti dell'Odv	17
3.2 Nomina, durata in carica, indipendenza, decadenza e revoca	17
3.3 Flussi informativi	19
3.5 Retribuzione dei componenti dell'OdV.....	20
3.6 Modifiche dello Statuto	20

4. SISTEMA DISCIPLINARE	20
4.1 Soggetti destinatari.....	21
4.1.1. Gli Amministratori, i Sindaci, i componenti dell’Organismo di Vigilanza e Sindaco Unico.....	21
4.1.2. I Dirigenti ‘Apicali’ e gli altri soggetti in posizione ‘apicale’	22
4.1.3. I dipendenti non apicali	22
4.1.4. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello	23
4.2 Individuazione delle condotte	23
4.3 Le sanzioni: criteri applicativi e tipologia.....	24
4.4 Le sanzioni nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci, dei componenti dell’Organismo di Vigilanza	25
4.5 Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti ‘Apicali’ e degli altri soggetti ‘Apicali’	25
4.6 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti non apicali.....	26
4.7 Le sanzioni nei confronti dei terzi destinatari.....	27
4.8 Clausola Finale.....	27
5. COORDINAMENTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE CONTRATTUALE E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE 231	27
6. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	28
8. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	32

DEFINIZIONI

- **Attività sensibili:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- **Codice Etico:** Codice Etico adottato dalla Società.
- **Consulenti:** soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato (es. apprendisti) o somministrati da agenzie per il lavoro.
- **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato al marzo 2008 ed al marzo 2014) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- **Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo e al relativo aggiornamento.
- **PA:** la Pubblica Amministrazione, il pubblico ufficiale o l'incaricato di Pubblico Servizio.
 - Pubblico ufficiale: colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'art. 357 c.p.
 - Incaricato di pubblico servizio: colui che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell'art. 358 c.p.
- **Rischio:** il rischio viene definito come “qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, da soli o in correlazione con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231” (Linee Guida Confindustria del Marzo 2014).
- **Società:** ESCAVAZIONE MARMI FOSSAFICOLA S.R.L., P.I. 00115710451, con sede legale in Via Roma n. 17, 54033 Carrara (MS) – Italia
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
- **Strumenti di attuazione del Modello:** Statuto, organigrammi, conferimenti di poteri, *job descriptions*, policy, procedure, disposizioni organizzative e tutte le altre disposizioni, provvedimenti ed atti della Società.

1.IL DECRETO LEGISLATIVO n. 231 dell'8 giugno 2001

1.1 Il superamento del principio *societas delinquere non potest* e la responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto Legislativo 231/2001, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", è stato emanato in data 8 giugno 2001, in esecuzione della delega di cui all'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, ed è entrato in vigore il 4 luglio 2001. Il Legislatore ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali cui l'Italia ha già aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 giugno 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997 (anch'essa siglata a Bruxelles) sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari dell'Unione Europea o degli Stati membri, e la convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Legislatore delegato, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest*, introducendo nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell'interesse o vantaggio dell'ente, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (ovvero i soggetti c.d. in posizione apicale), ovvero da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ovvero i soggetti c.d. in posizione subordinata).

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere "misto" e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero, ed è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, un'ordinanza del GIP del Tribunale di Milano (ord. 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, ord. 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, ord. 28 ottobre 2004) ha sancito, fondando la decisione sul principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

1.2 Le fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)¹;
- i reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* del Decreto);
- i delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);
- i reati transazionali (art. 10 - Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto);
- i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 del Decreto);
- i reati societari (art. 25-*ter* del Decreto)²;
- i reati di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-*ter*, comma 1, lett. s-*bis*, del Decreto)³;
- i delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto);
- le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del Decreto);
- i delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies* del Decreto)⁴;
- i reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto);
- i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto);
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto)⁵;
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);
- i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto);
- i reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto)⁶;

¹ Si segnala che la Legge n. 3 del 9 gennaio 2019, entrata in vigore il 31 gennaio 2019, ha riformato l'illecito di cui all'art. 346-bis del c.p. ("traffico di influenze illecite"), inserendolo, contestualmente, nel novero dei reati presupposto di cui all'art. 25 D.Lgs. 231/2001.

² Articolo modificato dall'art. 77 della L. 190/2012 (in vigore dal 28/11/2012) con l'inserimento del comma 1, lettera s-bis: "per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote".

³ La prima fattispecie di reato, introdotta dall'art. 77 della legge 190/2012, è in vigore dal 28/11/2012 ed è stata modificata da ultimo dal D.Lgs. n. 38 del 15 marzo 2017; decreto, questo, che ha altresì introdotto la seconda fattispecie.

⁴ La categoria dei Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*) ricomprende il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, c.d. caporalato (art. 603-*bis* c.p.), di recente modificato dalla L. 199/2016, recante "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo".

⁵ Articolo aggiornato con L. 186/2014 che ha introdotto nel novero dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001 il reato di autoriciclaggio (art. 648 *ter* 1 c.p.).

⁶ Articolo integrato con la Legge del 22/05/2015, n. 68, recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente", con le seguenti nuove fattispecie di reato:

- inquinamento ambientale (art. 452-*bis*) e la sua forma aggravata da morte o lesioni (art. 452-*ter*);
- disastro ambientale (art. 452-*quater*);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinqies*);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies*);

- i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto)⁷;
- i reati di xenofobia e razzismo (art. 25-*terdecies* del Decreto)⁸;
- la frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);⁹
- Reati tributari (Art. 25-*quinquiesdecies*).¹⁰

Per maggiori dettagli in merito alle categorie di reato presupposto si rimanda al “Catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti”.

Per completezza si ricorda che l'articolo 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora alla Società sia applicata, ai sensi del Decreto stesso, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti a esse inerenti.

1.3 Gli autori del reato presupposto

Ai sensi dell'articolo 5 del D.Lgs. 231/2001, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

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

L'ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, co. 2, del D.Lgs. 231/2001) se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4 L'interesse o il vantaggio per l'ente

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reato da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o vantaggio dello stesso. Dunque non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma

-
- impedimento del controllo (art. 452-*septies*);
 - omessa bonifica (art. 452-*terdecies*).

L'articolo è stato da ultimo modificato dal D.lgs. n. 21 del 2018, recante “*Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103*”.

⁷ L'articolo in questione è stato recentemente novellato dalla L. n. 161/2017, recante “*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 vi ha aggiunto i commi 1-*bis* e 1-*ter*, relativi ai delitti di cui all'art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del D.lgs. n. 286/1998.

⁸ Articolo aggiunto dalla Legge n. 167/2017, recante “*Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017*”.

⁹ Fattispecie di reato introdotta nel catalogo dei reati presupposto ex. D. lgs. 231/2001 dalla l. 3 maggio 2019, n. 39.

¹⁰ Fattispecie di reato introdotta nel catalogo dei reati presupposto ex. D. lgs. 231/2001 dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157. In particolare, sono state introdotte le seguenti ipotesi delittuose fraudolenta mediante fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 commi 1 e 2-*bis*, D.Lgs. 74/2000); Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.Lgs. 74/2000); Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 commi 1 e 2-*bis*, D.Lgs. 74/2000); Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.Lgs. 74/2000); Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.Lgs. 74/2000).

anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza soggettiva, riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo oggettivo, riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la relazione suggerisce infine che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica *ex ante*, viceversa quella sul vantaggio che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica *ex post*, dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

1.5 Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001

Le sanzioni amministrative previste dalla legge a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati, ai sensi dell'articolo 9 del Decreto, si distinguono in:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Da un punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

L'ente è dunque ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. anche se questi siano realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi però le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

L'ente non risponde qualora volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per quote, in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di 258,23€ a un massimo di 1.549,37€. Il Giudice determina il numero delle quote sulla base degli indici individuati del primo comma dell'articolo 11, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente coinvolto.

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dal 2° comma dell'articolo 9 del Decreto e irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, 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 contrarre con la PA, 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 e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinate dal Giudice penale, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'articolo 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno durata minima di 3 mesi e massima di 2 anni. Si segnala che la legge 3/2019 ha modificato il quinto comma dell'art. 25 D. Lgs. 231/2001, riscrivendo la durata delle sanzioni interdittive irrogabili in caso di commissione dei reati di concussione, induzione a dare o promettere utilità e corruzione. In particolare:

- se i suddetti reati sono stati commessi da un soggetto apicale, la durata è non inferiore a 4 anni e non superiore a 7 anni;
- se i suddetti reati sono stati commessi da un soggetto non apicale, la durata è non inferiore a 2 anni e non superiore a 4 anni.

Infine, ai sensi del nuovo comma 5-bis dell'art. 25 del D. Lgs. 231/2001, inserito dalla suddetta l. 3/2019, "se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e 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, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'articolo 13, comma 2" (ossia non inferiore a tre mesi e non superiore a tre anni).

Uno degli aspetti più importanti da sottolineare è che esse possono essere applicate all'ente sia all'esito del giudizio, quindi accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- 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 o vigilanza quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue all'eventuale sentenza di condanna (articolo 19 del Decreto).

La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto).

1.6 L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato

Il legislatore riconosce, agli articoli 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente. In particolare l'articolo 6, comma 1 del Decreto prevede una forma specifica di esonero della responsabilità, qualora l'ente dimostri che:

- l'organo dirigente dell'ente, prima della commissione del fatto, abbia adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- sia stato affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché curare il loro aggiornamento;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di organizzazione e gestione;
- non sia stata omessa o trascurata la vigilanza da parte dell'Organismo di Controllo.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso articolo 6, il quale, al comma 2, prevede che l'ente debba:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Controllo deputato alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Infine, si segnala che la recente Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante *“Disposizioni per la tutela di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*, ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, introducendovi – tra gli altri - il comma 2-bis, ai sensi del quale:

«I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono altresì:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente 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) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate».

Sul punto, si rinvia ai principi illustrati nel Codice Etico della Società, segnatamente al paragrafo 3 (*“L'adeguamento alla disciplina sul whistleblowing, legge 179/2017”*), e alle prescrizioni del Sistema Disciplinare. Quest'ultimo si conforma alla normativa di recente

conio con riguardo, in particolare, alle condotte rilevanti (paragrafo 3), alle sanzioni irrogabili (paragrafo 4) e alle misure di coordinamento tra procedimento disciplinare contrattuale e procedimento disciplinare 231 (paragrafo 5).

Nel caso di soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello comporta che l'ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi 1° e 2° dell'articolo 7).

I successivi commi 3 e 4 introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'articolo 5, lettere a) e b). Segnatamente è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione; assume rilevanza altresì l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione già prevista dalla lettera e sub articolo 6, comma 2).

Sotto un profilo formale l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli Enti, i quali potranno anche decidere di non conformarsi al disposto del Decreto, senza incorrere per ciò in alcuna sanzione. Rimane tuttavia che l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello idoneo è per gli Enti il presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

È importante inoltre considerare che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, un apparato dinamico che permette all'ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

1.7 Le vicende modificative dell'Ente

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

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di cessione o di conferimento dell'ente nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'ente ceduto e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETA' ESCAVAZIONE MARMI FOSSAFICOLA S.R.L.

2.1 La Società Escavazione Marmi Fossaficola S.r.l.

Escavazione Marmi Fossaficola S.r.l. (di seguito anche la "Società") opera nel settore del marmo e svolge la sua attività di estrazione all'interno del bacino marmifero in località a, nella cava n. 153 denominata "Fossaficola B" " lavorata in virtù della concessione da parte del Comune di Carrara.

Le proprie attività prevalenti sono:

- l'escavazione di bacini marmiferi, la lavorazione e la commercializzazione del marmo prodotto, il commercio e la lavorazione di marmi, pietre e loro derivati, sia previa assunzione in affitto di zone marmifere sia previa acquisizione di concessioni comunali o acquisto di bacini marmiferi, sia tramite la stipula di qualsiasi altro negozio giuridico che consenta l'escavazione degli stessi;
- il commercio di marmi, materiale lapideo e suoi derivati in genere.

2.2 La Governance

Si definisce Governance, il sistema finalizzato a garantire l'integrità della Società e a salvaguardarne il patrimonio, preservandone il valore per tutti gli stakeholders (dipendenti, fornitori, ambiente sociale etc.), garantendo trasparenza informativa, correttezza, efficacia ed efficienza nella conduzione delle attività e, quindi, dei processi. Per la Società, si tratta dell'insieme delle regole e delle procedure che governano i processi decisionali, di controllo e di monitoraggio della vita della Società.

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, la Società ha privilegiato il sistema tradizionale di amministrazione e controllo.

Il sistema di governance è così articolato:

- Socio Unico
- Consiglio di Amministrazione
- Sindaco Unico

Socio Unico

La proprietà della Società è detenuta dalla Società Escavazione Marmi Campanili S.r.l.

La Società è soggetta a attività di direzione e coordinamento ex art. 2497 bis c.c.

Consiglio di Amministrazione

La gestione dell'impresa sociale spetta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, composto da un Presidente e un Amministratore Delegato, che compie le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale.

La rappresentanza della Società nei confronti dei terzi e in giudizio e la firma sociale spettano al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'Amministratore delegato è investito dei poteri previsti dallo Statuto, inoltre è stato individuato Datore di Lavoro ex D. Lgs. n. 81/2008 ed è delegato di funzioni in materia ambientale.

Sindaco unico

L'organo di controllo si compone di un Sindaco Unico nominato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Al Sindaco Unico è affidato il compito di vigilanza:

- sull'osservanza della legge e dello Statuto;
- sul rispetto dei principi della corretta amministrazione;
- sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

La Revisione legale dei conti sulla Società è esercitata dal Sindaco Unico iscritto nel Registro istituito presso il Ministero di Giustizia.

2.3 Finalità del Modello

In tale contesto sopra delineato la Società ESCAVAZIONE MARMI FOSSAFICOLA è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle sue attività, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri dipendenti ed è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un Modello di Gestione Organizzazione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 (anche il "Modello") idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società ha intrapreso un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, ad integrare quanto già esistente.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende:

- consolidare una cultura della prevenzione del rischio e del controllo nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi statuari;
- prevedere un sistema di monitoraggio costante delle attività volto a consentire alla Società di prevenire o impedire la commissione dei reati;
- adempiere compiutamente alle previsioni di legge ed ai principi ispiratori del Decreto attraverso la formalizzazione di un sistema strutturato ed organico, già esistente, di prassi organizzative/procedure ed attività di controllo (*ex ante* ed *ex post*) volto a prevenire e

presidiare il rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle relative attività sensibili;

- costituire uno strumento efficace di gestione della Società, riconoscendo al Modello anche una funzione di creazione e protezione del valore della Società stessa;
- fornire adeguata informazione ai dipendenti, ai terzi ed a coloro che agiscono su incarico della Società o sono legati alla stessa, in merito a:
 - i. le attività che comportano il rischio di commissione dei reati in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico ed alle altre regole Etico/prassi organizzative/procedure (oltre che alla legge);
 - ii. le conseguenze sanzionatorie che possono derivare ad essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne.
- diffondere ed affermare una cultura improntata alla legalità, con l'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne ed, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- prevedere un'efficiente ed equilibrata organizzazione della Società, con particolare riguardo ai processi di formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna.

2.4 Destinatari del Modello

Il Modello si rivolge a tutti i soggetti ("i Destinatari") come di seguito individuati:

- l'Organo Amministrativo e tutti coloro che rivestono funzioni di gestione e direzione nella Società nonché coloro che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo della Società;
- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti);
- coloro i quali operano su mandato o per conto della Società nell'ambito delle attività sensibili, quali ad esempio i consulenti.

2.5 Gli elementi costitutivi del Modello

Il Modello si compone della presente Parte Generale, nella quale sono illustrate le funzioni e i principi del Modello oltre ad essere individuate e disciplinate le sue componenti essenziali (il Sistema dei controlli preventivi, il Sistema disciplinare ed i meccanismi sanzionatori, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza ed il processo di aggiornamento nel tempo) e delle Parti Speciali riportanti i rischi-reato identificati e i correlati principi di comportamento e controllo a prevenzione degli stessi.

Gli elementi fondamentali, sviluppati nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- la mappatura delle attività "sensibili", con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel Decreto;
- la previsione di specifici presidi di controllo (come esplicitati nelle successive Parti Speciali del presente Modello) a supporto dei processi strumentali ritenuti esposti al rischio potenziale di commissione di reati;

-l'istituzione di un Organismo di Vigilanza ex art. 6 del Decreto Legislativo n. 231/2001, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;

- l'adozione di un sistema sanzionatorio finalizzato a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;

- lo svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello.

2.6 La Metodologia per la definizione del Modello

Il Modello di ESCAVAZIONE MARMI FOSSAFICOLA è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla stessa, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta peraltro inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto operativo e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto.

In particolar modo, sono stati analizzati: il contesto nel quale opera la Società; il settore di appartenenza; l'assetto organizzativo; l'organigramma; il sistema di *governance* esistente; il sistema delle procure e delle deleghe; i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi; la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

L'analisi dei documenti ha consentito di avere il quadro completo della struttura organizzativa e della ripartizione delle funzioni e dei poteri all'interno della Società.

L'attività preliminare così svolta (esame della documentazione e le interviste con i responsabili delle diverse funzioni ed aree operative, individuati sulla base dell'organigramma e dei poteri ad essi attribuiti) ha consentito alla Società di:

- A. **Individuare le attività sensibili**: per ciascuna tipologia di reato, sono state individuate e descritte le attività in cui è teoricamente possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/01. La possibilità teorica di commissione dei reati è stata valutata con riferimento alle caratteristiche intrinseche dell'attività, considerando l'interdipendenza sistemica esistente tra i vari eventi rischiosi, indipendentemente da chi la svolga (considerando eventuali ipotesi di concorso nel reato) e senza tener conto dei sistemi di controllo già operativi.
- B. **Identificare le procedure di controllo già esistenti**: sono state identificate le prassi organizzative/procedure di controllo ragionevolmente idonee a prevenire i reati considerati, già operanti nelle aree sensibili precedentemente individuate.
- C. **Valutare il livello di rischio residuale**: per ciascuna attività sensibile è stato stimato il rischio di commissione dei reati che residua una volta considerato il sistema di controllo interno che caratterizza l'attività in questione.
- D. **Identificare le procedure ed i protocolli di prevenzione**: sono state individuate le prassi organizzative e i protocolli di prevenzione che devono essere attuati, per prevenire la commissione dei reati.

Le prassi organizzative attuate dalla Società stabiliscono i metodi e le regole da seguire nello svolgimento delle attività relative ai processi.

Specifici controlli preventivi e a scadenza periodica garantiscono la correttezza, l'efficacia e l'efficienza della Società nell'espletamento della propria attività.

2.7 I Reati rilevanti per la Società

In considerazione della struttura e delle attività svolte, la Società ha individuato come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- i reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* del Decreto);
- i delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);
- i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 del Decreto);
- i reati societari (art. 25-*ter* del Decreto)¹¹;
- i reati di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-*ter*, comma 1, lett s-*bis*), del Decreto)¹²;
- i 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 (art. 25 - *septies* del Decreto);
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché l'autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto)¹³;
- i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto);
- i reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto)¹⁴;
- i reati transazionali (art.10 - Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto)¹⁵;
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);

¹¹ Articolo modificato dall'art. 77 della legge 190/2012 (in vigore dal 28/11/2012) con l'inserimento del comma 1, lettera s-*bis*: "per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote".

¹² La prima fattispecie di reato, introdotta dall'art. 77 della legge 190/2012, è in vigore dal 28/11/2012 ed è stata modificata da ultimo dal d. lgs. N. 38 del 15 marzo 2017; decreto, questo, che ha altresì introdotto la seconda fattispecie.

¹³ Articolo aggiornato con L. 186/2014 che ha introdotto nel novero dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001 il reato di autoriciclaggio (art. 648 *ter* 1 c.p.).

¹⁴ Articolo integrato con la Legge del 22 maggio 2015, n. 68, recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente", con le seguenti nuove fattispecie di reato:

- inquinamento ambientale (art. 452-*bis*) e la sua forma aggravata da morte o lesioni (art. 452-*ter*);
- disastro ambientale (art. 452-*quater*);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinqies*);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies*);
- impedimento del controllo (art. 452-*septies*);
- omessa bonifica (art. 452-*terdecies*).

L'articolo è stato da ultimo modificato dal D.lgs. n. 21 del 2018, recante "Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103".

¹⁵ L'articolo in questione è stato recentemente novellato dalla L. n. 161/2017, recante "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 vi ha aggiunto i commi 1-*bis* e 1-*ter*, relativi ai delitti di cui all'art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del D.lgs. n. 286/1998.

- i delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
- i reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies).¹⁶

escludendo dunque alla data di approvazione del Modello:

- i reati integranti pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);
- i delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto)¹⁷;
- i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto);
- i reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto);
- la frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- i reati di xenofobia e razzismo (art. 25-terdecies del Decreto)¹⁸.

La scelta della Società è di limitare l'analisi ai reati sopra riportati ed adottare per essi gli specifici presidi di controllo di cui al presente Modello è stata effettuata sulla base di considerazioni che tengono conto:

- della attività principale svolta dalla Società;
- del contesto economico in cui opera la Società;
- dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che la Società instaura con soggetti terzi;
- dei colloqui con i vertici della Società e dalle interviste svolte con i responsabili di funzione come individuati nel corso dell'attività di *Risk Assessment*.

Per gli altri reati previsti dal Decreto, come causa di responsabilità - e non considerati dal presente Modello - la Società ritiene che possano costituire efficace sistema di prevenzione, l'insieme dei principi di comportamento indicati dal Codice Etico e i principi e le regole di *governance* desumibili dallo Statuto della Società.

L'Organismo di Vigilanza e gli organi societari, sono tenuti a monitorare l'attività sociale e a vigilare sull'adeguatezza del Modello, anche individuando eventuali nuove esigenze di prevenzione, che richiedano l'aggiornamento del Modello.

¹⁶ Fattispecie di reato introdotta nel catalogo dei reati presupposto ex. D. lgs. 231/2001 dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157. In particolare, sono state introdotte le seguenti ipotesi delittuose fraudolenta mediante fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 commi 1 e 2-bis, D.Lgs. 74/2000); Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.Lgs. 74/2000); Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 commi 1 e 2-bis, D.Lgs. 74/2000); Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.Lgs. 74/2000); Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.Lgs. 74/2000).

¹⁷ La categoria dei Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies) ricomprende il nuovo reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, c.d. caporalato (art. 603 bis c.p.), di recente modificato dalla L. 199/2016, recante "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo".

¹⁸ Articolo aggiunto dalla Legge n. 167/2017, recante "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017".

3. LO STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Requisiti dei componenti dell'OdV

L'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 prevede quale condizione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello sia affidato ad un Organismo di Vigilanza (anche "OdV") che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati. Pertanto l'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente all'Amministratore delegato e all'intero Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con lo stesso e con i singoli responsabili delle funzioni.

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, l'OdV della Società si caratterizza per i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza: tali requisiti si riferiscono all'Organo in quanto tale e caratterizzano la sua azione. A questo proposito si sottolinea che l'OdV è privo di compiti operativi, i quali potendo comportare la partecipazione a decisioni o attività della Società, potrebbero ledere l'obiettività di giudizio. Inoltre l'Organo risponde e riporta direttamente all'Organo Amministrativo della Società;
- professionalità: intesa come insieme di strumenti e tecniche necessari allo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale. Si sottolinea peraltro che la professionalità è assicurata dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di avvalersi, al fine dello svolgimento del suo incarico e con assoluta autonomia di budget, delle specifiche professionalità sia dei responsabili di varie funzioni, che di consulenti esterni;
- continuità d'azione: per garantire un'efficace e costante attuazione del Modello, la struttura dell'OdV è provvista di un adeguato budget e di adeguate risorse. La continuità di azione è inoltre garantita dalla circostanza che l'Organismo opera stabilmente presso la Società per lo svolgimento dell'incarico assegnatoli, nonché dal fatto di ricevere costanti informazioni da parte delle strutture individuate come potenziali aree a rischio;
- onorabilità e assenza di conflitti di interesse: tali requisiti sono intesi negli stessi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri dell'organo di controllo.

In considerazione dei requisiti richiesti sopra delineati e con riferimento al requisito della professionalità (come peraltro raccomandato dal Position Paper AODV 231 "Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza" del 1 febbraio 2010) il consiglio di Amministrazione della Società statuisce che i componenti l'organismo di vigilanza devono aver svolto l'incarico in qualità di componenti di Organismi di Vigilanza da almeno 3 anni e, in alternativa, deve aver svolto l'incarico da almeno 3 anni di Amministratore indipendente in società quotata.

3.2 Nomina, durata in carica, indipendenza, decadenza e revoca

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è di competenza dell'Organo Amministrativo che decide il numero e la qualifica dei componenti, eventualmente sia interni che esterni, sulla base della dimensione dell'ente, dell'attività svolta e delle aree nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto, così come individuate dal Modello di organizzazione, gestione e controllo.

In ossequio alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, l'Organo Amministrativo di Escavazione Marmi Fossaficola ha ritenuto adeguato sulla base della complessità aziendale istituire un Organismo di Vigilanza monocratico.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica tre anni dalla data di nomina e sono in ogni caso rieleggibili. Essi sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela con l'Organo Amministrativo. Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti della Società e professionisti esterni. Questi ultimi non debbono avere con la Società rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi. I compensi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi. Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, colui il quale si trovi in una delle seguenti situazioni:

- relazione di coniugio, parentela o affinità entro il 4° grado, di convivenza in more uxorio, o rapporti di persone che rientrano nella sfera affettiva, con: (a) componenti dell'Organo Amministrativo, (b) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, (c) persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, sindaci della Società e la società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;
- conflitto di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni societarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs 231/2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove uno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un membro, questi dovrà darne notizia immediata agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza comunica la notizia all'Organo Amministrativo che provvede alla sostituzione ai sensi del presente paragrafo.

L'Organo Amministrativo può revocare, i componenti dell'Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa, nonché provvedere, con atto motivato, alla sospensione delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo e alla nomina di un interim o alla revoca dei poteri. Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;

- l'omessa comunicazione all'Organo Amministrativo di un conflitto di interessi, anche potenziale, che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- un provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs 231/2001;
- una condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento. Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato avrà diritto di richiedere di essere immediatamente reintegrato in carica. Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi all'Organo Amministrativo.

3.3 Flussi informativi

In conformità a quanto previsto dal Modello nella Parte Generale e nella Parte Speciale, l'Organismo di Vigilanza dovrà essere informato, secondo le procedure ivi contemplate, in merito ad ogni notizia rilevante ai fini dell'applicazione del Modello e del suo eventuale aggiornamento.

L'obbligo di informazione grava, in generale, sull'Organo Amministrativo, sui dipendenti e su coloro che ricevono incarichi professionali dalla Società (quali i collaboratori esterni e/o i consulenti). Tale obbligo di informazione ha ad oggetto qualsiasi notizia relativa alla commissione di reati, a comportamenti non in linea con le procedure e le regole di condotta previste dal Modello e dal Codice Etico, ad eventuali carenze della struttura organizzativa o delle procedure vigenti. La violazione del presente obbligo di informazione costituisce un illecito disciplinare, sanzionato in conformità a quanto stabilito dal Modello, dal Sistema Disciplinare, dalla legge e dai contratti collettivi applicabili.

Ai fini di agevolare le comunicazioni con l'OdV è stato istituito il seguente indirizzo di posta elettronica: odvescavazionemarmifossaficola@gmail.it il quale è accessibile esclusivamente ai all'Organismo ed è opportunamente protetto.

3.4 Convocazioni riunioni, voto e delibere

L'Organismo si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni e comunque con periodicità trimestrale. Le riunioni sono convocate dal Presidente. L'Organo di Amministrazione può in qualsiasi momento convocare l'Organismo.

Le riunioni dell'Organismo sono valide con la presenza anche per il tramite di mezzi telematici della maggioranza dei membri in carica e sono presiedute dal Presidente, assistito da un segretario scelto fra i partecipanti. In caso di assenza del Presidente, le sue funzioni sono ricoperte dal membro più anziano presente. Le delibere dell'Organismo vengono adottate a maggioranza. In caso di parità prevale il voto del Presidente dell'Organismo. Il

verbale della riunione deve essere sottoscritto dal Presidente e dal segretario e deve essere conservato agli atti.

E' fatto obbligo a ciascun componente dell'Organismo di dare notizia agli altri membri di ogni eventuale condizionamento economico o personale ovvero situazione di conflitto d'interesse, anche solo potenziale, in cui si trovasse a versare nell'espletamento delle attività di propria competenza, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata.

L'Organismo può procedere, nel corso delle riunioni, ad audizioni di dipendenti della società, di componenti degli altri organi societari, di consulenti esterni, nel rispetto dei regolamenti e previsioni contrattuali. Le suddette audizioni devono essere verbalizzate.

L'OdV conserva, per un periodo minimo di dieci anni, copia (cartacea e/o informatica) di tutto il materiale relativo alla concreta operatività dell'Organismo medesimo e al Modello. L'accesso all'archivio da parte di soggetti diversi dai membri dell'Organismo deve essere preventivamente autorizzato da quest'ultimo e deve svolgersi secondo modalità dallo stesso stabilite.

3.5 Retribuzione dei componenti dell'OdV

L'Organo di Amministrazione in accordo con l'Organismo di Vigilanza stabilisce il compenso per l'attività di membro dell'Organismo di Vigilanza e viene riportato sulla lettera di incarico precedentemente firmata dal rappresentante legale per accettazione contestualmente all'atto di nomina.

3.6 Modifiche dello Statuto

Eventuali modifiche al presente documento possono essere apportate unicamente dall'Organo di Amministrazione, di propria iniziativa sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza ovvero su proposta, all'unanimità, dell'Organismo di Vigilanza.

4. SISTEMA DISCIPLINARE

La normativa ha stabilito che, tra gli elementi che costituiscono il Modello, rientra anche l'adozione di un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso (protocolli e procedure interne, Codice Etico, circolari ed ordini id servizio, etc.). In tal senso, il presente Sistema Disciplinare è stato elaborato ed adottato dal vertice della Società in funzione di quanto disposto dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231¹⁹, quale requisito essenziale ai fini dell'integrazione dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società. Esso è svolto ad individuare e sanzionare tutti i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello e verrà attuato nel rispetto delle norme vigenti, incluse quelle penali e quelle previste dal Contratto applicato a tutti i dipendenti, laddove applicabili. Esso ha natura interna alla Società, dato che intende raggiungere ulteriori prescrizioni rispetto a quelle contenute nelle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrare norme di carattere interaziendale, incluse quelle di natura disciplinare.

¹⁹ Gli artt. 6 e 7 di tale provvedimento, infatti, prevedono che gli enti siano esonerati dalla responsabilità amministrativa-penale introdotta dal Decreto, qualora la Società abbia adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito il "Modello Organizzativo" o "Modello") idoneo a prevenire i reati del tipo di quello verificatosi e correlato ad un sistema di sanzioni "disciplinari" da adottare nel caso di inosservanza delle regole contenute nello stesso. In particolare l'art. 7 prevede che "l'efficace attuazione del modello richiede un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Il presente Sistema Disciplinare prende inoltre in considerazione le differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e/o per conto della Società. L'applicazione delle sanzioni in esso previste è correlata all'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge alla tipologia di rapporto di lavoro del soggetto cui la sanzione è diretta. Esso è stato infatti predisposto nel rispetto degli artt. 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), della Legge 604/1966 (Norme sui licenziamenti individuali e successive modifiche) e del Contratto applicato a tutti i dipendenti.

Inoltre, va ricordato che la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "*Disposizioni per la tutela di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", ha recentemente modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, introducendovi un nuovo comma 2-bis, ai sensi del quale:

«I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

[...]

d) nel Sistema Disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Sono sottoposti al presente Sistema Disciplinare gli Amministratori, i Sindaci, i membri della Società di Revisione, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, i Dirigenti 'apicali' e gli altri soggetti in posizione 'apicale', i dipendenti ed i soggetti terzi che intrattengono con la Società rapporti contrattuali e/o di collaborazione professionale.

Nella predisposizione del Sistema Disciplinare relativo ai lavoratori subordinati, si è tenuto conto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300/1970 ('Statuto dei lavoratori') e delle previsioni dei contratti collettivi nazionali applicati nell'impresa (CCNL settore lapideo e CCNL Dirigenti Industria).

Trattasi dunque di disciplina sanzionatoria da ritenersi aggiuntiva, rispetto alle norme di legge o di regolamento in vigore, nonché integrativo, delle norme interne alla Società, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'irrogazione delle sanzioni descritte, prescinde dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare.

La verifica dell'adeguatezza del Sistema Disciplinare ed il monitoraggio degli eventuali procedimenti disciplinari sono affidati all'Organismo di Vigilanza, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

Il Sistema Disciplinare dovrà essere applicato, come detto, anche ai componenti dell'Organismo di Vigilanza.

4.1 Soggetti destinatari

4.1.1. Gli Amministratori, i Sindaci, i componenti dell'Organismo di Vigilanza e Sindaco Unico

I principi contenuti nel Modello, nei Protocolli e nelle Procedure ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, da coloro che rivestono una posizione c.d. 'apicale'.

Ai sensi dell'articolo 5, 1° comma, lettera a) del D.Lgs. 231/01, rientrano in 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”*.

In tale contesto, assume anzitutto rilevanza la posizione dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo della Società (Amministratori, Sindaci e Società di Revisione).

Sono soggetti alla disciplina in questione, stante il ruolo svolto nell'ambito societario, anche i membri dell'Organismo di Vigilanza.

4.1.2. I Dirigenti 'Apicali' e gli altri soggetti in posizione 'apicale'

Nel novero dei soggetti considerati in posizione 'apicale', oltre ai soggetti indicati al punto precedente, devono essere ricomprese, secondo quanto disposto dall'art. 5, comma 1, lett. a) del D.lgs. cit., anche le *“persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo”* dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (Direttore di Stabilimento e/o di Unità Produttiva).

Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato (dirigenti), sia da altri rapporti di lavoro di natura privatistica a carattere non subordinato, quali il mandato, l'agenzia, la preposizione institoria, la consulenza, la collaborazione professionale, etc. (altri soggetti in posizione 'apicale').

Ma come si evince dal già rammentato contenuto dell'art. 5, comma 1, lett. a), si dovrà far riferimento anche a situazioni che non ricevono una formale qualificazione giuridica.

Il concetto di *“amministratore di fatto”* - ed in senso lato, di *“apicale di fatto”* - è stato negli anni elaborato dalla giurisprudenza, che è concorde nell'attribuire tale qualifica a quei soggetti che, pur non avendo ricevuto alcuna attribuzione formale, nei fatti adottino comportamenti concludenti tali da farli ritenere dotati di un potere di indirizzo, controllo o gestione della Società.

Per la materia che qui più interessa, basterà ricordare che tale nozione viene individuata da due disposizioni che sono indirettamente richiamate dal D.Lgs. 231/01. Si fa riferimento all'art. 299 del D.Lgs n. 81/08, la cui disciplina rileva con riguardo ai reati in materia di violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs n. 231/01), dove si prevede che le posizioni di garanzia di datore di lavoro, di dirigente e di preposto gravino anche *“su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti”*.

In proposito, va menzionato anche l'art 2639 c.c. (Estensione delle qualifiche soggettive), rilevante in materia di reati societari (art. 25-ter D.Lgs 231/01), dove si stabilisce che al soggetto formalmente investito della qualifica o titolare della funzione venga *“equiparato sia chi è tenuto a svolgere la stessa funzione, diversamente qualificata, sia chi esercita in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla qualifica o alla funzione”*.

4.1.3. I dipendenti non apicali

L'art. 7, comma 4, lettera b), del D.Lgs. n. 231/01 prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni, delle misure previste nel Modello, poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto *“apicale”*.

Assume rilevanza, a tal proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dalla tipologia contrattuale utilizzata, dalla qualifica e/o dallo inquadramento (a titolo esemplificativo dirigenti non apicali,

quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, apprendisti, lavoratori con contratto di inserimento, etc.).

4.1.4. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

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

Si tratta, in particolare, di tutti coloro (di seguito, denominati “Terzi Destinatari”) che sono tenuti al rispetto del Modello in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per conto della Società. In generale, tutti coloro che sono legati da un rapporto obbligatorio di *facere* verso la Società, che si estrinseca nella conduzione, per conto di quest’ultima, di una c.d. “attività sensibile”, in quanto identificata nel *Risk Assessment* 231 come potenzialmente esposta alla commissione di uno dei reati ascrivibili al Decreto 231.

Tali soggetti hanno convenzionalmente accettato di rispettare i principi del D. Lgs. n. 231/01 ed il Modello, mediante la sottoscrizione delle “clausole contrattuali 231” inserite nei contratti che regolano i rapporti con la Società. La condotta di tali soggetti può, infatti, integrare la responsabilità da reato della Società, perché l’attività dei terzi è destinata a riversare i suoi effetti nella sfera giuridica della Società.

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

- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto e le altre tipologie di lavoro coordinato, i consulenti, i lavoratori in somministrazione, i lavoratori di imprese appaltatrici);
- i collaboratori/professionisti a qualsiasi titolo (ad es., l’avvocato, il commercialista);
- i soggetti cui sono assegnate, o comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., il medico competente, i responsabili e gli addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, se estranei alla Società);
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i fornitori, gli appaltatori ed i partners.

4.2 Individuazione delle condotte

Ai fini del Sistema Disciplinare (e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva applicabile), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive od omissive, che siano idonee a ledere l’efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati presi in considerazione nel D.Lgs. 231/2001.

Ritenendo di dover dare attuazione (anche in un settore punitivo privato) al principio costituzionale di sufficiente determinatezza nella individuazione delle condotte sanzionabili, come pure all’esigenza di proporzionalità della sanzione, che tenga conto degli elementi o delle circostanze che connotano le fattispecie concrete, si è proceduto ad una definizione delle possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità, relative ai processi valutati “sensibili” nel *risk assessment*:

- 1) mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello, del Codice Etico limitatamente ai principi 231 in esso contenuti nonché il mancato

adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV, relativi ai processi valutati 'sensibili' nel *risk assessment*;

- 2) mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello, del Codice Etico limitatamente ai principi 231 in esso contenuti, nonché il mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV con condotte che concretamente siano tali da costituire atti preparatori, non ancora integranti la fattispecie del tentativo (art. 56 c.p.; art. 26 D.Lgs. n. 231/01) di commissione di reati presupposto, previsti dalla normativa di cui al D.Lgs. n. 231/01;
- 3) mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello, del Codice Etico limitatamente ai principi 231 in esso contenuti, nonché il mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV, con condotte che concretamente siano tali da integrare la fattispecie del tentativo di commissione di uno dei reati presupposto previsti dalla normativa di cui al D.Lgs. n. 231/01 ovvero con condotte che comportino la violazione delle misure di tutela del segnalante ed effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate ai sensi di previsto dal vigente art. 6, comma 2-bis, lett. d), del D.lgs. n. 231/2001;
- 4) mancato rispetto dei principi, dei protocolli 231, delle procedure e dei presidi del Modello, del Codice Etico limitatamente ai principi 231 in esso contenuti nonché il mancato adempimento alle richieste, raccomandazioni, prescrizioni dell'OdV con condotte che concretamente integrino la commissione di uno dei reati presupposto, previsti dalla normativa di cui al D.Lgs n. 231/01.

4.3 Le sanzioni: criteri applicativi e tipologia

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni disciplinate ivi, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva.

In ogni caso, l'individuazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza, sulla base degli elementi e delle circostanze di seguito esposte.

L'applicazione delle sanzioni non pregiudica il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile, al fine di ottenere in sede giudiziale il risarcimento di tutti i danni eventualmente patiti.

Le sanzioni dovranno essere graduate in base alla gravità della condotta rilevante, tenendo conto dei seguenti criteri:

- L'intensità della volontarietà (dolo) della condotta od il grado della negligenza, imprudenza od imperizia, evidenziata dalla condotta colposa.
- La maggiore o minore divergenza rispetto alla condotta doverosa.
- Il pregresso comportamento del soggetto, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari.
- L'entità del pericolo e/o delle conseguenze provocati dalla violazione.
- La posizione e le mansioni svolte dal soggetto.
- Le circostanze, i motivi, il tempo, il luogo e il contesto in cui è stata posta in essere la violazione;
- L'eventuale commissione di più violazioni, mediante la stessa condotta; oppure la reiterazione della medesima violazione.

- Il comportamento susseguente al fatto.

Con riferimento alle condotte meno gravi, la Società potrà non applicare la sanzione disciplinare, con conseguente dichiarazione di estinzione dell'illecito 231 contestato, laddove l'incolpato abbia posto in essere tempestive ed efficaci condotte riparatorie rispetto alla violazione commessa.

4.4 Le sanzioni nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci, dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

Nei confronti dei soggetti sopra indicati, possono essere applicate le seguenti sanzioni disciplinari:

- Ammonizione scritta, per le condotte di cui al n. 1 del paragrafo 4.2.
- Diffida al puntuale rispetto del Modello, per le condotte di cui ai nn. 1 e 2 del paragrafo 4.2.
- Revoca dall'incarico, per le condotte di cui ai nn. 2, 3 e 4 del paragrafo 4.2.

Peraltro, qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i dirigenti 'apicali' o per i dipendenti. In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, per giustificato motivo o giusta causa, dovrà disporsi anche la revoca dall'incarico di amministratore.

4.5 Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti 'Apicali' e degli altri soggetti 'Apicali'

Laddove le condotte descritte al paragrafo precedente siano commesse da parte di un Dirigente Apicale o da altri soggetti Apicali, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- a) Ammonizione verbale/Biasimo verbale, nel caso in cui il Dirigente Apicale o altro soggetto Apicale violi i principi di cui al n. 1, del paragrafo 4.2;
- b) Ammonizione scritta/Biasimo scritto o multa non eccedente l'importo del numero di ore della normale retribuzione, secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento, nel caso in cui il Dirigente Apicale o altro soggetto Apicale sia recidivo rispetto a quanto previsto sub a) e nelle ipotesi di cui al n. 2 del paragrafo 4.2;
- c) Multa fino alla misura massima del CCNL di riferimento ovvero sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino alla misura massima prevista dal CCNL di riferimento, nel caso in cui il Dirigente Apicale o altro soggetto Apicale sia recidivo rispetto alle condotte sub b) o per le condotte di cui al n. 3 del paragrafo 4.2;
- d) Sospensione dal servizio o sospensione dalla retribuzione e dal servizio, a seconda del CCNL applicabile, fino alla misura massima prevista dallo stesso, per le condotte di cui ai nn. 2 e 3 del paragrafo 4.2;
- e) Licenziamento per giustificato motivo soggettivo con diritto al preavviso, per le condotte di cui al n. 3 del paragrafo 4.2;
- f) Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge, per le condotte di cui al n. 4 del paragrafo 4.2, e, comunque, nelle ipotesi, anche non tipizzate, in cui venga meno il rapporto fiduciario.

Si precisa che per i dipendenti della Società aventi qualifica di 'dirigente' costituisce altresì grave violazione delle prescrizioni del Modello, ai fini dell'individuazione della sanzione:

- L'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso.
- L'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (ad es., consulenti, collaboratori esterni, etc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente', ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/01.

Poiché il CCNL dei Dirigenti d'Industria non contempla norme dedicate agli aspetti disciplinari, ai dipendenti della Società aventi la qualifica di "Dirigente" si applicheranno le norme dei CCNL applicati nell'impresa, in virtù del rinvio previsto dall'art. 27 del CCNL dei Dirigenti di aziende industriali alle norme contrattuali collettive previste per gli impiegati di massima categoria, dipendenti dell'Azienda cui il Dirigente appartiene.

4.6 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti non apicali

Le sanzioni di seguito indicate si applicano nei confronti di quadri, impiegati ed operai alle dipendenze della Società, che pongano in essere le condotte di cui al paragrafo 4.2.

Sono applicabili le seguenti sanzioni:

- a) Ammonizione verbale/richiamo verbale, nel caso in cui il lavoratore violi i principi di cui al n. 1, del paragrafo 4.2;
- b) Ammonizione scritta/richiamo scritto o multa non eccedente l'importo del numero di tre ore della normale retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, secondo quanto previsto dal CCNL metalmeccanici industria, nel caso in cui il lavoratore sia recidivo rispetto a quanto previsto sub a) e nelle ipotesi di cui al n. 2 del paragrafo 4.2;
- c) Multa fino alla misura massima del CCNL metalmeccanici industria (multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare) ovvero sospensione dalla retribuzione e dal lavoro fino alla misura massima prevista dal CCNL metalmeccanici industria fino a un massimo di tre giorni), nel caso in cui il lavoratore sia recidivo rispetto alle condotte sub b) o per le condotte di cui al n. 3 del paragrafo 4.2;
- d) Licenziamento, con o senza preavviso, nel caso di violazione delle condotte di cui al n. 3 del paragrafo 4.2;
- e) Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge, nel caso di condotte di cui al n. 4 del paragrafo 4.2.

Con riferimento al rischio di commissione dei reati in violazione della normativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, previsti dall'art. 25-*septies* del Decreto (in ossequio anche a quanto stabilito dalla Circolare del Ministero del Lavoro del 11 Luglio 2011, n. 15816 avente ad oggetto "Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 D.Lgs. 81/2008"), si è ritenuto opportuno introdurre una disciplina aggiuntiva, con l'indicazione delle possibili violazioni, graduate in ordine crescente di gravità:

- 1) Il dipendente incorre nella sanzione dell'ammonizione scritta/richiamo scritto, nel caso in cui la sua condotta comporti la violazione di una norma prevenzionistica o, comunque, comporti il determinarsi di una situazione di pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione.

- 2) Il dipendente incorre nella sanzione della multa fino alla misura massima consentita dal CCNL metalmeccanici industria in caso di recidiva rispetto alla condotta sub. 1) ovvero qualora la sua condotta cagioni una lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore della violazione.
- 3) Il dipendente incorre nella sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino a un massimo previsto dal CCNL metalmeccanici industria, nel caso in cui la sua condotta cagioni una lesione, qualificabile come "grave" (ex art. 583, comma 1, c.p.²⁰), all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione.
- 4) Il dipendente incorre nel provvedimento del licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge, nel caso in cui la sua condotta cagioni una lesione, qualificabile come "gravissima" (ex art. 583, comma 2, cod. pen.) all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione, ovvero la morte di uno o più soggetti.

4.7 Le sanzioni nei confronti dei terzi destinatari

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di collaboratori, consulenti, fornitori ed altri soggetti terzi in rapporti contrattuali con la Società, possono determinare l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- Diffida al puntuale rispetto del Modello, per le condotte di cui ai nn. 1 e 2 del paragrafo 4.2;
- Risoluzione del rapporto negoziale con la Società (avvalendosi della clausola risolutiva espressa contenuta nel contratto), per le violazioni di cui ai nn. 3 e 4 del paragrafo 4.2.

E' sempre fatta salva la facoltà di richiedere il risarcimento del danno subito in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione alla Società in sede giurisdizionale, delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

4.8 Clausola Finale

In ogni caso, il soggetto destinatario del procedimento disciplinare, chiunque esso sia (ivi incluso il terzo) può incorrere nella sanzione della sospensione dal servizio o dalla attività per un dato termine, entro il quale sarà tenuto ad eliminare e/o rimediare la violazione contestatagli. In mancanza, troverà applicazione la sanzione prevista per la condotta rilevata.

5. COORDINAMENTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE CONTRATTUALE E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE 231

²⁰ Art. 583 c.p. Circostanze aggravanti

La lesione personale è grave e si applica la reclusione da tre a sette anni

1. se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
2. se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;

La lesione personale è gravissima, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva:

1. una malattia certamente o probabilmente insanabile;
2. la perdita di un senso;
3. la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;
4. la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

Il presente Sistema Disciplinare, in quanto afferente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo redatto ai sensi degli art. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b), del D.Lgs. 231/2001, di cui è naturale completamento, è indipendente rispetto al Sistema Disciplinare comune che si ricava dalla normativa di legge e regolamentare applicabile tempo per tempo ed in particolare della disciplina dello Statuto dei Lavoratori.

In altri termini, la violazione del Modello e le condotte rilevanti ai sensi del paragrafo 3 sono sanzionate dal Sistema Disciplinare, mentre gli inadempimenti contrattuali dei dipendenti sono sanzionati secondo la disciplina comune che ne regola, altresì, la procedura disciplinare da seguire. Difatti, in virtù dell'autonomia tra il Sistema Disciplinare 231 e quello contrattuale (CCNL Metalmeccanici Industria), i dipendenti, potranno essere chiamati a rispondere, in relazione al medesimo fatto, tanto per il compimento di condotte e per la violazione di obblighi previsti dal Modello sanzionati in base al Sistema Disciplinare 231 quanto per la violazione di obblighi di legge o regolamentari sanzionata come tale dal sistema disciplinare contrattuale.

L'informazione all'OdV dalla competente Funzione aziendale disciplinare (Funzione Risorse Umane) non preclude la possibilità, da parte della stessa, di azionare il procedimento disciplinare contrattuale in via autonoma, in relazione al generale principio di tempestività della contestazione, come di seguito specificato.

Infatti, nel caso in cui il comportamento riguardi personale dipendente, compresi dirigenti anche apicali (di seguito indicati genericamente come "dipendenti"), la procedura 231 non deve porsi in conflitto con il principio di tempestività della contestazione e con le previsioni in termini procedurali di cui all'applicato contratto collettivo (in caso contrario si avrebbe una sostanziale inefficacia del sistema sanzionatorio, stante la nullità della sanzione disciplinare in caso di intempestiva comunicazione e di superamento dei termini per l'irrogazione della stessa, come previsto dal contratto collettivo applicato nell'impresa).

La Funzione aziendale disciplinare dovrà trasmettere all'OdV una dettagliata relazione informativa sui fatti, con la relativa documentazione a supporto. Dovrà inoltre indicare il termine entro il quale l'OdV è tenuto a presentare le sue conclusioni. Ciò, al fine di non compromettere l'esito dell'eventuale procedimento disciplinare.

La relazione di indagine dall'OdV, contenente la propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto, dovrà dunque intervenire tempestivamente e nei termini indicati nella relazione informativa.

In assenza di tempestivo riscontro, gli Organi aziendali competenti (Funzione disciplinare aziendale) potranno dare corso al procedimento con l'eventuale applicazione della sanzione ritenuta congrua.

L'OdV dovrà essere informato circa l'esito del procedimento. Qualora la procedura sopra descritta non venga in tutto o in parte rispettata, l'OdV proporrà che sia avviato un procedimento disciplinare, costituendo - il mancato rispetto della procedura - ipotesi di condotta rilevante ai sensi del paragrafo 4.2.

6. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

In premessa, giova ricordare che le segnalazioni di "non conformità" poste in essere dai Soggetti Destinatari, che integrano una delle condotte rilevanti, sono vagliate

dall'Organismo di Vigilanza che svolgerà ogni opportuno accertamento per valutarne la fondatezza.

Laddove la segnalazione risultasse non verificata, l'Organismo di Vigilanza procederà all'archiviazione della pratica.

Laddove, invece, l'Organismo di Vigilanza ne verificherà la fondatezza, il procedimento avrà seguito, con la successiva fase del procedimento disciplinare a cura della competente Funzione aziendale.

Con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, il procedimento nella sua interezza si compone delle seguenti fasi:

- 1) Fase delle indagini di competenza dell'OdV;
- 2) Fase della contestazione di competenza dell'Organo Amministrativo (oppure dell'Assemblea dei soci nel caso di procedimento verso l'Amministratore Unico) nei casi di procedimenti nei confronti di Sindaci, membri dell'Organismo di Vigilanza, Società di Revisione e di competenza della Funzione Risorse Umane in tutti gli altri casi;
- 3) Fase del contraddittorio e di istruttoria di competenza dell'Organo Amministrativo (oppure dell'Assemblea dei Soci nel caso di procedimento verso l'Amministratore Unico) nei casi di procedimenti nei confronti di Sindaci, membri dell'Organismo di Vigilanza, Società di Revisione e di competenza della Funzione Risorse Umane in tutti gli altri casi;
- 4) Fase della decisione di competenza dell'Organo Amministrativo (oppure dell'Assemblea dei Soci nel caso di procedimento verso l'Amministratore Unico) nei casi di procedimenti nei confronti di Amministratori, Sindaci, membri dell'Organismo di Vigilanza, Società di Revisione e di competenza della Funzione Risorse Umane in tutti gli altri casi.

a. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dell'Amministratore Unico, dei Sindaci, dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Fase 1: Qualora venga riscontrata dall'OdV una condotta di cui al paragrafo 4.2 commessa da un soggetto che riveste la carica di Amministratore Unico, di Sindaco o di Revisore trasmette all'Assemblea dei Soci e al Collegio Sindacale (ove presente) una relazione "di indagini preliminari" avente il seguente contenuto:

- la descrizione della condotta da contestare;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto incolpato della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una proposta di sanzione adeguata al caso concreto.

Fase 2: Entro quindici giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Assemblea dei Soci o il Collegio sindacale (ove presente) convoca il soggetto incolpato per un'adunanza, da tenersi entro e non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione stessa. La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello che si assumono violate;

- indicare la data dell'adunanza, con avviso all'interessato della facoltà di formulare deduzioni difensive.

La convocazione deve essere sottoscritta.

Fase 3: In occasione dell'adunanza dell'Assemblea dei Soci, a cui sono invitati a partecipare anche l'OdV e l'Organo di controllo, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni difensive, nonché gli ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Fase 4: L'Assemblea dei Soci provvede ad assumere la decisione, con eventuale determinazione della sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

La delibera di irrogazione della sanzione disciplinare viene comunicata per iscritto, a cura dell'Assemblea dei soci, all'interessato nonché all'OdV. Se la sanzione ritenuta applicabile consiste nella revoca dall'incarico, l'Assemblea dei Soci provvede anche per le relative deliberazioni.

b. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dirigenti 'Apicali', degli altri soggetti 'Apicali' e dei dipendenti della Società

Fase 1: Qualora l'OdV, conclusa la fase di istruttoria, accerti che si sia verificata una violazione del Modello da parte di un Dipendente Apicale, procederà a segnalare l'accaduto all'Organo Amministrativo per la contestazione e l'eventuale irrogazione della sanzione, nel rispetto delle prescrizioni previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché del contratto collettivo applicato.

In particolare, l'OdV trasmette all'Organo Amministrativo una relazione scritta contenente:

- la descrizione della condotta da contestare;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di eventuale sanzione rispetto al caso concreto, da applicarsi qualora nel corso del procedimento disciplinare i fatti contestati risultassero confermati.

Fase 2: L'Amministratore Unico, acquisita l'informativa, dovrà procedere tempestivamente a contestare al dipendente interessato i fatti costituenti la violazione, secondo le seguenti modalità, in linea con quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo nazionale di lavoro applicabile alla Società.

Ogni sanzione, sia essa espulsiva o conservativa, non potrà essere comminata se non decorsi cinque giorni dalla contestazione scritta dell'addebito - che deve specificamente indicare i fatti in contestazione - e comunque, a seconda del CCNL metalmeccanici industria, entro i dieci giorni o i venti giorni successivi detto termine. Pertanto, l'intero procedimento disciplinare deve esaurirsi tassativamente in un arco temporale, rispettivamente, di quindici o venticinque giorni decorrenti dalla data di ricevimento della contestazione degli addebiti.

La contestazione dovrà essere tempestiva (dovendosi peraltro intendere tale requisito in senso relativo, sia in relazione al momento nel quale si è venuti a conoscenza del fatto, sia in ragione della natura e complessità dell'inadempimento contestato e della relativa istruttoria), e specifica, al fine di consentire una compiuta difesa.

Fase 3: Il lavoratore potrà, entro tale termine di otto giorni, decorrente dal ricevimento della contestazione, presentare le proprie giustificazioni per iscritto, ovvero chiedere di essere ascoltato a difesa assistito dal rappresentante della associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato.

Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente capoverso a causa di assenza dal lavoro dovuta a infermità per malattia o infortunio (sul lavoro o non sul lavoro) il termine di cui al precedente capoverso è sospeso fino al giorno di ripresa dell'attività lavorativa.

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare conservativa, ferma restando la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione Territoriale del lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'Ufficio del lavoro.

In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'Autorità Giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Ai fini della recidiva, non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

In caso di contestazione di fatti che possano comportare una misura sanzionatoria di tipo espulsivo, potrà essere disposta la sospensione cautelare del dipendente, sino al termine dell'iter disciplinare e con regolare decorrenza della retribuzione.

Fase 4: Si ricorda che la decisione e l'eventuale irrogazione della sanzione sarà assunta dall'Amministratore Unico.

Qualora i dirigenti/dipendenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione di una sanzione più grave del rimprovero verbale può comportare la revoca immediata della procura stessa, ovvero la temporanea sospensione della sua efficacia.

Al termine della procedura, l'Organo Amministrativo provvede a dare compiuta informativa sulle decisioni assunte all'OdV.

c. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari (es. Consulenti, Fornitori, Appaltatori, Collaboratori, Agenti, Procuratori)

Fase 1: Qualora riscontri la violazione del Modello o del Codice Etico da parte di un Terzo Destinatario, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'Organo Amministrativo una relazione scritta contenente:

- la descrizione della condotta da constatare;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto (fra quelle indicate al paragrafo 4.4.).

Fase 2: l'Organo Amministrativo invia al soggetto interessato una prima comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello o del Codice Etico che si ritengono violate, nonché il rimedio contrattualmente previsto e applicabile.

Fase 3: Il terzo Destinatario ha la facoltà di presentare proprie controdeduzioni/giustificazioni scritte. L'Amministratore Unico, se valuterà negativamente le stesse, si pronuncerà in ordine all'applicazione della sanzione.

Fase 4: Al termine della procedura, l'Organo Amministrativo provvede a dare compiuta informativa sulle decisioni assunte all'OdV.

7. ONERI DI COMUNICAZIONE

Il presente Sistema Disciplinare deve essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti che ricoprono la qualifica di Dirigente, Quadro, Impiegato ed Operaio e comunque di tutti i destinatari sopra individuati a cura della Società, mediante affissione di una copia nelle bacheche aziendali, in luogo accessibile a tutti, e sul sito aziendale.

Copia del presente Sistema Disciplinare sarà consegnato ai dipendenti unitamente al contratto di lavoro in caso di nuove assunzioni. Sarà del pari consegnato il Codice Etico.

Della consegna dovrà essere rilasciata idonea ricevuta da parte del dipendente.

In fase di prima attuazione della revisione del Modello verrà data ampia informativa ai dipendenti delle modifiche apportate attraverso specifico ordine di servizio, con inoltre, anche in via informatica, sia del Sistema Disciplinare che del Codice Etico, con la specificazione che il Sistema Disciplinare si affianca a quello previsto dal contratto collettivo di settore.

Tutti coloro che desiderino ricevere una copia cartacea del presente Sistema Disciplinare possono effettuarne richiesta alla Funzione Risorse Umane e/o all'Organismo di Vigilanza.

8. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità rimessa all'Amministratore Unico. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete altresì all'Amministratore Unico, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti dell'Amministratore Unico.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett.b) e art. 7, comma 4 lett.a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare all'Organo Amministrativo proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dall'Amministratore Unico, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni e elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative. Restano in capo all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:
- condurre ricognizioni periodiche volte ad identificare eventuali aggiornamenti al novero dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile di Direzione per i programmi di formazione per il personale;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

I Responsabili delle Direzioni interessate elaborano e apportano le modifiche delle procedure operative di loro competenza, quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, ovvero qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello. Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.